



**UNIVERSIDAD  
DEL PACÍFICO**

**Derecho**  
Facultad de Derecho

**LA DESCONEXIÓN LABORAL COMO DERECHO  
CONSTITUCIONAL: RETOS Y LIMITACIONES EN SU  
REGULACIÓN**

**Tesis presentada para optar al  
Título Profesional de Abogado**

**Presentada por  
Cariel Emilse Ramirez Alvarez  
Jenny Etsuko Correa Urviola**

**Asesor: Jorge Toyama Miyagusuku**  
**[0000-0002-9034-600X](mailto:0000-0002-9034-600X)**

**Lima, Marzo, 2025**

# REPORTE DE EVALUACIÓN DEL SISTEMA ANTIPLAGIO FACULTAD DE DERECHO

A través del presente documento la Facultad de Derecho deja constancia de que la Tesis “LA DESCONEXIÓN LABORAL COMO DERECHO CONSTITUCIONAL: RETOS Y LIMITACIONES EN SU REGULACIÓN” presentada por la Srta. Cariel Emilse Ramirez Alvarez, con DNI 73876397, y la Srta. Jenny Etsuko Correa Urviola, con DNI 71502856, para optar el Título Profesional de Abogado, fue sometido al análisis del sistema antiplagio Turnitin el 4 de abril del año 2025; obteniendo el siguiente resultado:




## 16% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

### Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
- ▶ Quoted Text

### Top Sources

15%  Internet sources  
4%  Publications  
6%  Submitted works (Student Papers)

### Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

### Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	hdl.handle.net	1%
2	Student papers	Pontificia Universidad Catolica del Peru	<1%
3	Internet	cdn.www.gob.pe	<1%
4	Internet	repositorio.upn.edu.pe	<1%
5	Internet	www.sptss.org.pe	<1%
6	Internet	tesis.pucp.edu.pe	<1%
7	Internet	www.coursehero.com	<1%
8	Internet	repositorio.unc.edu.pe	<1%
9	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
10	Internet	repositorioacademico.upc.edu.pe	<1%
11	Internet	qdoc.tips	<1%

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/102023/Barbaran\\_BX\\_N-GangginI\\_GG-SD.pdf?sequence=4](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/102023/Barbaran_BX_N-GangginI_GG-SD.pdf?sequence=4)

## Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::1:3199672754

Fecha de entrega

30 mar 2025, 7:20 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

4 abr 2025, 11:38 a.m. GMT-5

Nombre de archivo

TESIS\_Correa\_Ramirez.docx

Tamaño de archivo

1023.9 KB

197 Páginas

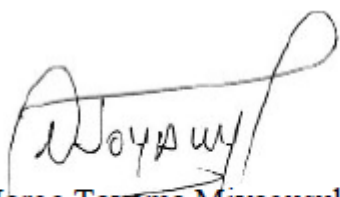
66.051 Palabras

369.380 Caracteres

De acuerdo con la política vigente, el porcentaje obtenido de similitud con otras fuentes está dentro de los márgenes permitidos.

Se emite el presente documento para los fines estipulados en el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad al que pertenece el interesado.

Lima, 4 de abril de 2025



Jorge Toyama Miyagusuku

Asesor

ORCID 0000-0002-9034-600X

## AGRADECIMIENTOS

*A nuestras familias, gracias por su apoyo incondicional, sin ustedes, esta tesis no habría sido posible.*

*A nuestro asesor de tesis, Jorge Toyama, por su orientación y consejos en este largo camino. Al profesor Bruno Debenedetti por acompañarnos y guiarnos en la etapa inicial del presente trabajo. De igual forma, a los profesores Reynaldo Bustamante y Samuel Abad por compartir sus conocimientos sobre el derecho constitucional que fueron de gran ayuda.*

*A nuestros jefes y amigos, quienes nos motivaron a lograr nuestros objetivos y a continuar con una propuesta innovadora y que requiere urgente atención.*

*Cariel Ramirez y Etsuko Correa.*

*“Rest is not a luxury; it is a necessity. Take the time off to replenish your energy and recharge your soul.*

*In the midst of life's chaos, find solace in the stillness of rest that is where true rejuvenation resides.”*

*- Dr. Lucas D. Shallua.*

## Resumen

La presente investigación aborda el derecho a la desconexión laboral como una manifestación del derecho al descanso en el contexto de la era digital. Se parte de la premisa de que la hiperconectividad derivada del uso intensivo de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) ha difuminado los límites entre la jornada laboral y el tiempo personal, afectando la salud física y mental de los trabajadores. El objetivo principal de la tesis es determinar la mejor forma de incorporar el derecho a la desconexión en el ordenamiento jurídico peruano, construyendo y definiendo su contenido desde una perspectiva constitucional y laboral. Para ello, se empleó una metodología cualitativa de tipo dogmático-propositivo. Se realizó un análisis normativo y doctrinario de la legislación nacional e internacional, así como un estudio comparado de modelos regulatorios en países europeos y latinoamericanos. La investigación también incluyó el análisis de casos concretos y la identificación de conflictos entre el poder de dirección del empleador y el derecho al descanso del trabajador. Como resultado, se concluye que la regulación actual es insuficiente, al estar centrada únicamente en los teletrabajadores. Por tanto, se propone una norma específica que reconozca y regule integralmente el derecho a la desconexión, incluyendo excepciones justificadas, mecanismos de supervisión y sanción, así como vías procesales para su protección. Finalmente, se plantea que garantizar este derecho no solo mejora el bienestar laboral, sino que también contribuye a una mayor productividad y sostenibilidad empresarial.

Palabras clave: Desconexión laboral, TIC, hiperconexión, derecho al descanso y disfrute del tiempo libre.

## **Abstract**

This research addresses the right to disconnect from work is law the right to have a break from it in the context of the digital era. It is based on the premise that hyperconnectivity derived from the intensive use of Information and Communication Technologies (ICT) has blurred the boundaries between the working day and personal time, affecting the physical and mental health of workers. The main objective of the thesis is to determine the best way to incorporate the right to disconnection from work in the Peruvian legal system, constructing and defining his content from a constitutional and labor perspective. For this purpose, a qualitative methodology of a dogmatic-propositional type is use. A normative and doctrinal analysis of national and international legislation was carried out, as well as a comparative study of regulatory models in European and Latin American countries. The research also included the analysis of concrete cases and the identification of conflicts between the employer's power and the worker's right to rest. As a result, it is concluded that the current regulation is insufficient, being focused only on teleworkers. Therefore, a specific regulation is proposed to regulate the right to disconnection, including justified exceptions, supervision and sanction mechanisms, as well as procedural avenues for its protection. Finally, it is proposed that guaranteeing this right not only improves labor welfare but also contributes to greater productivity and business sustainability.

Key words: Disconnection, ICT, hyperconnection, right to rest and time for enjoy.

## TABLA DE CONTENIDO

<i>Resumen</i> .....	<i>vi</i>
<i>Abstract</i> .....	<i>vii</i>
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b> .....	<b><i>xi</i></b>
<b>ÍNDICE DE GRÁFICOS</b> .....	<b><i>xii</i></b>
<b>INDICE DE ANEXOS</b> .....	<b><i>xiii</i></b>
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO I. ORIGEN DE LA NECESIDAD DE DESCONECTARSE</b> .....	<b>5</b>
<b>1.1. Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC)</b> .....	<b>6</b>
1.1.1. Cambios que trajeron las TIC en las relaciones laborales. ....	8
1.1.2. Riesgos psicosociales derivados del abuso de las TIC .....	10
1.1.2.1. Tecnoestrés .....	12
1.1.2.2. Hiperconectividad .....	13
1.1.2.3. Síndrome de desgaste profesional o <i>burnout</i> .....	14
1.1.2.4. Presentismo laboral .....	15
1.1.2.5. Renuncia silenciosa o el <i>Quiet Quitting</i> .....	16
<b>1.2. Influencia generacional en la búsqueda de desconexión</b> .....	<b>18</b>
<b>1.3. Cambios regulatorios como respuesta al avance de las TIC</b> .....	<b>22</b>
1.3.1. Origen del Teletrabajo .....	25
1.3.2. Principales modificaciones en la nueva Ley del Teletrabajo .....	26
1.3.2.1. Reformas positivas de la ley .....	26
1.3.2.1.1. Objeto de la ley .....	26
1.3.2.1.2. Lugar de prestación de servicios .....	26
1.3.2.1.3. Formalidad del teletrabajo.....	26
1.3.2.1.4. Registro de los teletrabajadores.....	27
1.3.2.1.5. Desconexión digital .....	27
1.3.2.1.6. Teletrabajo en favor de la población vulnerable y otros .....	27
1.3.2.2. Oportunidades de mejora de la ley.....	27
1.3.2.2.1. Periodo de desconexión digital .....	28
1.3.2.2.2. Trabajadores Nómades .....	28
1.3.2.2.3. Entrega de las condiciones de trabajo por parte del empleador .....	29
1.3.2.2.4. Cambios controversiales a Ley del Teletrabajo.....	29
<b>1.4. Derechos que podrían conferir protección al derecho a la desconexión laboral</b> .....	<b>30</b>
1.4.1. Derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre. ....	31
1.4.2. Derecho a la Dignidad.....	35
1.4.4. Derecho al Trabajo .....	37
1.4.3. Derecho a la Jornada máxima .....	39
1.4.5. Derecho a la Salud.....	42
1.4.6. Derecho a la Intimidad personal y familiar .....	43

***CAPÍTULO II. LA DESCONEXIÓN LABORAL COMO MANIFESTACIÓN DEL  
DERECHO AL DESCANSO EN LA ERA DIGITAL..... 46***

<b>2.1. Desconexión digital como medida anticipada.....</b>	<b>46</b>
2.1.1. Limitaciones en su regulación .....	48
2.1.2. Necesidad de desconexión antes de la pandemia .....	52
2.1.3. Pandemia como acelerador de la necesidad de desconexión .....	54
<b>2.2. Construcción del derecho a la desconexión laboral .....</b>	<b>57</b>
2.2.1. Análisis constitucional del derecho a la desconexión laboral .....	57
2.2.2. Análisis jurídico y definición del derecho a la desconexión laboral .....	61
<b>2.3. Libertad de empresa y desconexión laboral.....</b>	<b>64</b>
2.3.1. Contenido esencial del derecho a la libertad de empresa .....	66
2.3.1.1. Libertad de creación de empresa y el acceso al mercado .....	66
2.3.1.2. Libertad de organización. ....	67
2.3.1.3. Libertad de competencia .....	68
2.3.1.4. Libertad para cesar las actividades .....	69
2.3.1.5. Poder de dirección del empleador .....	70
2.3.2. Servicios públicos esenciales y labores indispensables .....	73
2.3.2.1. Consideraciones para ambas figuras .....	74
<b>2.4. Conflictos jurídicos en el ejercicio de la desconexión laboral.....</b>	<b>76</b>
2.4.1. Escenarios justificados que impiden el ejercicio del derecho a la desconexión laboral.....	77
2.4.1.1. Por puestos de trabajo catalogados como esenciales o indispensable .....	78
2.4.1.2. Por caso fortuito y de fuerza mayor.....	81
2.4.1.3. Por poder de decisión.....	87
2.4.1.4. Por situaciones de urgencia que requieren de atención inmediata .....	90
2.4.2. Escenarios injustificados que impiden el ejercicio del derecho a la desconexión laboral .....	93
2.4.2.1. Primer caso: Interrupción de la desconexión laboral del superior jerárquico y de sus pares. ....	93
2.4.2.2. Segundo caso: Interrupción de la desconexión laboral durante el refrigerio .....	97
2.4.2.3. Tercer caso: Interrupción de la desconexión laboral en casos de supuesta urgencia.....	101
<b>2.5. Conclusiones Preliminares .....</b>	<b>103</b>

***CAPÍTULO III: HACIA UNA PROPUESTA NORMATIVA DEL DERECHO A LA  
DESCONEXIÓN LABORAL.....105***

<b>3.1. Regulación extranjera sobre desconexión .....</b>	<b>105</b>
3.1.1. Países europeos .....	106
3.1.1.1. Francia .....	106
3.1.1.2. España .....	108
3.1.2. Países latinoamericanos .....	110
3.1.2.1. Chile.....	110
3.1.2.2. Colombia .....	111
<b>3.2. Intervención del derecho en la normativa sobre desconexión laboral.....</b>	<b>114</b>
3.2.1. Propuesta regulatoria .....	119
3.2.1.1. Análisis jurídico.....	120
3.2.1. 1.a. Descripción del problema .....	122

3.2.1.1.b. Exposición de propuesta.....	124
3.2.1.1.c. Análisis del contenido de la parte dispositiva .....	128
3.2.1.1.d. Análisis Costo - Beneficio.....	130
3.2.1.1.e. Análisis de impacto de la vigencia de la norma en la legislación nacional.....	135
3.2.2. Contenido mínimo de la propuesta regulatoria .....	136
a. Principios rectores de la norma.....	136
b. Objeto y alcance de la norma .....	137
c. Finalidad de la norma .....	139
d. Definición de la desconexión laboral .....	140
e. Horas de desconexión .....	141
f. Responsabilidades del empleador frente a la desconexión.....	141
g. Deberes de los trabajadores frente a la desconexión .....	142
h. Excepciones de la desconexión laboral.....	143
i. Mecanismos de control y sanción .....	143
j. Cláusulas finales de la norma.....	145
3.2.3. Vías procesales para la protección de la desconexión laboral.....	145
3.2.3.1. Vía administrativa (Sunafil) .....	146
3.2.3.2. Vía judicial.....	147
3.2.3.3. Vía Constitucional (Proceso de Amparo) .....	148
<b>3.3. Soluciones alternativas para afrontar la desconexión laboral.....</b>	<b>149</b>
3.3.1. Responsabilidad del Comité de SST en atención de casos .....	149
3.3.2. Negociación colectiva .....	150
3.3.3. Co-creación de una política sobre desconexión laboral .....	151
3.3.4. Acuerdos individuales.....	155
3.3.5. Test de proporcionalidad .....	156
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>157</b>
<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>160</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>163</b>
<b>ANEXO .....</b>	<b>181</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1: Cuadro comparativo de normas sobre trabajo a distancia.....</b>	<b>24</b>
<b>Tabla 2: Impactos positivos y negativos.....</b>	<b>134</b>

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1</b> Tendencia de compromiso de los empleados en Estados Unidos.....	<b>17</b>
<b>Gráfico 2:</b> Evolución del teletrabajo entre enero 2019-agosto 2022.....	<b>50</b>
<b>Gráfico 3:</b> Comparación del proceso legislativo.....	<b>132</b>

## INDICE DE ANEXOS

<b>Anexo 1 : Propuesta de estructura regulatoria .....</b>	<b>182</b>
--	------------

## INTRODUCCIÓN

Nos encontramos atravesando cambios tecnológicos, organizativos y culturales que están redefiniendo significativamente la forma en que vivimos y trabajamos. Avances tecnológicos como la inteligencia artificial, la robótica y el *blockchain* (cadena de bloques), están impulsando una revolución laboral que afecta directamente las relaciones de trabajo. En este contexto, las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) han impulsado cambios en las sociedades, en cuanto a los hábitos y formas en las que se relacionan unos a otros intercambiando la información, en el campo laboral Caillaux (2020) manifiesta que han transformado radicalmente la dinámica laboral, permitiendo trabajar desde cualquier lugar y en cualquier momento, lo que genera una creciente dificultad para definir claramente los límites entre la jornada laboral y el tiempo personal.

Hacia el 2017 se inició una transición tecnológica-laboral más visible, muchas empresas ya contaban con herramientas TIC modernas (como Slack, Google Workspace, Zoom), pero aún no se había generalizado el trabajo remoto. Es así como Deloitte (2017) explica que se marcaba un punto de quiebre donde la tecnología ya estaba disponible, pero la cultura laboral seguía anclada en la presencialidad. Es decir, 2017 representa una etapa bisagra entre la lógica del trabajo “de oficina” y lo que se venía. Considerando que, en el contexto laboral corporativo, el estrés y el agotamiento estaban vinculados principalmente a la presencia física en la oficina.

A pesar del avance de las TIC, aún existía una frontera clara entre el tiempo laboral y el personal: bastaba salir de las instalaciones para desconectarse. Esto respondía a una lógica de control por parte de las empresas, que preferían prolongar la jornada dentro del espacio físico del trabajo antes que gestionar resultados a distancia. Sin embargo, este modelo tenía una contracara preocupante: en el Perú, la salud mental en el ámbito laboral era aún un terreno incipiente, casi invisible. No existía una cultura del autocuidado ni una exigencia social por espacios de descanso. Se naturalizaba el sacrificio personal en nombre de la productividad, lo que perpetuaba la idea de que vivir para trabajar era aceptable, e incluso admirable. Esta situación revela cómo el atraso en políticas de bienestar laboral y la débil institucionalización de los derechos emocionales en el trabajo contribuían a normalizar dinámicas tóxicas y deshumanizantes.

De manera simultánea a este hecho, experimentamos muy de cerca el choque generacional de

los *Baby Boomers*, la Generación X y los *Millennials*. Las dos primeras generaciones consideran que el mérito profesional está directamente relacionado con las horas dedicadas al trabajo, sin tener en cuenta el impacto que esto pueda generar en su salud física, mental y vida personal. Por el contrario, los *Millennial*, trabajaban para vivir, y agregaban valor a disfrutar de intereses fuera del trabajo. Esta diferencia nos permitió entender que cada generación tenía una visión distinta sobre la desconexión del trabajo y el futuro en relación con las TIC. No obstante, eso no quería decir que, los trabajadores no expresaran sus quejas sobre las jornadas interminables y fuera del horario de trabajo. Además, con la visión de los *Millennials*, las otras generaciones tuvieron un acercamiento a la tendencia que ya se vivía en otros países, como Francia, sobre el respeto a la jornada de trabajo, puesto que en el 2017 implementan su famosa Ley del Derecho a la Desconexión.

El inicio de la pandemia en 2020 impulsó el uso del trabajo remoto y la virtualidad en diversos ámbitos, generando incertidumbre entre trabajadores y estudiantes debido a la falta de preparación para enfrentar la hiperconectividad y conciliar sus responsabilidades. El hogar se convirtió en un espacio laboral, académico y personal, lo que, si bien implicó desafíos, también permitió reflexionar sobre la importancia del bienestar individual. El confinamiento, que se extendió por casi dos años, evidenció problemas como la disponibilidad constante, el aumento de la carga laboral y una mayor presión por el rendimiento, afectando la salud física y mental de las personas.

Es importante destacar que la falta de desconexión laboral no es un fenómeno surgido con la pandemia, sino una problemática preexistente. Estudios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ya advertían esta realidad: en 2011, en Chile, el 27.9 % de los trabajadores y el 13.8 % de los empleadores presentaban síntomas de estrés y depresión; en Japón, el 32.4 % de los trabajadores reportaba cuadros severos de ansiedad y estrés asociados a la carga laboral (Forastieri, 2016). En el caso peruano, un informe de 2018 revelaba que el 60 % de los trabajadores sufría de estrés laboral (Diario Correo, 2019). Estos datos evidencian que, incluso antes del COVID-19, muchos trabajadores ya manifestaban su malestar ante las jornadas extensas, la presión constante y la intromisión del trabajo en su vida personal, lo que motivaba demandas crecientes por el respeto del derecho al descanso y a la desconexión fuera del horario laboral.

Para el 2022, con el retorno progresivo a la presencialidad, en la mayoría de los casos adecuaron un modelo híbrido, las expectativas de los trabajadores eran distintas, se valoraba

mucho más el tiempo personal y familiar. Con el confinamiento, en alguna medida se había aprendido a diferenciar el espacio de trabajo del personal; y con la facilidad de acceder a información en tiempo real, se hacía cada vez más común encontrar en foros o redes sociales, contenidos sobre salud mental, ocio, empleo, bienestar, entre otros temas.

Sin perjuicio de ello, la mayoría de las organizaciones continuaron exigiendo mayores niveles de productividad y rendimiento. Los avances tecnológicos permitieron implementar mejoras y eficiencias significativas, lo que redujo la necesidad de presencialidad y transformó el espacio físico tradicional de trabajo. Esto planteó un nuevo desafío tanto para las empresas como para los trabajadores, quienes, al retornar progresivamente a la normalidad, lo hicieron con expectativas distintas respecto al uso de su tiempo fuera de la jornada laboral.

En este contexto, aunque la sociedad muestra hoy una mayor conciencia sobre la importancia de establecer límites claros a la jornada de trabajo, la relación laboral sigue siendo desigual: es el trabajador quien se encuentra en desventaja y, por tanto, muchas veces evita cuestionar las condiciones impuestas por el empleador. Por ello, el ordenamiento jurídico adquiere un rol fundamental al establecer pautas que garanticen un uso razonable del tiempo de trabajo, evitando que, bajo el pretexto del avance de las TIC, se invadan los espacios de descanso y desconexión que son esenciales para el bienestar integral del trabajador.

Adicionalmente, nos vemos en la necesidad de demostrar que adoptar prácticas orientadas al bienestar, priorizando la desconexión del trabajador, es el mejor camino para tener un trabajador contento y con esta sensación de autorrealización que le permite ser más eficiente y productivo en el mercado laboral.

Es así como, con base en los hallazgos que se expondrán en la presente investigación, se sostiene que la figura de la desconexión digital, actualmente concebida como una herramienta para proteger los espacios de descanso al finalizar la jornada laboral; presenta limitaciones significativas. Entre estas se encuentran la falta de criterios claros para su aplicación efectiva y su alcance restringido principalmente a los teletrabajadores, excluyendo a otros regímenes laborales que también se ven afectados por la hiperconectividad.

En este contexto, se considera razonable plantear la necesidad de una norma específica que regule de manera integral el derecho a la desconexión laboral, sin depender de disposiciones dispersas en otros cuerpos normativos. Esta propuesta se justifica en la medida en que la desconexión digital constituye una manifestación concreta del derecho al descanso, así como

una respuesta necesaria frente a las nuevas dinámicas del mundo del trabajo, marcadas por la flexibilidad, la digitalización constante y la progresiva difuminación de los límites entre lo laboral y lo personal.

Anticipando lo que se desarrollará en el cuerpo de esta investigación, se sostiene que la figura de la desconexión digital, tal como está actualmente concebida, presenta serias limitaciones puesto que, carece de criterios claros para su aplicación efectiva y restringe su alcance principalmente a los teletrabajadores, dejando desprotegidos a otros sectores que también enfrentan los efectos nocivos de la hiperconectividad.

Siendo así, se consideró razonable proponer la creación de una norma que regule específicamente la desconexión laboral, sin depender de otras leyes para garantizar su protección, considerando que este derecho es una expresión directa del derecho al descanso y una respuesta necesaria frente a las exigencias del mundo laboral contemporáneo, que se encuentra en constante transformación.

En ese sentido, la presente tesis tiene como objetivo determinar la mejor manera de incorporar el derecho a la desconexión laboral en el ordenamiento jurídico peruano, construyendo y definiendo su contenido desde una perspectiva constitucional y laboral, con especial atención a los derechos tanto de los trabajadores como de las empresas. Para ello, se analizará la problemática actual y se tomarán como referencia diversas experiencias comparadas que permitan enriquecer la propuesta normativa.

La investigación se estructura en tres capítulos: el primero analiza el origen del derecho a la desconexión laboral y su vinculación histórica con la necesidad de respetar los espacios de descanso; el segundo desarrolla su contenido y naturaleza jurídica, así como las posibles excepciones a su ejercicio; y el tercero examina experiencias comparadas en otros países, proponiendo medidas complementarias para fortalecer su regulación y garantizar una protección efectiva para los trabajadores.

Finalmente, esta investigación tiene como propósito generar conciencia desde una triple perspectiva: la del trabajador, la empresa y el Estado, sobre la importancia de promover un equilibrio saludable entre el tiempo de descanso y el trabajo, en favor del bienestar físico y mental de los trabajadores. Se espera que los resultados sirvan como base para futuras investigaciones o propuestas orientadas a mejorar las condiciones laborales en beneficio de todos los actores del mundo del trabajo.

## **CAPÍTULO I. ORIGEN DE LA NECESIDAD DE DESCONECTARSE**

El avance tecnológico ha marcado un antes y un después en las relaciones laborales a nivel mundial. La creciente digitalización ha permitido que la conectividad entre las personas se extienda dentro de las empresas como una herramienta de trabajo, facilitando la disponibilidad constante de los trabajadores.

Esta situación ha tenido un alto impacto en el derecho al descanso, ya que el desarrollo acelerado de las herramientas digitales ha posibilitado que los empleadores contacten a sus trabajadores fuera de la jornada laboral. Si bien la necesidad de evitar interrupciones por parte del empleador ha variado con el tiempo, incluso antes de que la tecnología adquiriera un papel protagónico con la pandemia, ya existía un descontento respecto a cómo estas herramientas facilitaban la interrupción del descanso.

A esta situación se le agrega que, con la llegada de los *Millennials* y *Centennials* al mercado laboral, la valoración del tiempo después de la jornada cambió; fomentaron esta necesidad de que nadie debe interferir o entrometerse en los espacios que tenga el trabajador fuera de la jornada laboral.

En este primer capítulo, se abordarán los factores históricos, generacionales y jurídicos que han dado origen a la importancia del derecho a la desconexión laboral. En primer lugar, se explicará en qué consisten las Tecnologías de la Información y Comunicación o TIC, cómo estas nuevas tecnologías han traído cambios significativos a las relaciones laborales y porque su uso representa el inicio de la interrupción desmedida de los espacios de desconexión laboral.

Luego, se desarrollará las distintas generaciones que conviven en el mercado laboral y cómo han atravesado retos por sus diferencias para llegar finalmente a coincidir en exigir contar con una desconexión libre de interrupciones. Posteriormente, se analizará los derechos constitucionales que pueden servir de base para interpretar y garantizar la protección del derecho a la desconexión laboral.

También se revisará la normativa laboral existente que, en cierta medida, ha contribuido que los espacios de trabajo y personal se hagan cada vez más difusos, así como un primer acercamiento normativo de la desconexión para sostener que los instrumentos vigentes no son suficientes y, por lo tanto, es necesario un marco normativo más sólido que garantice efectivamente este derecho.

## 1.1. Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC)

Las TIC han transformado profundamente el panorama laboral moderno, introduciendo avances que han facilitado la movilidad laboral y la hiperconectividad, lo cual, si bien ofrece flexibilidad, también ha borrado los límites tradicionales entre la jornada laboral y el tiempo personal., con ello, podríamos afirmar que han impulsado la transformación del modelo empresarial tradicional.

La principal función de estas tecnologías es facilitar el acceso a la información fácil y rápida en cualquier formato a través de la inmaterialidad, es decir, de la digitalización de la información para almacenarla en grandes cantidades o tener acceso aún si está en dispositivos lejanos (Universidad Latina de Costa Rica, 2020).

De acuerdo con el informe “*Guide to measuring information and communication technologies (ICT) in education*” publicado el 2009 por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura; las TIC son un conjunto diverso de herramientas y recursos tecnológicos utilizados para transmitir, almacenar, crear, compartir o intercambiar información. Estas herramientas y recursos tecnológicos incluyen computadoras, teléfonos, televisores, internet, tecnologías de transmisión en vivo, tecnologías de transmisión de grabaciones y telefonía. (UNESCO, 2009).

Una definición más reciente es la propuesta por Issa Fontalvo (2016), quien describe las TIC como “(...) aquellos recursos y herramientas que gestionan, procesan, administran, almacenan, transmiten y comparten la información por medio de bases tecnológicas” (p. 35). Esta definición resalta el papel fundamental de las TIC en la organización y flujo de datos, destacando su capacidad para optimizar la comunicación, el acceso a la información y la eficiencia en diversos ámbitos, incluido el laboral. Su desarrollo continuo ha permitido la digitalización de procesos, la automatización de tareas y la expansión de plataformas interconectadas, transformando así la dinámica de trabajo y la interacción entre empleadores y trabajadores.

En este contexto, las TIC pueden definirse como un conjunto de herramientas y recursos tecnológicos que pueden ser materiales, como computadoras, teléfonos móviles, redes de internet y servidores físicos, o inmateriales, como la computación en la nube, bases de datos digitales, softwares de gestión y plataformas de comunicación virtual.

Su impacto trasciende el ámbito empresarial, pues han revolucionado no solo las dinámicas

laborales, sino también la educación, el comercio, la salud y otros sectores clave. Sin embargo, su implementación en el entorno laboral ha generado nuevas problemáticas, como la hiperconectividad y la difuminación de los límites entre la jornada de trabajo y el tiempo personal, lo que pone en debate la necesidad de regulaciones que protejan el derecho al descanso y la desconexión laboral.

Según José Alfredo Romero, las TIC permitieron afrontar la crisis de la pandemia del COVID - 19, pues a través de estas herramientas se podía compartir información para salvar vidas, mantener comunicados a los pacientes a través de teleconsultas. Además, permitió llevar a cabo actividades de teletrabajo, utilizar aplicaciones móviles para la entrega de medicamentos, entre otras funciones (Brecha Cero, 2020), resultando sumamente ventajoso para la circunstancia que se atravesaba.

Asimismo, Vilet (2023), asesor y capacitador mexicano en temas relacionados a TIC e Innovación Organizacional, señala que estas herramientas son indispensables para el desarrollo y progreso de las empresas en el siglo XXI, su uso mejora la comunicación, innovación y competitividad de cualquier negocio, ofreciendo múltiples beneficios, siendo los principales los siguientes:

- Automatización de procesos internos y tareas con el objetivo de eliminar errores que se cometen cuando se ejecutan los procesos de forma manual.
- Realizar tareas rutinarias en la mitad del tiempo, reduciendo así costos, mejorando el servicio y las horas hombre destinadas a la actividad.
- Lanzar nuevos productos a través de canales digitales, ya que, permitieron que las empresas puedan explorar nuevos mercados, oportunidades de crecimiento sin que las barreras geográficas sean un impedimento.

Vilet concluye su análisis señalando que el futuro de las empresas depende en gran medida del uso adecuado de las TIC, ya que estas herramientas, bien gestionadas, permiten maximizar diversos beneficios previamente mencionados. En ese sentido, resulta fundamental capacitar a los empleadores en su correcta utilización.

Asimismo, las empresas enfrentaron importantes desafíos, entre ellos, la necesidad de adoptar medidas de seguridad para proteger información sensible y evitar su filtración, así como la obligación de proporcionar a los trabajadores las herramientas y condiciones necesarias para el

adecuado desempeño de sus funciones.

Cabe adelantar que, en el ejercicio del poder de dirección o fiscalización, algunos empleadores podrían excederse al impartir órdenes sobre el modo, tiempo y lugar en que debe ejecutarse el trabajo, incurriendo en prácticas desproporcionadas. Estas situaciones pueden derivar en la vulneración de derechos fundamentales, como la dignidad del trabajador, el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre. Este punto será abordado con mayor profundidad en los apartados siguientes.

Teniendo en consideración lo antes mencionado, no podemos negar que las TIC son esenciales para mejorar la productividad de las empresas, reducen la necesidad de un espacio físico, introducen una nueva tecnología a los procesos empresariales y facilitan la comunicación, razón por la cual es irreal pensar que en un futuro dejemos de usarlas. No obstante, como veremos a continuación, estos beneficios que se materializan en cambios han impactado en mayor medida en la forma en que se interactúa en las relaciones laborales.

### **1.1.1. Cambios que trajeron las TIC en las relaciones laborales.**

En el apartado anterior, estudiamos la definición y los objetivos de las TIC, reconociendo que las mismas han tenido un gran impacto en varias áreas del mercado. Partimos de esta premisa para afirmar que estos cambios han venido acompañados de la transformación de las relaciones interpersonales, lo que se traduce en una migración necesaria del modelo empresarial tradicional a uno más tecnológico.

Esta migración incluye la evolución de contacto que tiene el empleador con el trabajador, ya que, antes de que se intensificara el uso de las TIC, la comunicación en su mayoría se daba dentro de las oficinas, con ambas partes permaneciendo allí incluso después del horario laboral. No obstante, con la llegada de nuevas plataformas que facilitaban el envío de mensajes en tiempo real, sin límite alguno; la carga laboral, que anteriormente se quedaba en el lugar de trabajo, se trasladó a los hogares de los trabajadores. Esta situación fue especialmente evidente durante la pandemia.

De acuerdo con un informe de la OIT, para el segundo trimestre de 2020 alrededor del 81 % de la fuerza laboral mundial se vio afectada por variaciones en el empleo. Muchos trabajadores perdieron sus puestos, mientras que un porcentaje significativo pudo continuar sus actividades mediante el trabajo remoto o teletrabajo, gracias al uso de tecnologías de la información y la

comunicación (OIT, 2020).

Desde una perspectiva analítica, el uso de las TIC permitió, incluso antes de la pandemia, la adopción de nuevas formas de organización del trabajo, desplazando los espacios tradicionales, como las oficinas, y posibilitando que el trabajador pudiera desempeñar sus funciones desde cualquier lugar que considerara adecuado. Asimismo, estas herramientas facilitaron una comunicación constante entre empleador y trabajador, gracias a la inmediatez y accesibilidad de las plataformas digitales.

Aunque resultó beneficioso para los trabajadores poder manejar sus tiempos y espacios de trabajo, además, de tener mayor autonomía, flexibilidad y facilidad para conciliar la vida laboral y personal. Con el tiempo esta posibilidad de estar constantemente conectado dificultó la limitación de la jornada laboral, debido a que el empleador podía contactar en cualquier momento al trabajador<sup>1</sup>, difuminando así el límite entre los espacios personales y de trabajo.

Según un informe presentado el 2018 por InfoJobs, en España, el 51% de la población afirmó responder correos electrónicos y atender llamadas durante los fines de semana y vacaciones (InfoJobs, 2018). Esto se debe a que, con las TIC era más sencillo para los empleadores contactar y extender las jornadas laborales de los trabajadores, descuidando su salud física y mental.

En la actualidad los trabajadores siguen conectados a su función fuera de la jornada de trabajo, con todas las consecuencias negativas que conlleva para su vida, salud y entorno familiar. Gamboa (2024) menciona un estudio del INEI sobre las horas trabajadas en el Perú durante 2023 mostró que 1.6 millones de trabajadores laboraban entre 41 y 50 horas semanales, mientras que 769,200 trabajadores excedían la jornada máxima legal, trabajando entre 51 y 60 horas a la semana. Asimismo, se destacó que quienes trabajan más horas tienen entre 25 y 44 años.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la OIT, trabajar más de 55 horas semanales aumenta el riesgo de accidente cerebrovascular en un 35 % y de cardiopatía isquémica en un 17 % (OMS, 2021).

Teniendo en cuenta ello, podemos afirmar que el uso indiscriminado de las TIC afecta la salud mental en una escala que no se tenía pensada (Orientak, 2024), y se origina por diferentes

---

<sup>1</sup> Durante la pandemia originada por el virus de la COVID-19, muchos países implementaron el aislamiento y estado de emergencia, impidiendo así que el trabajador pueda salir de casa, por lo que los empleadores sabían que podrían encontrarlos disponibles

causas, como, por ejemplo, la exposición de los trabajadores a tanta información en tiempo real sobre las necesidades de la empresa o la posibilidad que tienen de saber que sus superiores aún continúan conectados trabajando. Estas situaciones los empujan a mantenerse pendientes aun cuando ya terminó su jornada, exponiéndolos a situaciones de estrés y ansiedad, lo cual impide a una adecuada desconexión al trabajo.

En esa misma línea, una investigación realizada durante la pandemia del COVID-19, entre el 2021 y 2022 a trabajadores peruanos reveló que el 50 % de los encuestados presentaba un alto nivel de estrés como consecuencia de la pandemia, mientras que el 25 % expresó haber experimentado dificultades para separar los aspectos laborales de los familiares al trabajar desde casa (Reyes et al., 2022).

Con el retorno progresivo a la normalidad a partir del 2022 se pensó que, las interrupciones se disminuirían; no obstante, se mantuvieron. Las largas jornadas de trabajo, la alta carga laboral y las interrupciones al periodo de descanso seguían siendo una problemática constante. Esto nos demuestra que la pandemia fue un agravante del incumplimiento del derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre, pero su verdadero origen se remonta al uso de las TIC en las relaciones laborales.

Bajo este escenario, aún existen retos y desafíos que debemos considerar para un correcto uso de las TIC en las relaciones laborales, los mismos que van desde establecer límites en uso de estas herramientas, es decir, fijar horarios de contacto; hasta en la necesidad de implementar herramientas o pautas de seguridad para evitar que sea el trabajador quien vulnere las medidas de desconexión.

No debemos dejar de lado que no solo se trata de evitar el contacto fuera de la jornada de trabajo para respetar el derecho al descanso, sino que, además, debemos tomar en cuenta que esta interrupción tiene efectos negativos en la salud física y mental de los trabajadores. En el siguiente apartado estudiaremos los riesgos psicosociales que se pueden presentar por el mal uso de las TIC.

### **1.1.2. Riesgos psicosociales derivados del abuso de las TIC**

Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral son “, *ocasionados por las condiciones de trabajo y por los factores organizacionales*” (Aragüez, 2017, p.173). Aragüez también menciona que, la causa de estos riesgos de carácter psicosocial está asociados al uso

indiscriminado de las TIC junto con el aumento de competitividad en el mercado laboral, la flexibilidad en el trabajo y la deslocalización como los principales culpables.

En esa misma línea, Fernández (2021) señala que los efectos negativos de factores de origen psicosocial sobre la salud de los trabajadores pueden ocasionar episodios de estrés, depresión, entre otros. Pero dependerá de las características emocionales del trabajador y el apoyo con el que cuente para determinar la gravedad que tendrá la afectación.

En la actualidad, se presentan casos en el que el trabajador tiene incapacidad temporal como consecuencia del desarrollo de un riesgo psicosocial. En setiembre del 2022, la OMS y la OIT en un comunicado de prensa, expresaron su preocupación por los crecientes casos de problemas de salud mental en el trabajo, señalaron que cada año se pierden 12.000 millones de días de trabajo a causa de la ansiedad y depresión, debido a que no hay una cultura de prevención de riesgos psicosociales en las empresas. Estos días de trabajo perdidos cuestan a la economía mundial un billón de dólares de pérdida (OMS & OIT, 2022). Como vemos no es solo un problema que afecta a los trabajadores, sino también en la economía de las empresas.

En Perú, en el diario El Comercio se criticó que el Estado solo invierte S/20.00 al año en salud mental por cada peruano (Acosta, 2024), aun cuando la OMS recomienda que exista paridad entre los servicios de salud física y mental, siendo esta última la más descuidada.

Estos datos son alarmantes y nos obligan a prestarle mayor atención al cuidado de los espacios de desconexión de los trabajadores, en tanto las consecuencias no de no tener un descanso efectivo conllevaría a que el trabajador deba asumir de forma particular los costos asociados a su salud mental.

Por lo antes mencionado, existe una necesidad de prevenir y mitigar el desarrollo de riesgos psicosociales, sobre todo en una sociedad que busca cumplir con las expectativas del empleador y asegurar su puesto de trabajo, sin importar que ello signifique estar constantemente disponible, lo cual terminan generando un impacto negativo en su salud física y mental.

A continuación, desarrollaremos los principales riesgos psicosociales que se presentan a partir de un uso inadecuado de las TIC y la vulneración por parte del empleador en los espacios de descanso.

### 1.1.2.1. Tecnoestrés

Según la Catedrática de Psicología social, Marisa Salanova Soria, el Tecnoestrés es el: “(...) *estado psicológico negativo relacionado con el uso excesivo de las TIC*” (Salanova Soria, 2003, p.231). Esa situación se da cuando se percibe que hay un desequilibrio entre las exigencias y recursos asociados al uso de estas herramientas, lo cual genera una situación no placentera y actitudes negativas hacia las TIC.

Este estado psicológico es considerado por la OMS como una de las manifestaciones del estrés laboral (Simmel, 2015), puesto que, se encuentra relacionado a la sobrecarga laboral al que los trabajadores están expuestos por la demanda de los empleadores en estas épocas de hiperconectividad.

El Tecnoestrés cuenta con tres subtipos que son: a) Tecnoansiedad, subtipo donde los trabajadores experimentan alto grado de tensión y estrés por el uso desmesurado de las TIC, b) Tecnofatiga, subtipo en el que la persona experimenta cansancio mental y físico por el uso excesivo de diversos tipos de aparatos tecnológicos, generando incapacidad o dificultad de recepcionar nueva información producto del agotamiento; y c) Tecnoadicción, subtipo donde la persona usa las TIC de manera obsesiva, pues necesitan utilizarlas en cualquier lugar y momento por periodos amplios de tiempo, ocasionando que el individuo sea un ser dependiente de las tecnologías (Salanova et al., 2007).

Permanecer largas horas trabajando con el uso constante de herramientas tecnológicas puede generar diversas consecuencias negativas para la salud, tales como obesidad, problemas cardiovasculares (como paros cardíacos), trastornos articulares (en la espalda, hombros, cuello, entre otros), afecciones visuales (como el estrés ocular), alteraciones en el ciclo del sueño, estrés crónico, y aislamiento social, entre otros efectos (Hodelín Hodelín et al., 2016).

Estos problemas, a largo plazo, no solo afectan el bienestar de los trabajadores, sino que también repercuten en los empleadores, ya que disminuyen la productividad y eficiencia del personal, lo que a su vez impacta negativamente en la calidad de los productos o servicios que ofrece la organización.

Bajo este contexto, de acuerdo con un informe de los Consejos Nacionales de Seguridad, un empleador con una planilla de 1000 trabajadores puede perder hasta 1 millón de dólares al año por condiciones de salud asociadas al estrés y a la fatiga (Hernández, 2023).

### 1.1.2.2. Hiperconectividad

En la actualidad, todos estamos expuestos a estar hiperconectados por la necesidad de usar TIC en el día a día. Esto ha ocasionado que nos mantengamos conectados de forma ininterrumpida por el fácil acceso a la información y comunicación. Este fenómeno fue potenciado con la llegada de la pandemia de la COVID - 19, debido a que, bajo el contexto laboral, muchos trabajadores se mantuvieron conectados más allá de su horario laboral, lo cual generó una sobrecarga en información y dificultó la posibilidad de desconectarse del trabajo.

Para entender mejor este término, es pertinente remontarnos al origen de la palabra hiperconectividad. Este término fue usado por primera vez en el 2005 por la académica canadiense Anabel Quan-Haase y por el sociólogo canadiense-estadounidense Barry Wellman, quienes sostuvieron que este fenómeno nace a propósito de los nuevos entornos laborales, donde se producen comunicaciones entre las personas; entre las personas y las máquinas o entre las propias máquinas. Para estos autores, la hiperconectividad se entiende a la disposición de las personas para comunicarse en cualquier lugar momento (Quan-Haase, A.; Wellman, B, 2005, como se citó en Ayala Pérez, T.C, 2015) Este fenómeno lo podemos ver materializado en nuestras actividades cotidianas, como desde el hecho de comunicarnos por medio de aplicativos como *Whatsapp* o *Telegram*, o el proyectar contenidos multimedia a una pantalla desde tu celular y hasta el poder controlar desde tu dispositivo móvil diversos aparatos electrónicos (televisor, consolas, aire acondicionado, etc).

Es importante mencionar que, la hiperconectividad tiene aspectos negativos como es la constante accesibilidad de una persona que se encuentra relacionada a un centro de trabajo que no sabe o no gestiona de manera eficiente los tiempos, y que en consecuencia puede provocar un conflicto entre el tiempo de trabajo y el correspondiente a la familia. Además, la hiperconectividad ocasiona que las personas en general tengan la dificultad de poder cumplir con las demandas sin desatender a las otras. (Unión General de Trabajadores Comisión Ejecutiva Confederal, 2016).

Con la posibilidad de trasladar el trabajo fuera del centro laboral, se abrió la posibilidad de que muchos empleadores utilicen la política de flexibilidad laboral como excusa para incrementar la disponibilidad del trabajador hacia ellos, desdibujando las fronteras entre el tiempo libre o el tiempo en familia y el trabajo; y exponiendo en mayor medida al trabajador a este riesgo psicosocial.

### 1.1.2.3. Síndrome de desgaste profesional o *burnout*

El síndrome de desgaste profesional o *burnout* fue descrito por primera vez por el psicólogo estadounidense Herbert Freudenberger en 1974. El psicólogo describió este síndrome como una enfermedad psiquiátrica que experimentan algunos trabajadores con síntomas médicos - biológicos como la fatiga mental y física, y riesgos psicosociales como la frustración (Hernández et al., 2007).

Al respecto, la OMS, inicialmente lo incluyó en la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas Relacionados con la Salud; “CIE-10” dentro de la categoría “*Personas que entran en contacto con los servicios sanitarios en otras circunstancias (Z70 - Z73)*” (OMS, 2008); ya que en la subcategoría denominada Z73 “*Problemas relacionados con dificultades con el modo de vida*”, existió un apartado que mencionaba al Estado de Agotamiento Vital o el síndrome del *Burnout (Z73.0)*.

En concordancia con ello, la Real Academia Nacional de Medicina de España (2012), definió a este estado como un síndrome psicológico que se manifiesta por sentimientos de impotencia, cansancio, agotamiento, depresión, insatisfacción y una actitud cínica o suspicaz, a los que puede sumarse múltiples molestias físicas. El origen se halla en la mezcla de la sobrecarga profesional, horarios excesivos, agotamiento emocional y la insoportable sensación de falta de realización personal.

En una primera definición, la Organización Mundial de la Salud (OMS) consideraba que este riesgo psicosocial afectaba principalmente a médicos, personal sanitario y otras profesiones con alta carga emocional. Sin embargo, en 2019, durante la 72.<sup>a</sup> Asamblea Mundial de la Salud, la OMS presentó la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11), en la cual modificó la clasificación y definición de este riesgo, formalizándolo como el Síndrome de desgaste profesional, codificado bajo el número QD85.

Esta clasificación entró en vigor de manera oficial el 1 de enero de 2022 (OMS, 2023), y define al *burnout* como un síndrome que se da por el estrés crónico manejado de forma inadecuada en el lugar de trabajo. Asimismo, se señala que este trastorno se caracteriza por tres (3) síntomas: “1) *sentimientos de falta de energía o agotamiento; 2) aumento de la distancia mental con respecto al trabajo, o sentimientos negativos o cínicos con respecto al trabajo; y 3) una sensación de ineficacia y falta de realización*” (OMS, 2019).

Otro cambio sustancial se configura en el alcance de este síndrome, debido a que se incluyó en

la categoría de problemas asociados con el empleo y desempleo, reconociendo de esta forma que guarda relación directa con la importancia de fomentar una cultura de respeto de desconexión en las empresas.

Siendo así, podemos definir al síndrome de desgaste profesional como consecuencia de la exposición crónica a diversas fuentes de estrés a los que se encuentra sometido un trabajador. Además, este síndrome se caracteriza por actitudes y emociones negativas hacia los compañeros de trabajo y hasta el propio puesto que ocupe (Joffre-Velázquez et al., 2008).

Al respecto, es importante precisar que, en nuestro país, el síndrome de desgaste profesional o *burnout* no se encuentra catalogado formalmente como una enfermedad ocupacional; sin embargo, como veremos más adelante, existe una obligación por parte del empleador de prevenir y mitigar riesgos en la salud del trabajador.

#### **1.1.2.4. Presentismo laboral**

En la actualidad, estamos ante un mundo laboral altamente competitivo, donde el puesto de trabajo es un bien preciado que todo trabajador defiende, más aún en épocas de crisis. Por ello, en los últimos años muchas empresas y trabajadores han tomado como modelo a seguir la idea de que a más horas se mantiene conectado con el trabajo, el trabajador será considerado como una persona dedicada y comprometida.

Este fenómeno es denominado como presentismo laboral, término que fue acuñado en 1994 por el psicólogo Cary Cooper para poder describir a los trabajadores que permanecen en sus puestos de trabajo, pero que no son igualmente productivos debido a una enfermedad o cualquier tipo de distracción (Willingham, 2008).

De igual forma, Casero, en una investigación publicada en el 2015, define al fenómeno como una serie de acciones y comportamientos, en la cual se dedican gran parte del tiempo de trabajo a actividades que no cuentan con vinculación a las tareas o funciones del puesto del trabajador. Asimismo, el ir al trabajo indispuerto por alguna enfermedad o el no encontrarse recuperado completamente de alguna enfermedad, se considera presentismo laboral (Casero, 2015).

Este fenómeno se da muchas veces por el alto nivel de rigurosidad y exigencia por parte de los empleadores que presionan a los trabajadores a que cumplan con las tareas encomendadas sin importar el estado de salud o anímico de ellos. Esto a la larga, el mantener al trabajador en un constante estrés y presión influye en la calidad de trabajo que pueda presentar.

Es alarmante que esta práctica cada vez sea aceptada o normalizada como una cultura organizacional positiva, puesto que confunde al trabajador a que pueda llegar a pensar que la productividad tiene relación directa con el número de horas invertidas en el trabajo. Al igual que en la hiperconectividad y el tecnoestrés, el presentismo afecta la salud ocupacional de los trabajadores, pues no se goza de un adecuado descanso.

#### **1.1.2.5. Renuncia silenciosa o el *Quiet Quitting***

La renuncia silenciosa o el *Quiet Quitting*, consiste en dejar de realizar tareas que van más allá de las encomendadas y dejar de involucrarse emocionalmente con el centro de trabajo. Es importante señalar que las personas que experimentan la renuncia silenciosa siguen cumpliendo con sus funciones y responsabilidades laborales, pero se encuentran menos disponibles o dispuestos a participar en actividades como el asistir a reuniones no obligatorias o quedarse más horas sin que lo hayan solicitado (Klotz & Bolino, 2022).

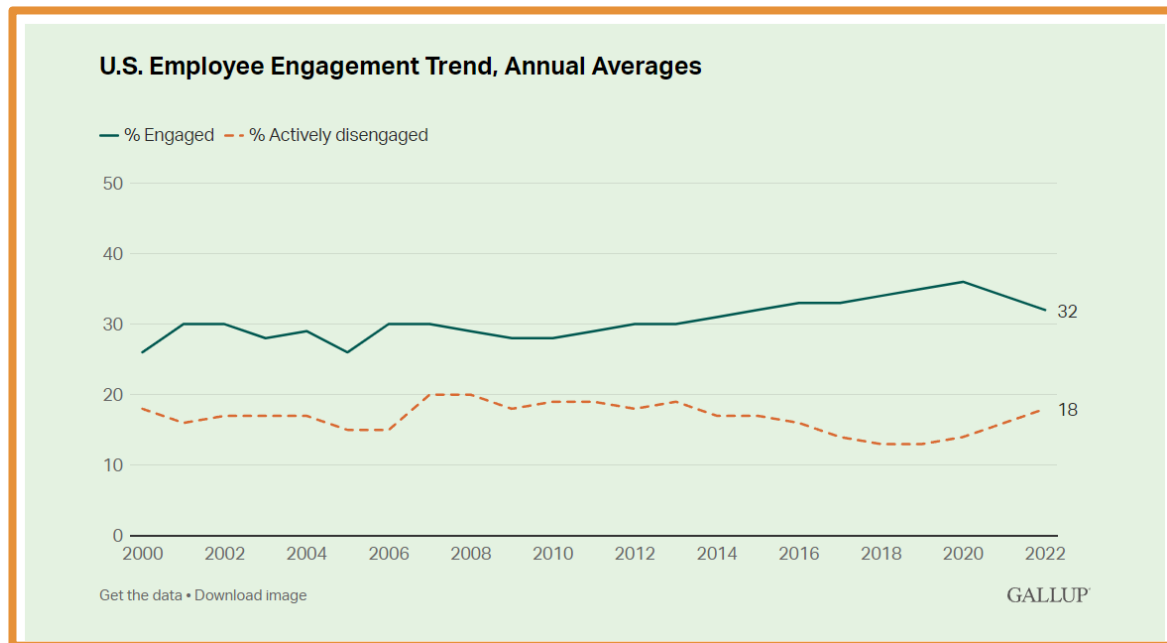
Posteriormente, en el 2022 el concepto tomó fuerza gracias a un video publicado por el usuario Zaid Khan, a través de la plataforma “*Tik Tok*”, donde se habla abiertamente sobre cómo se reduce el desempeño del trabajador cuando se desgasta profesionalmente, y, además, refuerza la importancia de mantener un balance entre la vida laboral y personal a través del mensaje “El trabajo no es nuestra vida, y nuestro valor no está definido por nuestra productividad”.

De igual forma, İbrahim Yikilmaz, doctor en negocios por la Universidad Kocaeli (Turquía), define al “*Quiet Quitting*” como un mecanismo de defensa que crea el trabajador y lo convierte en un comportamiento negativo, a consecuencia de las expectativas laborales inalcanzables o irreales que establece el empleador junto con el aumento de la carga laboral, que no se acompañan de una buena estructura salarial (Yikilmaz, 2022). Esta situación afecta tanto al trabajador como al empleador, pues el rendimiento del trabajador baja al mínimo y contagia a todo el equipo de trabajo, generando posibles pérdidas económicas para la empresa.

Un estudio realizado en el 2023 por la consultora americana Gallup, precisó que el compromiso de los trabajadores de EE.UU. dio un paso atrás durante el segundo trimestre del 2022. A continuación, mostramos un gráfico (Gráfico 1) del grado de compromiso de los trabajadores de EE.UU. en los últimos 20 años, donde se muestra que solo el 32% de trabajadores se mantuvo comprometido con la empresa, mientras que la proporción de trabajadores

desinteresados y con menor compromiso aumentó al 18%<sup>2</sup>. Esto dio como resultado que la proporción de empleados comprometidos frente a los que no están activamente comprometidos sea de 1,8 a 1, la más baja en casi una década (Harter, 2023).

**Gráfico 1 Tendencia de compromiso de los empleados en Estados Unidos**



Fuente: Gallup, 2023.

En Perú, en el 2023, la plataforma Bumeran realizó un estudio a una población de 4,500 trabajadores a fin de investigar el fenómeno de la renuncia silenciosa. En dicho estudio se pudo observar que el 33% de los trabajadores se encontraban en la fase de renuncia silenciosa por estar descontentos en sus trabajos hace más de un año. Entre las principales razones de la disconformidad, se encontraba el sentimiento de falta de valoración hacia su trabajo, el contar con un ambiente laboral tóxico, o producto del agotamiento (Bumeran, 2023).

Nos encontramos frente a una situación que aumenta considerablemente y debemos controlar, es por ello que, compartimos la opinión del psicólogo británico, Lee Chambers, quien señala que este fenómeno debe ser visto como una oportunidad para empoderar a los trabajadores sobre cómo tomar el control de su tiempo de descanso, y crear un espacio para el crecimiento y la reflexión sobre cómo balancear la vida laboral y personal en sus vidas, sin necesariamente reducir su productividad al mínimo (Granger, 2022).

En conclusión, la renuncia silenciosa es uno más de los ejemplos que nos permite confirmar la

<sup>2</sup> Situación en la que los trabajadores no sienten compromiso ni motivación para continuar trabajando.

necesidad de reforzar la figura del tiempo de desconectarse, puesto que no debemos esperar a que los trabajadores lleguen al punto de reducir su productividad como respuesta a la vulneración de este derecho.

Sumado a ello, no debemos dejar de lado que la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo - Ley N° 29783, en adelante “Ley de SST”, exige al empleador el deber de garantizar las condiciones que protejan la vida, salud y bienestar de los trabajadores con base al principio de prevención que se encuentra en el Título Preliminar de la norma. Por lo que, está obligado a prevenir y mitigar el desarrollo de los riesgos psicosociales.

De la misma manera, en el inciso c) del artículo 49°, se precisa la obligación del empleador de disponer medidas preventivas para evitar riesgos laborales, y en su artículo 50° se señala que estas medidas deben ser establecidas para garantizar la salud de los trabajadores. En el caso que el empleador no tome las medidas preventivas correspondientes podrá ser sancionado. Por ello, los centros de trabajo de forma proactiva y en base a la obligación establecida en la Ley de SST, deben gestionar medidas que ayuden a mitigar este síndrome para asegurar un mejor ambiente laboral y óptimos resultados en la productividad.

Finalmente, recordemos que las nuevas generaciones buscan balancear la salud mental y física con el desarrollo profesional, ya no están dispuestas hacer sacrificios como participar en largas jornadas de trabajo a cambio de lograr alcanzar las expectativas. En las siguientes líneas estudiaremos cómo han influenciado las diferentes generaciones en la necesidad de contar con un periodo de desconexión.

## **1.2. Influencia generacional en la búsqueda de desconexión**

Es indiscutible que los trabajadores son recursos claves en las empresas, por lo que cualquier situación que pueda impactar en sus expectativas, necesidades y prioridades deben ser observadas por el empleador. Actualmente, coexisten más de tres generaciones en un mismo entorno, lo que representa un reto para las empresas, que las autoras consideran necesario estudiar, pues además juega un rol importante en el avance para el reconocimiento de la desconexión laboral.

De acuerdo con *Sintec Consulting*, para el 2025, se estima que, con la salida de algunos trabajadores de la Generación X y *Baby Boomers*, los *Millennials* conformarán más del 75% de la población activa global y los *Centennials* estarían iniciándose en el campo laboral (*Sintec*

*Consulting & Tecnológico de Monterrey*, 2019), conviviendo así cuatro (4) generaciones con distintos intereses y comportamientos.

Es importante entender las necesidades y preferencias que exigen las distintas generaciones respecto al trabajo, ya que la captación de talento es un factor determinante en el éxito de cualquier empresa, por lo que gestionarlo de forma eficaz hace más rica su participación en la organización.

Partiendo de esta premisa es que resulta pertinente para el objeto de la investigación estudiar cómo la percepción sobre la interrupción de los espacios de descanso de las generaciones que conviven en el mundo laboral ha creado una nueva necesidad para el regulador. Reconociendo que, es con la llegada de los *Centennials* junto a la pandemia, que se toma mayor relevancia y valoración al respeto de los espacios de descanso y desarrollo personal.

De acuerdo con Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos, las generaciones que coexisten en la actualidad son: *Baby Boomers*, Generación X, *Millennials* y *Centennials* o Generación Z (AMEDIRH, 2021).

Los *Baby Boomers* son aquellos que nacieron entre 1946 – 1964, y se caracterizan por ser comprometidos, idealistas, autosuficientes y competitivos, algunos ya se encuentran en la edad de retiro, pero no todos comparten este interés. Están en la búsqueda de un constante aprender, el trabajo eficiente orientado a la calidad, de seguridad laboral y reconocimiento profesional, promociones o simplemente muestras de aprecio, por lo que ponen su trabajo por encima de su vida personal. Con relación al uso de herramientas informáticas, esta generación prefiere la interacción de forma presencial con su equipo optando por llamadas en lugar del uso de medios digitales. (Sintec Consulting & Tecnológico de Monterrey, 2019).

La Generación X está conformada por personas nacidas entre 1965 y 1979. Se caracteriza por un perfil escéptico, desafiante y con una marcada orientación emprendedora. Sus decisiones laborales suelen estar motivadas por la posibilidad de alcanzar un equilibrio entre la vida personal y profesional, así como por las oportunidades de desarrollo dentro de la organización. No obstante, también otorgan gran valor a la estabilidad en el empleo.

Según un informe de la revista Solo Consultores (2015), esta generación vivió dos cambios trascendentales: la incorporación definitiva de la mujer al mercado laboral y la irrupción de la tecnología, lo que implicó su transición al entorno digital. A pesar de ello, prefieren los canales de comunicación directa y escrita. Con esta generación se observa un primer cambio de

paradigma en la relación con el trabajo: comienza a valorarse el tiempo de descanso como un componente importante dentro del entorno laboral, al buscarse un mayor balance en las condiciones ofrecidas por las empresas.

Con relación a la generación de los *Millennials*, la conforman los que nacieron entre 1980 y 1995, es una generación que surgió en un contexto de desarrollo y cambios constantes, crisis económicas y el auge de los cambios en el entorno digital. Esta generación recurre al uso del celular con la finalidad de buscar empleo y muestran disposición hacia empleos que les ofrezcan oportunidades de crecimiento a mediano plazo, valorando esto por encima del salario al ingresar a la empresa. Asimismo, para que consideren como buena una oferta laboral esperan que esta se ajuste a sus metas personales. Un aspecto interesante de esta generación es que se encuentran en una constante búsqueda de innovación y de aprendizaje para llegar a una independencia y satisfacción laboral (Gutiérrez Eche et al., 2019). Asimismo, buscan formar relaciones más allá del trabajo, les gusta trabajar en equipo y se comunican mejor por texto, por lo que, a diferencia de la Generación X, muestran flexibilidad al cambio, y se adaptaron rápidamente tanto al correo electrónico como a las redes sociales, priorizando la eficiencia en la gestión del tiempo. Con la llegada de esta generación al entorno laboral, el balance entre la vida personal y laboral se hizo más difuso, ya que las relaciones laborales se transformaron en interpersonales permitiendo así que el entorno del trabajo invada el entorno personal.

Finalmente, la última generación en insertarse al mercado laboral fue la Generación *Centennials* o también conocida como la Generación Z, engloba a todas las personas nacidas entre 1996 y 2010, es la generación con casi un tercio (32%) de la población mundial (Meta, 2023). Esta generación se caracteriza por ser pragmática, tener un especial interés por los ingresos monetarios de su trabajo y las oportunidades de crecimiento, tener una gran afinidad con la tecnología y valorar la retroalimentación en dosis pequeñas. Debido a que nació en un entorno en el que ya existía el Internet, dispositivos móviles, pantallas táctiles y redes sociales, entre otros avances tecnológicos, se comunican mejor mediante imágenes y mensajes. Además, esta generación valora que sus empleadores los escuchen, de acuerdo con un estudio el 78% de trabajadores de la Generación Z, valoran y consideran de vital importancia que sus superiores les brinden un reconocimiento significativo por la labor que realizan (Communications, 2024).

Esta generación tiene el concepto de trabajo ideal como aquel que le proporciona libertad, autonomía y un salario que le permita tener una vida cómoda. El balance entre la vida personal y laboral es valorado en una dimensión distinta, puesto que, para los *Centennials* no es una

opción negociable, sino por el contrario una prioridad. En caso de que la empresa no esté alineada con sus valores y principios, están dispuestos a dejarla, ya que tienen la capacidad de aprender rápidamente y buscar otro puesto laboral.

Un estudio realizado por ServiceNow en octubre del 2021, a jóvenes de España, Italia y Francia, mostró que, 6 de cada 10 personas de la Generación Z prioriza su tiempo libre sin importar que signifique ganar menos; y para el 95% de jóvenes españoles, las herramientas digitales utilizadas en el ámbito laboral deberían ser igual de rápidas e intuitivas como las que se usan en la vida personal (González, 2021). Esta generación está marcada por la libertad y prioridad a la vida personal, sumado a que tienen perfiles más tecnológicos y basados en la innovación.

Patricio Nobili, director de Recursos Humanos para la División Sur de LATAM, en una publicación realizada a través de *LinkedIn* en enero 2024 reveló datos importantes sobre los desafíos que enfrenta Recursos Humanos para comprender y abordar las preferencias laborales de las generaciones que conforman nuestro actual mercado laboral. Según menciona, los de la Generación Z, o cómo él los llama, nativos digitales en un mundo en donde se experimentan constantes cambios, valoran el poder contar con una flexibilidad para equilibrar la vida laboral y personal, como también las oportunidades de crecimiento profesional y aprendizaje continuo. Mientras que los *Millennials* priorizan su seguridad laboral, y el poder tener una cultura corporativa que refleje sus valores personales y promueva el trabajo en equipo (Nobili, 2024).

Este argumento se respalda por una encuesta realizada por McKinsey que reveló que el 75% de los trabajadores de la Generación Z o *Centennials* prioriza el tener un buen equilibrio entre el trabajo y su vida personal, frente al 70% de los *Millennials* que subraya la importancia de este aspecto para la generación más joven (Nobili, 2024).

Todo indica que, las nuevas generaciones son más sensibles y están más expuestas al desarrollo de riesgos psicosociales. De acuerdo con un informe de McKinsey & Company publicada en el 2022; el 58% de la Generación Z o *Centennials* cuentan con dos o más necesidades insatisfechas, en comparación con el 16 % de las demás generaciones. Asimismo, en el informe se señala que las necesidades que son consideradas insatisfechas incluyen los niveles de ingreso, empleo, etc., y están relacionadas con tasas más altas de trastornos de salud conductual (McKinsey & Company, 2022).

Como se ha podido observar, resulta necesario y fundamental alcanzar un equilibrio más

adecuado entre la vida laboral y personal de los trabajadores. Este desafío también involucra a la Generación X, quienes, si bien no se distinguen por priorizar el descanso o las actividades fuera del horario laboral, muestran una creciente apertura hacia estas prácticas, en parte influenciados por las nuevas generaciones, especialmente los *Centennials*.

Siendo así, a pesar de que las prioridades de cada generación son distintas, los derechos y reglas que se les debe aplicar deben ser las mismas para todas; por lo que, más allá que una más que otra, valore el tiempo de descanso y de libre desarrollo; lo cierto es que todos deben tener derecho a desconectarse del trabajo, ignorar correos, realizar actividades de recreación y desarrollo personal.

Este cambio nos lleva a replantear la importancia de dos derechos establecidos en la Constitución que entran en colisión, el derecho al descanso y el derecho a la libertad de empresa. Vemos que por un lado las nuevas generaciones tienden a exigir menos horas de trabajo para tener más tiempo libre para disponer; mientras que, por otro lado, tenemos el interés del empleador de mantener sus procesos y presencia en el mercado sin que esto acarree costos adicionales.

### **1.3. Cambios regulatorios como respuesta al avance de las TIC**

En nuestro país, el 12 de septiembre de 1991, se publicó el Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Fomento del Empleo, mediante el cual se permitió la modalidad de Trabajo a Domicilio. De acuerdo con su artículo 155°, este era su alcance: “(...) es el que se ejecuta, (...), en el domicilio del trabajador o en el lugar designado por ésta, (...)” (Decreto Legislativo N°728, 1991, artículo 155°). Es importante mencionar que, con anterioridad, esta modalidad de trabajo se recogió en la Constitución Política del Perú de 1979 a través del artículo 50°, dándole una protección inclusive constitucional.

La finalidad de esta figura era registrar y regular la actividad de aquellos trabajadores que desempeñaban funciones en el domicilio o fuera del centro de trabajo del empleador, de esta forma se buscaba asegurarles derechos laborales tales como una remuneración, vacaciones, entre otros. (Verdera, 1999)

Posteriormente, el 5 de junio de 2013, a través de la Ley N° 30036, por primera vez en nuestro país se regula la modalidad del Teletrabajo. Esta modalidad se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador en las oficinas de la empresa con

la que mantiene vínculo laboral, usando medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, a través de los cuales se ejerce el control y la supervisión de las labores. Con ello, el Perú se sumó a los países que utilizaban regulaciones jurídicas directas para el Teletrabajo.

Con esta figura se buscaba un mejor equilibrio entre la vida personal y profesional, y tenía la peculiaridad que el *ius variandi* del empleador se veía limitado por el consentimiento expreso del trabajador. De acuerdo con la OIT, el teletrabajo estaba definido como el trabajo a distancia realizado con ayuda de medios de telecomunicación, siendo estos últimos la principal diferencia con el trabajo a distancia (Culqui & González, 2016).

El 15 de marzo de 2020, a inicio de la pandemia originada por la COVID- 19, Perú implementó de manera unilateral la modalidad del trabajo remoto mediante el Decreto de Urgencia N° 026-2020<sup>3</sup>, a través del cual se establecían medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus. De acuerdo con su artículo 16° esta modalidad se caracterizaba con la prestación de servicios de manera subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre y cuando la naturaleza de las funciones del puesto lo permitan.

El 7 de noviembre de 2020 a través del Decreto de Urgencia N° 127-2020 se aprueba la modificación del Decreto de Urgencia N° 026-2020, y se introduce la figura de la desconexión digital, este derecho buscaba establecer un límite a las horas de uso de las TIC.

Por último, el 11 de setiembre de 2022, se promulgó la nueva ley de teletrabajo, Ley N° 31572, mediante la cual se establecen disposiciones más robustas y detalladas. Esta última vino a derogar la Ley N° 30036, a fin de ampliar derechos de los teletrabajadores y obligaciones de los empleadores, las cuales detallaremos más adelante.

Es importante mencionar que la implementación de sobre todo el Teletrabajo generó grandes desafíos como la falta de educación tecnológica, la incompatibilidad de ciertos puestos de trabajos con la modalidad del teletrabajo y que muchos trabajadores no cuentan con suficientes recursos económicos para tener acceso a internet en sus hogares. Otro de los retos que se originó y se sigue experimentando con diversas empresas es la falta de una cultura de trabajar de forma no presencial, pues la mayoría de los jefes creen que el trabajo presencial es más efectivo y toman como un indicador de compromiso que el trabajador esté en la oficina de

---

<sup>3</sup> Su vigencia culminó el 31 de diciembre de 2022.

forma física.

Otro aspecto relevante relacionado a la implementación tanto del trabajo remoto como el Teletrabajo, bajo el contexto de la pandemia, fue la falta de controles idóneos y adecuados para poner coto al exceso de trabajo. Durante dicho periodo se priorizó la continuidad del giro de negocio de los centros laborales sobre la protección del derecho fundamental que todo trabajador tiene al descanso. En muchas ocasiones estas figuras “flexibles” significaron más horas de trabajo y la falta de control sobre el verdadero tiempo de descanso que tenía los trabajadores, lo que generó un impacto negativo en aspectos como el nivel de ansiedad, estrés laboral, entre otras afecciones.

A continuación, graficaremos las figuras revisadas en el presente apartado, con el objetivo de visualizar de manera más sencilla los principales cambios que sufrieron estos modelos contractuales e impactaron en el teletrabajo:

**Tabla 1: Cuadro comparativo de normas sobre trabajo a distancia**

<b>Criterios / Figuras</b>	<b>Trabajo a domicilio</b>	<b>Antigua Ley del Teletrabajo</b>	<b>Trabajo Remoto</b>	<b>Nueva Ley de Teletrabajo</b>
<b>Norma</b>	D.L. N° 728	Ley N° 30036	D.U. N° 026-2020	Ley N° 31572
<b>Finalidad</b>	Fue creada para llevar un registro y formalizar a aquellos trabajadores que desempeñaban funciones en un lugar distinto al centro de trabajo.	Fue creada para la prestación de servicios a través del uso de las TIC.	Permitió que las empresas continúen operando a través de las TIC.	Fue creada para conciliar la vida personal y laboral.
<b>Compensación por uso de herramientas y servicios</b>	No Aplica	Compensación cuando el trabajador aporte las herramientas de trabajo.	Cualquiera de las partes podía aportar los equipos y medios informáticos, no había obligación de compensar.	Compensación cuando el trabajador aporte las herramientas de trabajo y servicios de luz, internet, salvo pacto en contrario.
<b>Desconexión digital</b>	No aplica	No se habla sobre desconexión digital	Reconoció el derecho a la desconexión digital.	Reconoció el derecho a la desconexión digital.
<b>Cambio de modalidad</b>	Las partes podrán acordar el cambio de lugar de prestación de servicios.	El empleador requería el consentimiento expreso del trabajador para poder modificar la modalidad de trabajo.	El empleador está facultado a modificar el lugar de la prestación de servicios sin necesidad de contar con un consentimiento previo.	El empleador en uso de su facultad de dirección puede modificar la modalidad de trabajo, sin consentimiento del trabajador, notificando el cambio con una anticipación de 10 días hábiles.

Finalmente, vemos como los cambios regulatorios han sido necesarios para responder a los avances de las TIC, ya que han permitido que las labores puedan desempeñarse desde cualquier parte. No obstante, también han sido vehículos para la vulneración de derechos, puesto que la regulación no ha sido flexible ni se ha adaptado a las nuevas necesidades como el de establecer límites entre la vida personal y laboral. En las siguientes líneas, revisaremos con más detalle la figura del teletrabajo considerando que es la única que acoge el derecho a la desconexión digital.

### **1.3.1. Origen del Teletrabajo**

Como hemos mencionado, el teletrabajo es una modalidad laboral que existe en nuestro ordenamiento jurídico incluso antes de la pandemia, solo que su desarrollo y aplicación antes era escaso. Su origen radica en los numerosos cambios en las situaciones sociales que terminaron modificando el sistema laboral, pues muchas veces las actividades derivadas del cargo o puesto de trabajo no podían ejecutarse en el lugar de trabajo habitual, sino que en una ubicación no centralizada.

El término teletrabajo se deriva de las palabras en inglés “*telework*” o “*teleworking*”, el cual fue creado por el físico y consultor de la *NASA*, Jack Nilles. A raíz de la crisis petrolera de los años 70 en los Estados Unidos, Nilles propone una nueva modalidad de trabajo como una salida para afrontar la crisis energética, las congestiones del tráfico en las principales ciudades y la contaminación ambiental (Gareca et al., 2007). No obstante, no hubo mayor desarrollo respecto al teletrabajo en esa época por los altos costos que significaba su implementación.

Para la década de los 90, se crea el primer módem telefónico (Telefónica, 2023). Este avance tecnológico dio paso al traslado del trabajo y la rápida comunicación, lo cual permitió impulsar nuevamente el trabajo desde otros lugares que no sean una oficina convencional.

Estos eventos cambiaron en cierta medida la manera en que se abordaban las responsabilidades laborales, ya que permitía que muchas tareas se desarrollen desde el hogar del trabajador, sin la necesidad de una presencia física en las oficinas. Si bien el fin era traer flexibilidad y mejorar el equilibrio entre la vida personal y profesional, con el tiempo, esto representó un reto pues el límite de ambos periodos era cada vez más difuso. Es aquí donde el teletrabajo llega como nueva modalidad laboral con la necesidad de establecer pautas claras para evitar la lesión de derechos.

### **1.3.2. Principales modificaciones en la nueva Ley del Teletrabajo**

La nueva ley de teletrabajo trajo consigo grandes cambios, puesto que, su promulgación surgió de la creciente necesidad de contar con más recursos que permitan incluir al teletrabajo en las relaciones laborales, constituyéndose como una herramienta que facilita la prestación del servicio y de manera paralela concilia la vida personal y profesional de los trabajadores. En ese sentido, considerando que esta nueva ley incluyó la desconexión digital como derecho, resulta importante para el presente trabajo estudiar a fondo su contenido.

A continuación, identificaremos las mejoras y principales críticas que han traído los cambios de la nueva ley:

#### **1.3.2.1. Reformas positivas de la ley**

##### **1.3.2.1.1. Objeto de la ley**

A diferencia de la norma derogada, en la nueva ley se busca regular el teletrabajo en el marco del trabajo decente y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, y promover políticas públicas para garantizar su desarrollo. Adicionalmente, se pone énfasis en el equilibrio entre el aspecto laboral versus el ámbito personal y familiar, al brindar una mayor flexibilidad para poder trabajar desde casa de forma total o parcial.

##### **1.3.2.1.2. Lugar de prestación de servicios**

En esta nueva normativa se permite al teletrabajador prestar servicios dentro del territorio nacional o en el extranjero, previamente informando al empleador. Esto representó un avance para la captación y retención de talento. Por un lado, permitía que nacionales puedan trabajar de manera remota desde otras partes del mundo, y, por otro lado; que extranjeros puedan prestar servicios a empresas peruanas sin tener que estar físicamente en el país.

##### **1.3.2.1.3. Formalidad del teletrabajo**

La nueva norma establece una formalidad para la implementación del teletrabajo, las partes pueden pactar la prestación de servicios por medio de la modalidad del teletrabajo en el contrato de trabajo, en documento anexo a este, o en otro medio válido en la cual refleje el acuerdo voluntario de las partes, ya sea de manera física o digital.

#### **1.3.2.1.4. Registro de los teletrabajadores**

De acuerdo con la nueva ley se exige al empleador informar al MTPE sobre la cantidad de teletrabajadores, sea total o parcial, que emplea mediante declaración a través de la planilla electrónica. Esto es positivo pues permite que se tenga una cifra más certera de los trabajadores que se encuentran bajo esta modalidad.

#### **1.3.2.1.5. Desconexión digital**

Otra de los cambios que trajo consigo la nueva normativa es el derecho a la desconexión digital para los teletrabajadores. Por primera vez en un cuerpo normativo se regula la desconexión de los trabajadores. No obstante, como ya se ha revisado, esta regulación tiene vacíos que no permiten un correcto ejercicio del derecho.

No podemos negar que el reconocimiento del derecho a la desconexión digital representa un gran avance para nuestro país; pero en vista que está contenido dentro de la ley de teletrabajo, su aplicación se encuentra limitada al igual que su contenido.

#### **1.3.2.1.6. Teletrabajo en favor de la población vulnerable y otros**

Esta normativa se fomenta en favor de la población vulnerable, la realización del teletrabajo de manera preferente para el caso del personal en situación de discapacidad, gestante y en período de lactancia. Además, del personal responsable del cuidado de niños, de personas adultas mayores, de personas pertenecientes a grupos de riesgo por factores clínicos o enfermedades preexistentes o con familiares directos que se encuentren con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave, debiéndose evaluar previamente la naturaleza de las funciones y el perfil del puesto que desempeña el trabajador.

Adicionalmente, se posibilita a los trabajadores en general, pero sobre todo al grupo de población vulnerable a un mejor equilibrio entre la vida laboral y la vida personal, y que necesitan flexibilidad en sus tiempos para resolver problemas personales o cuidar de sí mismos y de sus familias.

#### **1.3.2.2. Oportunidades de mejora de la ley**

Nuestra principal crítica se enfoca en el tratamiento que la nueva ley de teletrabajo le da a la desconexión digital, comenzando porque su reconocimiento en nuestro país en un principio fue para resolver un problema de manera temporal. Tal como se mencionó líneas arriba, fue

reconocida por un instrumento jurídico no idóneo, pues esto se da ante situaciones de emergencias y con medidas temporales como es un Decreto de Urgencia.

#### **1.3.2.2.1. Periodo de desconexión digital**

Uno de los aspectos negativos de la nueva ley del Teletrabajo es la implementación del derecho a la desconexión digital sin justificar por qué se requiere específicamente un periodo continuo de doce (12) horas de desconexión, debido a que, consideramos que no se tiene en cuenta la realidad de ciertos puestos de trabajo en lo que resulta imposible aplicar las horas de desconexión antes mencionadas. Por ejemplo, aquellos puestos de trabajos que cuentan con horarios rotativos por la naturaleza de esta. Tampoco se mencionan las excepciones, ni alternativas que puede tener este derecho, lo cual hace que dicha figura sea difícil aplicar a otras modalidades de trabajo que no cuentan con horarios ni funciones convencionales.

#### **1.3.2.2.2. Trabajadores Nómades**

Los trabajadores nómades son aquellos que hacen uso de las TIC para poder trabajar desde cualquier parte del mundo (*Great Place to work*, 2023).

De acuerdo con un estudio realizado sobre los trabajadores catalogados como nómadas digitales en el 2023, se menciona que casi la totalidad de encuestados de Latinoamérica cuentan con la intención de poder trabajar en cualquier parte del mundo. Asimismo, en dicha encuesta se pudo observar que la mayoría de los trabajadores nómades estaban bajo contratos laborales de forma remota, los países con esa tendencia eran Panamá y Perú, en donde entre el 63% y 65% contaban con esos tipos de contratos (Chevalier, 2023).

Como observamos la tendencia de ser un trabajador nómada digital es un fenómeno que se está dando y que en un futuro probablemente sea una modalidad con mayor presencia en el mercado laboral, por lo que el brindar un primer alcance en esta normativa ha sido un gran paso en poder manejar el trabajo desde cualquier lugar, sin la necesaria presencia en las oficinas por parte de los trabajadores.

Aunque reconocemos que la posibilidad de brindar al teletrabajador laborar en el Perú o en el extranjero, y con esto dando paso a los trabajadores nómades o digitales, ha sido un gran avance y respuesta a las nuevas necesidades que trae la época de conectividad, también ha dejado grandes retos, siendo algunos lo siguientes: 1)no se especifica si es necesario contar con una calidad migratoria habilitante en caso se la prestación de servicios se dé fuera del

país, y a cargo de quién debe estar el trámite, 2) si se debe suspender el pago a EsSalud de los teletrabajadores que se encuentren prestando servicios del país, y 3) Cómo se realiza el aporte por CTS en el caso de extranjeros que prestan servicios a una empresa peruana y se encuentran bajo teletrabajo total.

#### **1.3.2.2.3. Entrega de las condiciones de trabajo por parte del empleador**

La nueva ley de teletrabajo señala que el empleador debe entregar las siguientes condiciones de trabajo: equipos y el servicio de acceso a internet o asignar las compensaciones económicas por la provisión de estos al teletrabajador, además de la compensación del consumo de energía eléctrica. Cuando se acuerde que el teletrabajador aporte sus propios equipos y el servicio de acceso a internet, estos son compensados por el empleador, salvo pacto en contrario.

Uno de los aspectos críticos de la norma radica en que la posibilidad de establecer un pacto en contrario faculta al empleador a eximirse de compensar al trabajador conforme a lo previsto legalmente. En la práctica, algunas empresas utilizan esta salvedad para condicionar a los trabajadores a asumir el uso de sus propios servicios y herramientas personales sin recibir compensación. En caso de negativa por parte del trabajador, el empleador podría optar por no aplicar la modalidad de teletrabajo, lo que genera una situación de desequilibrio en la relación laboral.

#### **1.3.2.2.4. Cambios controversiales a Ley del Teletrabajo**

Por otro lado, el 30 de mayo del 2024, el Congreso peruano aprobó un Proyecto de Ley que modifica la nueva ley del teletrabajo, presentado por la congresista María del Carmen Alva, y que fue promulgado en la Edición Extraordinaria del 22 de julio de 2024 a través de la Ley N° 32102. En dicho cuerpo normativo se establecen los siguientes cambios: 1) A través del artículo 11° inciso 2, se señala que en caso el trabajador cambie de lugar habitual de teletrabajo, el teletrabajador debe informar al empleador con una anticipación de cinco (5) días hábiles, salvo causa debidamente justificada; 2) En el artículo 21° inciso 1, se señala que durante la jornada laboral, los teletrabajadores no podrán abandonar su lugar habitual de trabajo, ni tampoco realizar actividades particulares que interrumpan su jornada de trabajo, en caso que las realice deberá justificarlo ante su empleador; y 3) En el artículo 23° se señala la obligatoriedad de establecer los descansos para la realización de pausas activas durante la jornada de trabajo.

Es importante resaltar que no presentar una justificación al empleador respecto al cambio de

lugar de prestación de servicios se considera una falta disciplinaria grave, que incluso podría constituir causal de despido. Además, el empleador tendría la facultad de revertir automáticamente la modalidad de teletrabajo.

Desde una perspectiva crítica, estos cambios representan un retroceso en la regulación del teletrabajo, ya que se desvirtúa la flexibilidad laboral y la mejora en la calidad de vida que esta modalidad promovía como uno de sus principales beneficios. Resulta especialmente preocupante que esta modificación otorgue al empleador la potestad de sancionar disciplinariamente cualquier variación en el lugar habitual de trabajo, lo que podría derivar en despidos desproporcionados y generar un escenario de inseguridad jurídica para quienes laboran bajo esta modalidad.

Siendo así, este último cambio normativo nos deja con interrogantes sobre cómo el empleador va a poder fiscalizar el cumplimiento de las nuevas disposiciones ¿Acaso se plantea que el trabajador tenga que mantener prendida la cámara de la computadora? ¿Se quiere permitir el uso de plataformas digitales que vigilen las pantallas de los trabajadores? ¿Cómo se utilizarían principios de razonabilidad, proporcionalidad e inmediatez para sancionar disciplinariamente? ¿Tendría que el empleador generar canales para atender las solicitudes de cambio de lugar habitual? Son algunas preguntas que surgen con esta modificatoria que como vemos vulnera, entre otros, el derecho a la intimidad de los trabajadores.

Además, no debemos olvidar que la pandemia nos dejó de aprendizaje que el teletrabajo permite evaluar los resultados y el nivel de cumplimiento de las tareas encomendadas por el empleador, y que estas sean entregadas a tiempo. El estar conectado durante ocho (8) horas o más al día no garantiza la eficiencia y eficacia del teletrabajador, siendo así, tenemos que el teletrabajo, aunque representa un avance significativo, la normativa aún presenta limitaciones, no garantiza una desconexión óptima y no fue creada originalmente con ese fin.

Adicionalmente, tampoco contempla excepciones que, por su naturaleza fortuita o atípica, impidan cumplir con el mínimo de horas de desconexión. Por ejemplo, actividades que requieran vigilancia permanente o puestos contemplados en convenios colectivos como esenciales.

#### **1.4. Derechos que podrían conferir protección al derecho a la desconexión laboral**

El reconocimiento legal del derecho a la desconexión laboral posiblemente suscite toda clase

de dudas y debates en torno a si era necesario su reconocimiento, si se podía desprender de algún otro derecho o si su inexistencia implicaba que hasta ese momento los trabajadores se encontraban totalmente desprotegidos.

Asimismo, debemos considerar que estamos en un mundo globalizado y con constantes cambios en el ámbito tecnológico que impactan en la forma de comunicarse y de trabajar. Esto se traduce en nuevos retos para el alcance de los derechos con los que contamos y que deben evolucionar para tutelar las nuevas necesidades.

En sintonía con ello, nuestro país se caracteriza por contar con una regulación y legislación laboral muy desordenada, donde los derechos y obligaciones de los trabajadores no se encuentran en un solo cuerpo normativo y muchas de las normas responden a los intentos de los gobiernos de turno por promover el trabajo formal en sectores con altas tasas de informalidad laboral a través de regímenes especiales.

Debido a esta tendencia regulatoria, consideramos que es necesario primero realizar un análisis de los derechos constitucionales de los que puede desprenderse una interpretación que permita proteger el derecho a la desconexión de los trabajadores; para que sirva de base en la justificación de una regulación.

#### **1.4.1. Derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre.**

El tratamiento del derecho al descanso ha despertado una especial atención por parte de la doctrina en los últimos años, esto debido a que a raíz de la pandemia originada por el virus del COVID-19, el empleador tuvo más control del tiempo de trabajo, excediendo en varias ocasiones las horas fijadas como parte de la jornada de trabajo, o que habitualmente se utilizaban en un formato 100% presencial, esta situación afectó precisamente el derecho al descanso.

Cabe precisar que cuando hablamos del derecho al descanso nos referimos a la pausa en la prestación de servicios del trabajador, que se utiliza concretamente para reponer fuerzas tanto físicas como mentales y forma parte del tiempo de ocio o tiempo libre del que dispone el trabajador. Asimismo, dentro de este tiempo no subordinado al empleador, el trabajador es libre de decidir, con libertad y dentro del marco de la ley, el orden público y las buenas costumbres, las actividades que realizará en la esfera pública y privada sin que constituya un límite alguna directriz del empleador. Esto debido a que el derecho al descanso forma parte de la esfera

familiar y personal del trabajador. (Guzmán Barrón, 2006).

En concordancia con ello, el tiempo libre no solo comprende el periodo en el que se está estático, también incluye actividades destinadas al desarrollo personal tales como las sociales, culturales, religiosas, académicas, deportivas, de capacitación, consumo, etc. Considerando que estas actividades son importantes para el ser humano, y por lo tanto es vital garantizarlas, el trabajador no es ajeno al desarrollo de las actividades mencionadas.

Con relación a la regulación, nuestra Carta Magna y las normas internacionales ratificadas por el Perú, reconocen que el derecho al descanso es de vital importancia, siendo así veremos que es el derecho que guarda mayor relación con la desconexión laboral.

En primer lugar, encontramos el derecho al descanso regulado en el artículo 24° de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la cual se dispone lo siguiente:

*“Artículo 24°: Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas”.* (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948, artículo 24)

Asimismo, en el artículo 7° literal d) del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que dispone lo siguiente:

Artículo 7°: Los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

(...)

d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las variaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos. (Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966, artículo 7)

Como también el literal h) artículo 7 del Protocolo de San Salvador se establece lo siguiente:

*“Artículo 7°. - Condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo*

(...)

*h. El descanso, el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas, así como la remuneración de los días feriados nacionales.” (Protocolo de San Salvador, 1988, artículo 7, literal h)*

Por último, se recoge en el numeral 22 del artículo 2° de la Constitución Política del Perú, en adelante “la Constitución”, que señala lo siguiente:

*“Artículo 2.- Derechos fundamentales de la persona.*

*Toda persona tiene derecho:*

*(...)*

*22. A la paz, la tranquilidad, al disfrute del tiempo libre y al descanso, así como a gozar de un ambiente equilibrado y adecuado al desarrollo de su vida.” (Constitución Política del Perú, 1993, artículo 2 inciso 2)*

Este artículo se complementa con el artículo 25° del mismo documento, en el cual se señala que la jornada laboral de trabajo es de 8 horas diarias o 48 horas semanales como máximo. De este modo percibimos que el descanso inicia con el término de la jornada de trabajo, teniendo que respetarse entonces el límite máximo de 8 horas diarias o 48 semanales de trabajo, ya que, posterior a este periodo, el empleador debería garantizar el derecho al descanso.

Sin perjuicio de ello, como ya se había mencionado, en nuestro país, las horas de trabajo pueden llegar a superar el máximo establecido por la ley, siendo el promedio de horas trabajadas entre 41 y 50 horas semanales (Gamboa, 2024).

Esta situación deja en un estado de desprotección al derecho al descanso, ya que, si bien este debe iniciar al término de la jornada de trabajo y todo trabajador tiene derecho a gozarlo, en la relación laboral hay una desigualdad inherente. El trabajador se encuentra en una posición de desventaja y subordinación frente al poder de dirección del empleador. Por ello, será el empleador quien finalmente deba garantizar la tutela de este derecho pues decide cuando termina la jornada, quedando entonces la eficacia del derecho a voluntad del empleador.

La historia nos ha enseñado que concentrar el poder en una sola persona no permite garantizar el ejercicio de los derechos. En el siglo XVI se instaura el movimiento denominado “Absolutismo”, el cual consistía en la concentración de poder en una sola autoridad, por ejemplo, el rey, y este no podría estar sujeto bajo ningún límite. Este sistema de gobierno trajo

como consecuencia escenarios negativos para la sociedad, como pérdida de derechos y libertades, abusos de autoridad e inestabilidad social, pues se vivía en constante descontento debido a los abusos y transgresiones a derechos (Gayubas, 2024).

Sin embargo, con la llegada del “Constitucionalismo” en el siglo XVII, se estableció en cada Estado, una Constitución con supremacía jurídica, con la finalidad de organizar los poderes y garantizar los derechos de todos (Moreno, 2020,). Este sistema permitió a moderar la autoridad de quien ejerce, lo cual impactó directamente en el respeto de los derechos y libertades individuales de las personas, así como en una mayor satisfacción social.

Es importante recordar que, el Perú es un Estado Constitucional de Derecho, pero como está diseñado nuestro ordenamiento jurídico, el ejercicio del derecho al descanso está condicionado a la carga laboral que el empleador decida distribuir en cada trabajador, dejando a su voluntad la administración de este tiempo e inclusive los límites que se debe considerar en los espacios de descanso, esto representa una oportunidad de mejorar para el alcance del derecho al descanso en caso busque proteger totalmente la desconexión laboral.

Adicionalmente, se agrega como oportunidad para el alcance del derecho al descanso, la redefinición de las prioridades de las generaciones, quienes han ido evolucionando a partir de hechos históricos y económicos.

En el caso peruano, hubo una gran crisis económica y sociopolítico en los años ochenta, considerada la más severa en la etapa republicana peruana. Entre 1987 y 1990, el Producto Interno Bruto (PBI) real registró una caída acumulada de 25%, debido a la gran inflación que experimentó el país (Instituto Peruano de Economía y El Comercio, 2017). Además, se experimentó una crisis sociopolítica por el enfrentamiento de dos grupos terroristas, Sendero Luminoso y el Movimiento Revolucionario Túpac Amaru (MRTA), esto sumió al país en situaciones de terror e incertidumbre.

El periodo histórico coincide con la época laboral inicial de los *Baby Boomers*, debido a ello, esta generación busca en mayor medida contar con estabilidad laboral ya que vivían en constante incertidumbre. Para esta generación asegurar un puesto de trabajo a largo plazo y con beneficios laborales que le permitieran una estabilidad económica está muy por encima que respetar su derecho al descanso. Y así cada generación ha surgido en un contexto social y económico distinto, de ahí que las prioridades no sean las mismas.

En ese orden de ideas, los derechos se deben adaptar a las nuevas necesidades para poder proporcionar una tutela adecuada bajo nuevas circunstancias. En el caso del derecho al descanso, su transformación es necesaria dado que los cambios generacionales, tecnológicos y económicos avanzan a pasos agigantados. Como resultado, la desconexión laboral se configuraría como una extensión del derecho al descanso.

De manera similar, debemos precisar que con las diferentes modalidades de trabajo que se tienen, es más sencillo “estar conectado” o “estar disponible 24/7”, lo que impide que el trabajador goce de su tiempo libre, o tenga una perspectiva clara sobre cuál es el límite de su jornada de trabajo. Antes, en un formato presencial, el trabajador salía de la oficina y se desconectaba hasta el otro día; sin embargo, actualmente, las TIC permiten que aún fuera de la oficina el empleador pueda contactar al trabajador, vulnerando su derecho al descanso.

Siendo así, los retos que debe afrontar la desconexión están en función a un entorno laboral que ha sido impactado por las TIC, la hiperconectividad y la inmediatez en las comunicaciones entre las partes, originando una disponibilidad perpetua, que desfigura los límites entre el espacio personal y laboral.

En ese sentido, considerando que el derecho al descanso y disfrute del tiempo libre tienen como prioridad salvaguardar el bienestar tanto físico y mental del trabajador garantizando un espacio de tiempo libre de trabajo, es entonces el derecho más compatible para acoger y sustenta la desconexión laboral.

No negamos, y conforme veremos a continuación, existen más derechos que podrían desprender alguna protección para garantizar la desconexión; no obstante, no se acercan en la misma medida que el derecho al descanso.

#### **1.4.2. Derecho a la Dignidad**

El derecho a la dignidad se encuentra protegido en nuestra Constitución en el artículo 1º, el mismo que señala lo siguiente:

*“Artículo 1.- La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”.*

Este derecho debe entenderse como el valor que tiene el humano de ser considerado como un fin y no como un medio, es decir no ser tratado como un instrumento para conseguir los

objetivos que les sean convenientes a otros. Para respetar el derecho a la dignidad humana se debe promover el desarrollo pleno de la persona. (Landa, 2017).

Si analizamos el derecho a la dignidad de acuerdo con nuestra Constitución no brinda una definición cerrada o absoluta, dejándolo abierto a la interpretación. Esto con la finalidad de que sirva como un parámetro para cada caso concreto que pueda darse por los nuevos desafíos que acarrea los cambios tecnológicos, sociales, culturales, entre otros.

Asimismo, este derecho de todo ser humano se encuentra avalado en diversos acuerdos internacionales como en la DUDH en su artículo 1º, la cual precisa lo siguiente: “(...) nacen libres e iguales en dignidad (...)”. Esto quiere decir que la dignidad es innata y que está presente en la persona por ser un ser humano, sin contar con alguna característica en específica. De igual forma se encuentra protegido en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (en adelante ICCPR) en su artículo 10º inciso 1, en el cual se reafirma la calidad inherente de este derecho al ser humano. Sucede lo mismo en la Convención Americana sobre Derechos Humanos o también conocido como el Pacto de San José en su artículo 11º.

De acuerdo con el TC, en el fundamento 5 de su sentencia N° 2273-2005-PHC/TC precisa sobre el derecho a la dignidad, lo siguiente: “(...) *constituye como el fundamento esencial de todos los derechos que, con la calidad de fundamentales* (...)” (Tribunal Constitucional, 2005, fundamento 5). Esto quiere decir que la dignidad humana es una pieza clave y esencial para todos los derechos reconocidos en nuestra Carta Magna y que además sirve como base para el reconocimiento de nuevos derechos.

Siendo así, en caso de no garantizar una correcta desconexión al trabajador se está incumpliendo el fundamento básico de la dignidad humana, que es el considerar al ser humano como un fin y no como un medio. El trabajador al no tener una desconexión de los asuntos laborales, se considera que está siendo tratado como un instrumento para los empleadores, ya que únicamente se preocupan en llegar a la meta sin importar el bienestar del trabajador.

Cuando se mantiene al trabajador laborando largas horas es el empleador quien está anteponiendo sus intereses económicos sobre la salud física y mental del trabajador ya que restringe el ejercicio del derecho al descanso al no permitir recuperar energías al término de la jornada realizada.

Además, cuando el empleador impide la desconexión laboral evidencia que está tratando

únicamente como un recurso al trabajador al que debe explotar lo máximo posible; dejando de lado el concepto de tratar a los trabajadores como seres humanos con derechos y condiciones laborales dignas y decentes.

Siguiendo esa misma dirección, si bien es cierto, como en la mayoría de los derechos, la desconexión se encuentra vinculada con la dignidad; a pesar de ello, en la práctica, consideramos que no se adapta de manera integral al ámbito de la desconexión laboral, ni en la misma medida que el derecho al descanso.

#### **1.4.4. Derecho al Trabajo**

De conformidad con los artículos 3°, 43° y 44° de nuestra Constitución, Perú es un Estado democrático, social, independiente y soberano, que no solo busca limitar y controlar tanto al Estado, como a la sociedad, si no por el contrario también promover condiciones jurídicas, políticas, sociales, económicas y culturales que permitan el desarrollo pleno de la persona (Landa, 2002).

En esa línea, el derecho del trabajo juega un papel importante porque su constitucionalización fue base fundamental en el reconocimiento de derechos laborales, puesto que fue el primer derecho que brinda tutela constitucional a todos los trabajadores.

La necesidad de reconocer el derecho al trabajo surgió como consecuencia de la desigualdad económica entre las dos partes de una relación laboral: (a) el trabajador que representaba en aquellos tiempos la fuerza de trabajo y mano de obra de la economía; y (b) el empleador, quien se beneficiaba del trabajador y se imponía a él (Landa, 2014), generando un desequilibrio, y que sea el empleador quien decida sobre las condiciones en las que laborará el trabajador, siendo en muchas ocasiones, precarias e indignas. Es así como nace el derecho al trabajo, tras la necesaria regulación de condiciones mínimas en beneficio del trabajador.

De acuerdo con Neves (2007), el Derecho al Trabajo tiene como objetivo lo siguiente “*regular la utilización del trabajo ajeno por un empresario y la obtención de ganancias de él, permitiéndola, pero controlándola, y de encauzar los conflictos individuales y sociales que se originan en esa relación*” (p. 11). Siendo entonces esta rama la encargada de regular la relación laboral en su esfera jurídico-económica, contractual, y social.

Cuando nos referimos a relación laboral hablamos de aquella en la que concurren las siguientes características: (I) trabajo humano, (ii) productivo, (iii) por cuenta ajena, (iv) libre y (v)

subordinada. Es así como, el Derecho al trabajo protege aquellas relaciones contractuales de índole jurídico-económico que cumplan con las características mencionadas anteriormente.

Un hito importante en la historia que se debe mencionar es el primer texto constitucional en reconocer este derecho social, que fue la Constitución de Querétaro de 1917 promulgada el 5 de febrero del mismo año (Gobierno de México - Secretaría de Cultura, 2024). Esta constitución sirvió como modelo y ejemplo de muchas otras legislaciones, debido a que se reconoció en su artículo 123 derechos laborales como (i) La jornada máxima de ocho (8) horas; (ii) descansos semanales; (iii) descansos en periodo de embarazo y lactancia; (iv) el salario mínimo; (v) igualdad salarial; (vi) horas extras; (vii) protección frente al despido arbitrario, entre otros derechos.

En nuestro país, a diferencia de otras regiones capitalistas e industrializadas como México, no se presentaron estos movimientos en busca del reconocimiento de derechos laborales sino hasta el siglo XX, inclusive durante el siglo XIX hasta mediados del siglo XX se sabe que el trabajo en Perú era deplorable y hasta incluso no voluntario (Chipoco, 2012).

La subsistencia de estas condiciones retrasó la afirmación del derecho del trabajo en Perú, recién con el crecimiento del desarrollo industrial y comercial se comenzaron a formar grandes centros de trabajo, y a partir de ello se formaron las primeras organizaciones sindicales. No obstante, es hasta la Constitución de 1979 que nuestro país adopta el modelo de Estado democrático y social; y, por lo tanto, una república soberana basada en el trabajo que tenía la obligación de fomentar el empleo, crear igualdad de oportunidades, eliminar la pobreza y proteger al trabajador frente al desempleo y subempleo.

A partir de este reconocimiento, el trabajo como objeto de protección del Estado se consagró a través de otros derechos laborales como la estabilidad laboral, remuneración mínima vital, jornada de ocho horas, derechos colectivos, entre otros.

En 1993 con la entrada en vigor de la actual Constitución se retiraron gran parte de los derechos sociales previstos en la Constitución de 1979. Esto representó un gran retroceso que fue corregido por la jurisprudencia del TC, amparándose en los principios constitucionales del derecho al trabajo y a la dignidad humana.

Actualmente, el derecho al trabajo está protegido, por un lado, el artículo 22° de la Constitución que precisa que el trabajo debe ser considerado como un deber y un derecho, y que este es el

cimiento del bienestar social y un elemento que permite la realización de la persona. Por otro lado, en el artículo 23° de nuestra Carta Magna se señala que el trabajo es de atención prioritaria para el Estado, sobre todo para las personas en situación de vulnerabilidad como las madres, menores de edad, y aquellos que se encuentran impedidos de poder trabajar.

Se entiende entonces que el significado de trabajo debe estar asociado al desarrollo personal a los que todos los trabajadores tienen derecho. Podríamos interpretar el derecho al trabajo como toda actividad humana fundamental para la vida y dignidad humana que se realiza para transformar la naturaleza con la finalidad de conseguir bienes y servicios o producir algo útil (Landa, 2017).

Tomando en consideración lo antes mencionado, vemos que el derecho al trabajo guarda cierta relación con la protección de la desconexión laboral; sin embargo, su objetivo se centra en la búsqueda del acceso a un empleo digno con condiciones laborales justas, lo que lo limita para prestarle total atención a proteger el tiempo libre del trabajador, ya que se orienta más en las condiciones laborales con una visión más general.

#### **1.4.3. Derecho a la Jornada máxima**

La jornada y el horario de trabajo constituyen, por un lado, la potestad del empleador para regular el tiempo que el trabajador está a su disposición. Por otro lado, un derecho básico y elemental del trabajador que le permite conciliar el trabajo con su vida familiar. En nuestro país recibe el tratamiento de un derecho protegido por nuestra Carta Magna y su origen se remonta a las regulaciones laborales más antiguas vinculadas con el tiempo de trabajo, debido a que la necesidad de una regulación de la jornada de trabajo ha existido desde el inicio del derecho del trabajo.

Un dato interesante es que, en 1913, a través de una resolución se reconoció la jornada de ocho (8) horas para los trabajadores portuarios del muelle y dársena de la bahía del Callao, esto debido a que iniciaron una huelga por el abuso de las horas de trabajo (Mejía, 2012). Posteriormente, la OIT basándose en el Tratado de Versalles, se pronunció sobre la necesidad de una regulación de la jornada máxima, aceptando que era una medida particular y urgente para el bienestar físico, moral e intelectual de los trabajadores (Mejía, 2012). Estos cambios junto a la necesidad social que se mostraba llevaron a varios países a regular la jornada de trabajo máxima.

Nuestra Constitución en su artículo 25° regula la jornada máxima de trabajo, definiéndola de la siguiente forma:

*“Artículo 25: (...) es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo (...).”*

A partir de la definición antes mencionada, se desprende que la jornada ordinaria de trabajo puede ser establecida diariamente o de manera semanal, y para el caso de las jornadas acumulativas o atípicas no debe superar las cuarenta y ocho (48) horas. Lo mismo aplica en los casos de convenio colectivo, individual, contrato o decisión unilateral del empleador.

Otro punto importante son los supuestos excluidos de la jornada máxima de trabajo del que no se pronuncia nuestra Constitución, pero que nuestro ordenamiento lo regula a nivel legal, precisando en el TUO del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2002-TR que no están comprendidos dentro de la jornada máxima de trabajo los siguientes casos: 1) personal de dirección, 2) trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata y 3) trabajadores que prestan servicios intermitentes.

Con relación al personal de dirección, el sustento para la exclusión de la jornada máxima está en que el personal con esta calificación representa al empleador frente a otros trabajadores. Además, sus intereses se encuentran relacionados a los del empleador, y se suma la capacidad de gestión y organización que tienen sobre el trabajo de terceros, razón por la cual, no deben estar comprendidos dentro de la jornada máxima, ya que en ejercicio de sus funciones pueden excederla.

Acerca de los trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata, la excepción se sustenta en que los trabajadores con esta calificación organizan su propio tiempo de trabajo aun cuando prestan servicios subordinados, y ocurre cuando la empresa no fiscaliza la prestación de servicios del trabajador en función al tiempo a disposición del empleador, sino en función a indicadores en base a objetivos o resultados. Siendo este el supuesto, los trabajadores se ven en la necesidad de organizar su tiempo de trabajo de manera razonable para alcanzar los objetivos o resultados indicados por la empresa.

Por último, los trabajadores que prestan servicios intermitentes no realizan trabajo efectivo

durante todo el tiempo en el que están a disposición de su empleador, inclusive este tiempo de inactividad puede exceder la jornada máxima de trabajo y esto no debería considerarse como trabajo en sobretiempo pues no hay una labor efectiva; no obstante, tampoco puede ser no remunerado ya que esto configuraría una vulneración a los derechos del trabajo, debido a ello, a este exceso de hora se le remunera sin la sobretasa aplicable al trabajo en sobretiempo. Este grado de incertidumbre sobre la oportunidad en que se prestará efectivamente los servicios durante la jornada y el periodo en que habrá inactividad por las mismas labores o actividades que desempeña el trabajador justifica que no estén comprendidos dentro de la jornada máxima.

Ahora bien, ninguna de estas excepciones está contempladas en nuestra Constitución o el Convenio de la OIT, por lo tanto, si es importante que la interpretación sea lo más restrictiva posible.

En esa línea, de acuerdo a la revisión y análisis sobre el derecho a la jornada de trabajo podemos advertir que hablamos de jornada de trabajo cuando nos referimos al tiempo en el que un trabajador se encuentra a disposición de su empleador para cumplir con las actividades para las cuales ha sido contratado, y dentro de esta definición se encuentra comprendido el horario de trabajo, que a diferencia de la jornada de trabajo es el tiempo determinado por la hora de ingreso y hora de salida acordada entre el empleador y el trabajador. De esta forma, el horario y la jornada de trabajo son conceptos inseparables, pues la determinación de uno supone la determinación del otro.

Ahora bien, la flexibilidad con la que cuenta el empleador para establecer la jornada de trabajo en los casos desarrollados líneas arriba hace necesaria la existencia de un derecho que garantice un periodo de desconexión entre jornadas de modo que el trabajador pueda descansar durante este periodo sin que el empleador interrumpa el espacio.

En base a lo analizado, el derecho a la jornada máxima de trabajo tiene como principal objetivo regular la duración de la jornada laboral, razón por la cual no ajustaría al alcance que denota la desconexión laboral. Debemos considerar que la desconexión atiende una necesidad más amplia, que no es solamente el limitar el tiempo de trabajo, sino agrega que el trabajador disfrute sus periodos de descansos sin interferencias laborales injustificadas que afecten dicho espacio temporal.

Asimismo, el alcance del derecho de la jornada máxima no permite tener mecanismos específicos que impidan que los trabajadores sean contactados durante los momentos de

descanso o fuera del horario laboral. El que se cuente con un horario establecido no minimiza la posibilidad que el empleador contacte a sus trabajadores por algún medio, ya sea para la asignación de algún encargo laboral o requerimientos específicos en el tiempo de descanso.

#### **1.4.5. Derecho a la Salud**

El derecho a la salud se encuentra recogido en el artículo 7 de nuestra Constitución, el mismo que señala que todos tiene derecho a la salud. Asimismo, de acuerdo el artículo 7° de la Ley de Salud Mental - Ley N° 30947, publicada el 23 de mayo de 2019, toda persona cuenta con el derecho de gozar del más alto nivel de salud mental.

De igual forma, en normativas internacionales se menciona la importancia de cuidar la salud física y mental. El artículo 25° de la Declaración Universal de Derechos Humanos establece que toda persona, así como a su familia, derecho a contar con un nivel de vida adecuado que le garantice salud y bienestar (Naciones Unidas, 1948, art. 25). Generalizando así que se trata de la salud en su expresión completa, lo que implica que se debe proteger tanto la salud física como la mental. Asimismo, el artículo 12° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, menciona de manera expresa que los Estados Parte deben vigilar que se cumpla que toda persona pueda disfrutar de una salud mental del más alto nivel.

En cuanto a diversos pronunciamientos del TC, tenemos que en su sentencia N° 1956-2004-AA/TC define al derecho a la salud de la siguiente manera: “(...) *facultad que tiene todo ser humano de mantener el estado de normalidad orgánica funcional, tanto física como mental(...)*” (Tribunal Constitucional, 2004, fundamento 7). En la sentencia N°429-2002-HC/TC complementa el alcance del deber de garantizar con lo siguiente: “(...) *Implica, por consiguiente, el deber de que nadie, ni el Estado ni un particular, lo afecte o menoscabe*” (Tribunal Constitucional, 2002, fundamento 13).

En ese sentido, no establecer límites claros con respecto al tiempo de trabajo y personal, influyen negativamente en la salud tanto física como mental. Múltiples médicos afirman que estar laborando largas horas durante el día trae repercusiones negativas a nivel físico como afecciones oculares (ej. fatiga ocular, sequedad ocular, visión borrosa, etc.), cambios en el hábito alimenticio, trastorno musculoesquelético (ej. lumbalgia), riesgo cardiovascular, trastorno en el ciclo del sueño (ej. insomnio), entre otros (Instituto Nacional de Salud Pública, 2020).

De acuerdo con una nota publicada por el diario *The New York Times*, trabajar de forma excesiva genera estrés por el desgaste laboral que experimenta el trabajador (Wenner, 2022). Además, como el trabajador está constantemente expuesto a recordatorios sobre tareas encomendadas en el trabajo aun fuera de la jornada laboral, puede desarrollar episodios de ansiedad por tener que cumplir con lo delegado, olvidando de esa manera que está en su momento de ocio.

Por consiguiente, en el caso del derecho a salud, aun cuando es un pilar importante del objetivo que busca salvaguardar la desconexión laboral, no acoge este derecho de manera integral, ya que su finalidad va más allá de solo salvaguardar la salud. También responde a una necesidad de la población de contar con límites entre la vida profesional y familiar/personal, a fin de contar con condiciones laborales dignas.

El derecho a la salud se limita a asegurar el acceso a la atención médica, impulsar y fortalecer la calidad de vida de toda persona, de modo que, si la desconexión se acoge a este derecho, su implementación se basaría únicamente en reducir los problemas de salud ya evidentes, en lugar de ser un derecho preventivo y de aplicación general. Lo cual se traduciría en que solo los trabajadores que cuentan con afecciones físicas o mentales comprobadas podrían invocar el derecho a la desconexión, quitando la posibilidad que sea una garantía para todo trabajador.

#### **1.4.6. Derecho a la Intimidad personal y familiar**

El derecho a la intimidad personal y familiar se encuentra garantizado en nuestra Constitución, dentro de los derechos fundamentales de las personas, en su artículo 2° inciso 7. Este derecho tiene como finalidad el proteger la esfera personal de toda persona tanto en el ámbito familiar y personal. De igual forma se encuentra protegido en el Código Civil en su artículo 14° y en el Código Penal en su artículo 156°.

De acuerdo con algunas sentencias emitidas por el TC se puede decir que, el derecho a la intimidad personal consiste en que toda persona tiene derecho a evitar intromisiones y cualquier situación que altere el derecho a la reserva, la soledad, al aislamiento, entre otros aspectos que afecten dicha esfera de la persona (Tribunal Constitucional, 2005).

El derecho a la intimidad brinda la posibilidad a toda persona el poder excluir del conocimiento público acontecimientos que nos conciernen a nuestra esfera personal. Asimismo, permite que información de carácter sensible no sea divulgada al público en general (Landa, 2017), como

por ejemplo el número celular personal, datos bancarios, inclinación política, información sobre el estado de salud de la persona, religión que profesa, entre otros aspectos.

En algunas ocasiones, simples situaciones se pueden traducir como una violación al derecho a la intimidad del trabajador, como cuando el empleador o algún compañero de trabajo se contacta a través del número telefónico personal del trabajador contactado fuera de la jornada o durante el horario de refrigerio, sin que este haya dado consentimiento expreso y de forma escrita, tal como se exige en la Ley N° 29733 en su artículo 13° inciso 6. Otra situación que vulneraría es cuando alguien del trabajo durante el horario de refrigerio se acerca para temas laborales al restaurante en donde el trabajador está almorzando con algún amigo.

El derecho a la intimidad personal y familiar cuenta con una estrecha relación con el derecho a desconectarse, puesto que el trabajador al estar fuera de su jornada laboral tiene el derecho a evitar cualquier tipo de acción o situación que afecte su momento de desconectarse.

El no contar con una adecuada desconexión al trabajo borra la línea divisoria entre el tiempo que se le dedica al trabajo y el tiempo personal, por lo que hay una afectación directa al derecho a la intimidad, pues el trabajador va a seguir recibiendo llamadas, correos electrónicos o hasta visitas presenciales al domicilio del trabajador vulnerando así el derecho a la intimidad.

Asimismo, situaciones más invasivas como el recibir una llamada de trabajo o tener que atender emergencias del centro de trabajo durante un evento familiar, son algunos hechos que podrían ocurrir y que pueden ser situaciones frustrantes e intrusivas. Por consiguiente, es importante contar con una figura que sea un vehículo para la protección del derecho a la intimidad, que como vemos, a todas luces estaría relacionado con establecer límites a la oportunidad de contacto del empleador o compañeros de trabajo.

En esa misma línea, vemos que el derecho a la intimidad personal y familiar tampoco es un derecho sobre el cual la desconexión laboral se pueda ajustar. Tomemos en cuenta que, como se ha definido en líneas anteriores, la intimidad protege la esfera personal de la persona, evitando las intromisiones arbitrarias, pero la desconexión trata una problemática mayor que no solo es la protección de la intimidad.

Adicionalmente, tiene una naturaleza subjetiva, debido a que su vulneración depende de la perspectiva de cada persona sobre qué aspectos considera que no debe ser publicado, lo cual genera un reto en su aplicación en la normativa laboral. No obstante, el derecho a la

desconexión requiere que su regulación cuente con principios normativos que respalden su cumplimiento de forma objetiva. No solo es que el empleador no invada la vida privada del trabajador, sino también el garantizar las condiciones laborales a través de parámetros claros sobre el tiempo de descanso y de trabajo.

Con ello, podemos afirmar, luego de la descripción y estudio jurídico de los seis (6) derechos que más se acercan al contenido que busca garantizar la desconexión, que, el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre es el que más sustento y contenido le puede dar a la desconexión. Sin embargo, no tiene el alcance suficiente para garantizar correctamente su ejercicio, de acuerdo con las necesidades que las TIC y los avances sociales nos han mostrado.

Finalmente, el derecho a la desconexión laboral es una manifestación del derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre.

## **CAPÍTULO II. LA DESCONEXIÓN LABORAL COMO MANIFESTACIÓN DEL DERECHO AL DESCANSO EN LA ERA DIGITAL**

En el capítulo anterior se revisó las diferentes etapas que atravesó el derecho al descanso en los últimos años, identificando al uso de las TIC como principal responsable de la desnaturalización del concepto de jornada, el horario de trabajo y la valoración del descanso.

Esto se debe, a que es mucho más sencillo interrumpir el descanso de los trabajadores a través de mensajes, llamadas y correos. Además, nos encontramos en un país donde el trabajo es de difícil acceso, por lo que es común atender llamadas del empleador fuera del horario de trabajo para evitar perderlo. De esta forma, como hemos visto, con la llegada de las TIC, los límites entre la vida familiar y laboral se empezaron a desdibujar y el respeto por el periodo de desconexión se convirtió en una necesidad.

Ciertamente, siempre ha existido la constante necesidad de establecer un límite a la jornada de trabajo, pero su relevancia ha cambiado según el contexto histórico, social y económico de cada generación. Ante ello, el periodo de desconexión, en los últimos años, se ha vuelto una facultad no negociable para considerar una propuesta laboral atractiva. Asimismo, en una sociedad cada vez más hiperconectada es indispensable establecer reglas y límites claros que permitan seguir garantizando el respeto de los derechos laborales y la continuidad de las actividades de las empresas.

En vista de lo mencionado, en el presente capítulo, analizaremos el desarrollo del derecho a la desconexión desde una perspectiva laboral y constitucional. Para ello, se deberá iniciar estudiando la figura actual con la que contamos, la desconexión digital, a fin de determinar si es suficiente para garantizar un descanso efectivo. Posteriormente, partiendo de la construcción del derecho a la desconexión laboral, lo definiremos y estudiaremos sus fundamentos constitucionales. Finalmente, plantaremos conflictos que podrían surgir en su aplicación, considerando que debemos equilibrar los intereses tanto de los trabajadores como del empleador.

### **2.1. Desconexión digital como medida anticipada**

La conectividad entre las personas por medios digitales se ha extendido en las empresas como una herramienta de trabajo, dificultando la limitación de la jornada laboral. Bajo este escenario,

era necesario encontrar un equilibrio entre la vida personal, la protección de los derechos del trabajador y el uso de las TIC fuera del horario laboral.

Esta necesidad ha estado presente incluso antes de la pandemia, en un informe realizado en el 2007 por la OIT sobre trabajo digno y decente, se menciona la necesidad de mejorar el equilibrio entre la vida personal y laboral. En sus propias palabras, para mejorar las dimensiones vitales con relación al tiempo de trabajo es necesario: “(...) *mejorar la conciliación del trabajo y la vida privada de los trabajadores*” (OIT, 2023). Si bien en esa época las TIC aún no se habían desarrollado en la magnitud que se experimenta en la actualidad, estas herramientas ya brindaban mayor facilidad en las comunicaciones laborales, con ello la necesidad de que exista alguna figura que garantice que no te interrumpan tu espacio de descanso para poder recargar energías.

Es así como, en el 2017, Francia, con el objetivo de mitigar los efectos del “*burnout*”, promulgó la *Ley Khomri*, Ley N° 2016-1088, que reconoce el derecho de los trabajadores a la desconexión. Esta legislación permitió ignorar correos electrónicos y llamadas fuera del horario de trabajo, reduciendo la presión laboral. Otros países como España, Italia y Chile siguieron este ejemplo, adoptando medidas normativas para reconocer y proteger este derecho

En Perú, recién con la llegada de la pandemia, y frente a los efectos negativos de la hiperconectividad, el 1 de noviembre del 2020, el Gobierno Peruano publicó el Decreto de Urgencia N° 127-2020, dentro del cual se recoge como Disposición Complementaria Modificatoria, incluir al numeral 18.1.4 (obligaciones del empleador) del Decreto de Urgencia N° 026-2020, el siguiente texto:

(...) Respetar el derecho a la desconexión digital del trabajador, por el cual este último tiene derecho a desconectarse de los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos utilizados para la prestación de servicios durante los días de descanso, licencias y periodos de suspensión de la relación laboral. (DU N°127-2020).

Este es el primer dispositivo legal en Perú que trata sobre el derecho a la desconexión digital, está dentro de normas excepcionales y temporales; cuya vigencia estaba supeditada al Estado de Emergencia Nacional por la pandemia de la COVID - 19, y es de aplicación exclusiva a aquellos trabajadores que se encuentren bajo la modalidad de trabajo remoto.

El 11 de marzo de 2021, en un intento por regular nuevamente el derecho a la desconexión digital, El Gobierno Peruano aprueba el Decreto Supremo N° 004-2021-TR, mediante el cual se establecían disposiciones especiales respecto a la regulación de este derecho. Se señalaba lo siguiente. 1) que la desconexión inicia al término de una jornada diaria de trabajo y finaliza al inicio de la siguiente; 2) que el empleador podrá asignar tareas al trabajador siempre y cuando no esté obligado a conectarse a cualquier medio digital de la empresa fuera de su jornada laboral; 3) que en el supuesto que el empleador y el trabajador acuerden la realización de alguna tarea fuera de la jornada laboral, esta será considerada como trabajo en sobretiempo; y 4) en caso que el empleador incumpla la obligación de la desconexión digital, esta será una infracción administrativa grave que será sancionada con una multa.

Posteriormente, el 11 de septiembre de 2022, se derogó la Ley N° 30036 (Ley del Teletrabajo que no contemplaba el derecho a la desconexión digital), y en su lugar, se publica la nueva La Nueva Ley del Teletrabajo, Ley N° 31572, que define la desconexión digital como la acción de apagar o desconectar los equipos o medios digitales de telecomunicaciones y análogos utilizados para la prestación de servicios, fuera de su jornada de trabajo, durante los periodos de descanso, licencias, vacaciones y períodos de suspensión de la relación laboral. Además, modifica la calificación de la infracción a muy grave.

Actualmente, como vemos, en nuestro país, el derecho a la desconexión digital es el único derecho que protege el periodo de desconexión de los trabajadores, por ello vemos necesario analizar a detalle su alcance, y límites para así validar si este derecho es suficiente y cumple con su fin.

### **2.1.1. Limitaciones en su regulación**

Antes de abordar el análisis correspondiente, es necesario definir esta figura según Naranjo (2017), quien describe:

“el derecho que tienen los trabajadores a no desarrollar actividades por fuera de la jornada de trabajo, ni a ser contactado por el empleador o sus representantes, a través de medios digitales o electrónicos; sin que su actitud negativa, pasiva y evasiva signifique en consecuencia desaprobación alguna en el ámbito de la relación de trabajo” (p. 51).

Una definición precisa sostiene que el derecho a la desconexión consiste en “*el derecho que tienen todos los trabajadores en sus períodos de descanso a desconectarse de los asuntos*

*laborales, a no ser instado a trabajar o ser requerido por cualquier medio, especialmente digitales o electrónicos, ni ser obligados a contestarlos, no pudiendo sufrir represalias de ningún tipo” (Azócar, 2019, p. 13).*

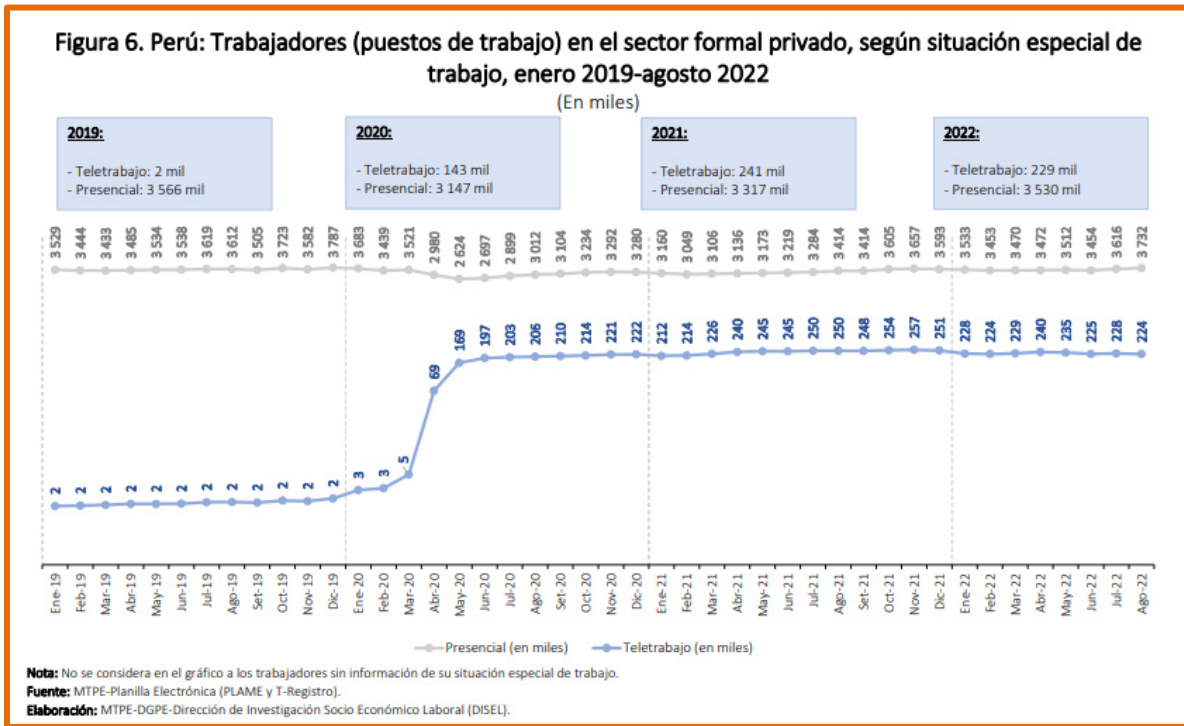
Una definición más actual es la que plantea Albornoz (2019), quien señala que la desconexión digital consiste en alejarse de los dispositivos electrónicos. En el ámbito laboral, esto implica el derecho del trabajador a desvincularse de las TIC una vez finalizada su jornada, lo que a su vez significa que, durante ese periodo, el empleador no puede exigirle la realización de tareas.

Ante ello, vemos que, los tres autores coinciden en que se debe limitar el uso de las TIC fuera de las jornadas laborales para garantizar periodos de descanso efectivos. Coincidimos en que la desconexión debe perseguir este fin; no obstante, cuando Perú adoptó el derecho a la desconexión digital, su configuración no cumple con esta finalidad.

Como primera observación, el derecho a la desconexión digital solo se extiende a los teletrabajadores, por lo que, no se garantiza a todas las modalidades de trabajo. Ello entra en contradicción con el principal objetivo de la desconexión que es garantizar la salud física y mental de todos los trabajadores, ya que, de acuerdo con la ley, solo se reserva para unos cuantos.

Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2022), al cierre de 2022 se registraron aproximadamente 229,000 teletrabajadores en el sector formal privado, lo que representaba alrededor del 6.1% de la Población Económicamente Activa (PEA) ocupada asalariada. Esto indica que la mayoría de los trabajadores, es decir, el 93.9%, aún se encontraba laborando de manera presencial. Cabe destacar que, en el Perú, la regulación del derecho a la desconexión digital se ha enfocado principalmente en los teletrabajadores, dejando a una gran proporción de empleados presenciales sin una protección específica en este ámbito

Gráfico 2: Evolución del teletrabajo entre enero 2019-agosto 2022



Fuente: MTPE, 2022.

Como segunda observación tenemos que, como está configurada la norma actualmente, la aplicación de horas extras en la jornada de trabajo limita en el ejercicio del derecho a la desconexión digital. En tanto, por un lado, tenemos la normativa del teletrabajo, que limita el tiempo de conexión del trabajador, pues se exige una desconexión de doce (12) horas ininterrumpidas, y, por otro lado, tenemos la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, en adelante, “Ley de Jornada de Trabajo”; que señala que las horas extras son voluntarias y se dan por acuerdo entre partes, pero no establece un límite máximo de tiempo.

En ese sentido, tenemos que la Ley de Jornada de Trabajo solo se limita a establecer un máximo de horas a la semana, pero no se pronuncia sobre el máximo de horas extras que puede realizar un trabajador, ni tampoco se menciona el periodo de descanso mínimo de los trabajadores entre jornadas. Por lo que, las horas extras pueden llegar a convertirse, en una “nueva jornada de trabajo”, lo que en la realidad sucede muchas veces cuando la empresa no está dispuesta a contratar un nuevo recurso, sabiendo que lo necesita. (Ibarra & Mamani, 2021).

Al respecto, es importante precisar que en el artículo 21° (actualmente derogado), del Reglamento del TUO de la Ley de Jornada, el Decreto Supremo N° 008-2002-TR, se establecía un límite para el trabajo en sobretiempo: “*el promedio mensual de horas trabajadas no debe*

*exceder de cuatro quintos de la jornada ordinaria semanal”* (DS N°008-2022-TR, artículo 21). Es curioso que antes la norma sí establecía un límite para las horas extras y luego haya decidido dejarlas a libre decisión del empleador, sin embargo, esto no será materia de discusión en la presente tesis.

Sin perjuicio de ello, aun si dicho artículo no hubiera sido derogado, no era posible garantizar las doce (12) horas de desconexión continua que exige la actual ley de teletrabajo pues la jornada diaria podría haberse extendido hasta 14 horas.

Siendo así, bajo cualquier escenario, identificamos que la Ley de Jornada de Trabajo entra en conflicto con la disposición del periodo mínimo de desconexión que se menciona en la norma de teletrabajo. Con lo que es necesario que alguna de estas normas se adapte a la otra para que puedan interpretarse como una unidad y no entren en contradicciones.

Como tercera observación, la norma de teletrabajo señala que las doce (12) horas de desconexión continua se deben respetar inclusive por puestos no sujetos a fiscalización, intermitentes y de dirección. No obstante, lo cierto es que los puestos con estas calificaciones requieren mayor tiempo de trabajo y, por lo tanto, no pueden garantizar un mínimo de horas de desconexión. En consecuencia, la norma no se adapta a la realidad de los puestos de trabajo mencionados.

Como cuarta observación, la norma regula como salvedades para el ejercicio de la desconexión digital; escenarios de fuerza mayor o circunstancias excepcionales que requieran una conexión fuera del horario de trabajo. No delimita qué escenarios comprenden circunstancias excepcionales, dejando a libre interpretación del empleador el uso de esta herramienta.

Tampoco contempla aquellas posiciones que no necesariamente califican como “excepcionales”, pero sí requieren más de doce (12) horas de trabajo continuo. Por ejemplo, un gerente general, un piloto, un médico y otros trabajadores que entran dentro de la calificación antes mencionada. En consecuencia, resulta relevante que la ley de teletrabajo, en el apartado sobre desconexión digital considere tener una regla sobre horas de desconexión más flexible para que en la práctica puedan cumplirse.

Por último, como quinta observación, la ley de teletrabajo tampoco ha establecido cómo es que se materializa el deber de respetar el derecho a la desconexión digital por parte de los empleadores. La norma parece no ser imperativa en la medida que los empleadores no están

obligados a generar políticas y diversos instrumentos de gestión que permitan controlar y garantizar este derecho, a diferencia de lo que sucede con la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual o la Ley de Igualdad Salarial, donde si es mandatorio contar con estas herramientas.

Partiendo de esta analogía, es necesario evaluar la pertinencia de un nuevo procedimiento, definir si es necesaria la creación de un comité; o, si esta función puede incluirse dentro de las tareas del comité de seguridad y salud en el trabajo.

En la actualidad, como opera la desconexión digital no es posible afirmar que cumpla con solucionar el problema original, pues no garantiza un descanso efectivo. Aunque el trabajador se desconecte, el empleador puede contactarlo o llenar su bandeja de trabajo y generar así estrés. Inclusive si el trabajador siente que se ha vulnerado su derecho a la desconexión digital no conoce las vías de protección a las que puede acudir. Además, tenemos un grupo importante de trabajadores, estos son los que se encuentran en un formato presencial, que no pueden exigir una desconexión del trabajo.

### **2.1.2. Necesidad de desconexión antes de la pandemia**

La necesidad de contar con una desconexión digital se da a consecuencia de una revolución y aceleramiento tecnológico en las relaciones laborales, las cuales cambiaron la mecánica de trabajo de unos con otros. Sin embargo, conforme lo hemos mencionado líneas arriba, la desconexión ya era una necesidad desde mucho antes, solo que su enfoque era distinto, ya que, el derecho de los trabajadores a no realizar actividades por fuera de la jornada recién iniciaba cuando abandonaban los centros de trabajo, y muchas veces esto ocurría después de una jornada que excedía lo regular.

Esto se deba a que, dentro de la realidad social, el trabajador en varias partes del mundo siente la obligación de atender todos los requerimientos del empleador en el momento; aun cuando su jornada ya ha terminado, desconfiando de su desempeño y mostrando sometimiento al empleador con la finalidad de asegurar su puesto.

Debido a ello, inclusive antes de la llegada de las TIC, los trabajadores interrumpían su derecho al descanso por miedo a perder su trabajado o ver afectada la percepción del empleador sobre su desempeño, asociando erróneamente, rendimiento con más horas de trabajo (Bautista et al., 2021).

Con un mayor uso de las TIC este miedo incrementó y se forjó como una constante disponibilidad hacia el empleador, convirtiendo al trabajador en un recurso activo permanente que no ponía límites para el disfrute del tiempo libre y de descanso.

Inicialmente, se entendía que era el mismo trabajador quien ponía a disposición del empleador su tiempo libre, por esta cultura de compromiso y responsabilidad que en la práctica era una presencia obligatoria camuflada. Sin embargo, con el tiempo, fue el empleador quien aprovechó esta situación para aumentar de carga laboral al trabajador y fortalecer así la mala práctica de suspender el disfrute de su descanso.

Por lo tanto, las TIC, en lugar de ser potenciadas para transformar procesos y medir realmente el verdadero tiempo destinado a ciertas tareas; fueron un canal para fortalecer la constante disponibilidad del trabajador, retando así al derecho para que intervenga. En nuestro país fue abordado a través del derecho a la desconexión digital recién en el 2020 y con la llegada de la pandemia. Sin embargo, otros países como Francia y Alemania abordaron esta problemática desde mucho antes, debido a que reconocieron el incremento de riesgos psicosociales como un síntoma del no respeto de los espacios de descanso.

Es así como, en Francia, años atrás de promulgar la Ley *El Khomri*, ya se estaba tratando temas relacionados a las TIC y cómo estas influyen en las relaciones laborales (Légisfrance, 2016). En el 2013 mediante el Acuerdo Nacional Interprofesional (ANI)<sup>4</sup>, de fecha 19 de junio del año mencionado, en su artículo 17 se promovieron el uso eficiente de las TIC en las relaciones laborales, pero también se señalaban los aspectos negativos de las nuevas tecnologías al haber el riesgo de que los trabajadores no sepan diferenciar entre el lugar de trabajo y el espacio personal de este, es decir su hogar. Como también el no poder establecer límites entre tiempo que el trabajador dedique a los aspectos laborales y el tiempo a su vida personal (Légisfrance, 2019).

En el caso de Alemania en el 2014 con ocasión del debate sobre la ley antiestrés se propuso por primera vez que, salvo circunstancias excepcionales, se prohibiera al empresario contactar a ciertas horas al trabajador (Vallecillo, 2017 como se citó en Requena, 2020).

De este apartado nos llevamos que la desconexión es un derecho reclamado antes de la pandemia, pero concebido como derecho a no ser interrumpido después de la jornada de trabajo

---

<sup>4</sup> Convenio en donde firman los representantes de los sindicatos y de los empleadores.

y que, sus alcances, por lo tanto, no deban limitarse al uso de TIC.

### **2.1.3. Pandemia como acelerador de la necesidad de desconexión**

En la última década, hemos sido testigos de la transformación que han sufrido las relaciones laborales producto de los avances tecnológicos, y es que su acelerado desarrollo ha generado que las formas de trabajo evolucionaran al punto que la prestación de servicios se deba adecuar al uso de las TIC, pasando a formar parte del día a día de cualquier trabajador.

En efecto, las herramientas tecnológicas hoy existentes han facilitado el acceso a todo lo relacionado con el trabajo, así como la deslocalización del entorno laboral en términos de espacio y tiempo. La inserción de las TIC en el ámbito de trabajo representa una realidad a la que rápidamente se han tenido que adaptar los trabajadores, enfrentando la agilidad en el flujo de información y conexiones interpersonales sincrónicas. Sin lugar a duda esto ha mejorado mucho las relaciones laborales, pero también dejó retos producto de la continua conexión de los trabajadores, la difuminación de las barreras que separan el tiempo de trabajo del de descanso y la sobre exigencia por parte de las empresas para obtener los mismos resultados en menor tiempo; que fueron necesarias abordar, y se agudizaron con la llegada de la pandemia originada por el COVID-19.

En Perú, durante la pandemia se enfrentó la problemática laboral y sanitaria a través de la regulación del trabajo remoto, ya que esta modalidad temporal permitía la prestación de servicios en un lugar distinto al centro de trabajo con la ayuda de las TIC, frenando así la propagación del coronavirus. Aunque se trató de un gran avance, no se dimensionó la problemática que venía creciendo producto de la hiperconectividad digital que afectaba la salud física y mental de los trabajadores.

Otros países como España y Francia ya habían enfrentado el impacto de las TIC en las relaciones laborales por lo que tenían regulaciones más estrictas sobre el trabajo remoto o teletrabajo, reglas cuya finalidad era mitigar los riesgos en la salud física y mental de los teletrabajadores frente al fenómeno de conectividad permanente. Lo que no tenían pensado para este modelo era la posibilidad de que el teletrabajador prestara servicios desde otro estado o inclusive otro país con una diferente zona horaria, con la pandemia se consolidó así un diferente concepto de flexibilidad.

Estaba más que claro que la inmersión en el mundo digital había cambiado por completo la forma en la que se desarrollaba la vida laboral, y la pandemia solo había agregado retos, más no los trajo consigo. Inclusive antes de la pandemia ya era complicado el pleno goce del derecho al descanso y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar; en tanto ni siquiera salir de la oficina era una garantía de que llegaba la hora de descansar, puesto que la posibilidad de mantenerse conectado a internet las veinticuatro horas del día volvía complicado ponerle fin a la jornada de trabajo.

Teniendo en cuenta ello, podemos afirmar que, si bien la aparición de las TIC proporcionó ventajas como la libertad de trabajar fuera de la oficina, contar con mayor flexibilidad en los tiempos y tener más espacios personales; también se desarrollaron inconvenientes como lo difícil que resultaba desconectarse del trabajo, el abuso digital, la sobrecarga de información. Circunstancias que provocan estrés, agotamiento, riesgos de padecer síndromes como fatiga, hiperconectividad, tecnoestrés, entre otros, que resultan nocivos para la salud del trabajador. Además, esta situación impedía un correcto ejercicio del derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre y una correcta conciliación entre la vida personal y familiar.

Según la OIT (2020) el teletrabajo buscaba mejorar la conciliación entre la vida personal, vida laboral y el rendimiento empresarial, así como promover otras finalidades como continuar operando las empresas en tiempo de crisis e incluir a grupos específicos en el mercado de trabajo. No obstante, lo que ocurrió en la realidad fue que no se logró totalmente esta finalidad, las circunstancias que se vivieron fueron distintas a las pensadas para esta figura. Muchos trabajadores no se adaptaron al cambio intempestivo en la forma de trabajo, donde el hogar o domicilio frecuente del trabajador se convirtió en el nuevo centro de trabajo, siendo más complejo diferenciar los aspectos personales de los laborales. Tanto física como emocionalmente, el trabajador convivía con las actividades del hogar y el trabajo, rompiendo la principal función del teletrabajo, que es conciliar la vida personal con el trabajo.

Como ya mencionamos, la pandemia solo empeoró esta situación, en tanto el confinamiento impidió que los trabajadores tuvieran, en su mayoría, una vida social y personal activa, dejando más tiempo para dedicarlo al trabajo. Adicionalmente, de la forma cómo se venía aplicando el teletrabajo o trabajo remoto durante la pandemia - con falta de planeamiento, limitaciones en la fiscalización y monitoreo del trabajador, como también la falta de interacción con otras personas fuera del entorno personal del trabajador- volvió inevitable comprometer la salud del trabajador y su entorno. Esto se debe a que no era saludable llevar asuntos laborales al entorno

personal del trabajador, motivo por el que no en todas las empresas se mantuvo o incrementó la productividad (Monzón, 2020).

Asimismo, la automatización de procesos generó que las empresas redistribuyeran la carga laboral, incrementándola en muchos casos debido a que algunas tareas ahora podían realizarse en la mitad del tiempo, generando que el trabajador no solo deba enfrentar la conciliación de su vida personal y laboral, regular sus horas de trabajo, sino también una mayor exigencia de resultados en menos tiempo al que acostumbraba a destinar.

Bajo este contexto, es que se hace necesaria una regulación sobre desconexión en Perú y muchos países del mundo, ya que el empleador no tenía control sobre la jornada del trabajador, ni podía interferir en las medidas que había adoptado el trabajador para separar su vida personal de la laboral. Por lo que el único camino que se tenía para salvaguardar su salud era establecer límites de conexión a través de la desconexión digital.

En esa misma línea, la descentralización de muchas actividades originó que el trabajo pueda ser prestado fuera del centro de labores a través de modalidades como el teletrabajo, con particularidades que ya hemos revisado con anterioridad. Estos retos fueron abordados de diferentes maneras en las empresas, pues algunas ya establecían límites en cuanto a la prestación del servicio fuera del centro de trabajo, la distribución de horas debía obedecer a un horario de trabajo y al lugar declarado por el trabajador a la empresa, ya que, esto contribuía a una mejor separación de su vida personal y laboral.

Al respecto, debemos resaltar que nuestro país aún es muy joven en términos de bienestar laboral, aún no le damos la importancia necesaria al cuidado de la salud mental y física. La llegada de la pandemia ha visibilizado una necesidad que venía creciendo: el respeto del derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre. Además, llegó con la invitación para acelerar las reformas y avances en nuestro ordenamiento jurídico, de forma que a corto o mediano plazo nuestras normas se ajusten a la realidad de las empresas sin desproteger los derechos de los trabajadores.

## **2.2. Construcción del derecho a la desconexión laboral**

Los hechos descritos líneas arriba nos permiten reconocer la existencia de una problemática que necesita ser atendida, con un alcance integral que justifica el reconocimiento de una figura jurídica que la aborde. Con relación a ello, consideramos que la desconexión digital no es una herramienta totalmente satisfactoria, pues la solución no es simplemente apagar los dispositivos electrónicos, ya que la interrupción al trabajador no solo implica contactarlo a través de medios digitales.

Cuando hablamos de interrupción constante por parte del empleador o de otros compañeros de trabajo, nos referimos a una afectación a los momentos de descanso o de ocio, que, además, ocasiona una percepción de fiscalización y control constante. Esta sensación limita su capacidad y su derecho de desligarse por un momento de los aspectos del trabajo, afectando en la calidad de los lazos personales o sociales de la persona.

En ese sentido, con la desconexión laboral se busca englobar un concepto más amplio y completo, que no solo signifique la ausencia de una comunicación por las TIC, sino que, además, los empleadores eliminen cualquier tipo de expectativa de disponibilidad o respuestas a aspectos laborales durante el tiempo de descanso, salvo las excepciones que detallaremos más adelante. De esta manera se busca salvaguardar derechos como el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre, dignidad, jornada de trabajo, trabajo, salud e intimidad.

En vista que protege a varios derechos, es pertinente analizar primero si se trata de un derecho autónomo o instrumental para luego estudiar el contenido jurídico que debe tener y finalmente con ambos temas claros, definir el derecho.

### **2.2.1. Análisis constitucional del derecho a la desconexión laboral**

Las autoras coinciden en que la desconexión laboral es un derecho instrumental. El principal argumento descansa en la idea de que a través de este derecho pueden ejercerse muchos otros. Según Deivis Echeandía, el derecho instrumental se puede entender como aquel derecho que: “(...) *sirven de instrumento para la realización del derecho objetivo en los casos concretos*” (Echeandía, 2020, p. 41). Además, cuenta con la función de crear las condiciones para el ejercicio de otras libertades o derechos (Espinoza y Gómez, 2022).

Siguiendo esta línea argumental, como hemos visto líneas arriba, la desconexión laboral cumple con ambas condiciones, pues, por un lado, sirve como medio de protección de derechos fundamentales como es el descanso, el disfrute del tiempo libre, el derecho a la intimidad, etc. Por otra parte, permite crear situaciones y escenarios a través de los cuales es posible gozar de la protección de estos derechos fundamentales sin dejar de lado otros que protegen los intereses del empleador.

Es así como el derecho a la desconexión laboral no puede ser un derecho autónomo en tanto no es independiente de otros derechos fundamentales, ni tiene una naturaleza jurídica independiente. En ese sentido, la desconexión laboral forma parte de las expresiones del derecho al descanso, reconocidas en el artículo 2º inciso 22 de nuestra Carta Magna, por tanto, debe adquirir la misma protección. Con este tipo de desconexión se busca garantizar y contribuir con el disfrute pleno del descanso y al tiempo libre, al que todo ser humano tiene derecho.

Además, tomando en consideración que las generaciones que coexisten en el mundo laboral cuentan con visiones distintas sobre el descanso y viven en una sociedad hiperconectada. Por tanto, tiene nuevas necesidades que no habían aparecido en la misma magnitud con anterioridad y que no pueden ser cubiertas solo por el derecho al descanso. Aquí la necesidad de que otro derecho, más especializado, se desprenda de él.

Coincidimos con Pierre -Henri Cialti, Doctor en Derecho por la Universidad de Valencia y la Universidad Toulouse I-Capitole, que la desconexión es un nuevo mecanismo para establecer límites al poder de dirección de los empleadores. Esto con la finalidad de garantizar el derecho a la salud y la conciliación entre la vida profesional y personal, por medio del descanso, por lo que considera que esta figura es un derecho instrumental que sirve para garantizar otros derechos que se encuentran reconocidos (Cialti, 2017).

Es importante tener presente que cualquier trabajo viene acompañado de una fatiga física y mental, lo cual debe ser compensado con un periodo de descanso. Este es un componente vital que influye en el desempeño del trabajador, ya que, no contar con un descanso adecuado afecta la salud física y mental de este. Por tanto, es un condicionante de una buena calidad de vida laboral (Podetti, 1997).

Consideremos, asimismo, que, el derecho al descanso es la limitación a la duración de la jornada de trabajo que le permite al trabajador emplear este tiempo para realizar actividades de recreación, ya sea familiares, sociales, o solo, quedando sujeto a su discreción; entendiéndose que el empleador se encuentra prohibido de interrumpir este periodo. (Rosenbaum, 2020).

Cabe precisar que la desconexión laboral no solo se garantiza al término de la jornada sino también en las diferentes expresiones del derecho al descanso como en el tiempo de refrigerio, descanso diario, las vacaciones, licencias laborales, entre otros.

Aunando a lo anterior, identificamos que la definición del descanso proporciona al trabajador la posibilidad de contar con un espacio de reposo al término de la jornada; no obstante, la desconexión laboral al ser una manifestación del derecho al descanso no solo protege el contenido de este último, sino también promete salvaguardar al trabajador de cualquier contacto que pueda iniciar el empleador sea por herramientas tecnológicas o por cualquier otro medio en cualquiera de los periodos de suspensión de trabajo. Y que, además, tendrá derecho a no ser sancionado ni obligado a contestar cualquier información relacionada al trabajo dentro de estos periodos.

Al respecto, consideramos que esta visión es una de las características de la desconexión laboral, debido a que se está dando una perspectiva de prevención y protección. Bajo este enfoque, la desconexión tiene como meta proteger a los trabajadores de posibles abusos laborales y garantizar que no sean explotados por los empleadores, ni tampoco obligados a trabajar más de lo exigido en su jornada laboral.

Se resalta la importancia de vigilar y garantizar el derecho del trabajador a descansar para poder recuperarse fuerzas, fomentando el cuidado de la salud física y mental. De igual forma, esta perspectiva pone énfasis en que haya un correcto equilibrio entre lo laboral y personal, al no permitir interrupciones.

Cuando hablamos de desconexión laboral nos referimos a la protección que necesitan tener las personas para desarrollarse libremente y garantizar un periodo de descanso, ya que el desarrollo personal incluye el poder participar de actividades que impulsen el perfeccionamiento de habilidades personales, hábitos y formas de pensar. Para esto, las personas necesitan tener espacios de descanso, o separación temporal de las responsabilidades laborales a las que están

sujetas como parte de su naturaleza como trabajadores.

De acuerdo con el psicólogo estadounidense, Abraham Maslow en su libro “*Motivation and Personality*”, plantea una jerarquía entre las motivaciones de los seres humanos y cómo es necesario cumplir cada nivel para alcanzar la autorrealización; y para lograr la misma no sólo es necesario tener un desarrollo profesional, pues únicamente es parte de todo un grupo de campos que el ser humano necesita trabajar para alcanzar la autorrealización (Maslow, 1970).

Las habilidades sociales son los pasos previos a la realización y guardan estrecha relación con el desarrollo profesional, debido a que potencian la productividad de las personas; siendo ello así, el espacio personal de libre desarrollo es necesario para lograr el éxito profesional, la calidad de vida deseada y, por lo tanto, la autorrealización que plantea Maslow. Este último punto es, sin duda, lo que protege la desconexión laboral. Esta concepción guarda una estrecha relación con el derecho al descanso y el principio de la dignidad humana.

Por otro lado, que la desconexión laboral sea una manifestación del derecho al descanso, no significa que este será un derecho absoluto y que no va a ser válido establecer ciertas restricciones. Tampoco que sea sustituido o pierda su valor como medio de garantía del derecho al descanso de los trabajadores en caso se establezcan excepciones. A pesar de que esta figura requiere de excepciones, sigue siendo un medio fundamental para evitar que se invada el tiempo libre del trabajador.

Que el derecho a la desconexión laboral tenga su origen en la protección de otro derecho no significa que no deba estar positivizado. Tal como se ha visto, la creación de una nueva figura jurídica es la forma más notoria de construcción, pues responde a la ausencia de respuestas en el derecho para una situación en particular que requiere de protección. Lo habitual en los sistemas jurídicos es que sea el legislador el facultado a diseñar el contenido de estos derechos y los jueces los agentes encargados de aplicar la legislación (Rodríguez-Toubes, 2019).

Finalmente, la desconexión laboral es un derecho que debe ser ejercido por todo trabajador y respetado por el empleador, sin que ello sea impedimento para que el trabajador asuma el compromiso de cumplirlo.

### **2.2.2. Análisis jurídico y definición del derecho a la desconexión laboral**

Cuando nos referimos al tiempo libre o de ocio es inevitable hablar de trabajo, y es que este último elemento determina el inicio y fin del periodo de descanso de todo trabajador. Sobre todo, en un contexto laboral en donde conviven generaciones con visiones y competencias distintas con respecto a las nuevas tecnologías que se introducen tanto en los ámbitos de la vida personal y laboral.

Bajo ese contexto, ha llevado a que muchas personas valoren el concepto de “flexibilidad” como un aspecto con valor para negociar, y el cual fue implementado en varias empresas durante la pandemia. Esto se debe a que durante esa época muchas personas cambiaron sus perspectivas de la vida, en donde muchos vivían para trabajar, dejando de lado la importancia de poder disfrutar del momento de ocio y brindar la verdadera importancia de cuidar la salud en todos los aspectos. No obstante, esta realidad enfrenta un enorme desafío, porque precisamente esta autorregulación genera que se difuminen los límites entre el espacio personal y laboral del trabajador, limitando una correcta desconexión del trabajo.

En este contexto, resulta fundamental establecer con precisión los límites que regirán el derecho a la desconexión laboral, así como comprender el significado de este concepto y su estrecha relación con el ámbito del trabajo. En el presente apartado, definiremos la desconexión laboral a partir de la evolución del derecho al descanso, previamente analizada, y su respaldo en el marco constitucional.

Cabe destacar que el envejecimiento de la población es un factor relevante para considerar en esta definición. Este fenómeno, que tiene un fuerte impacto en el mercado laboral, ha motivado a muchas personas a postergar su edad de jubilación, generando así entornos laborales intergeneracionales con brechas marcadas (Buk Gestión de Personas, 2024). Como se desarrolló en el Capítulo 1, en la actualidad coexisten al menos cuatro generaciones dentro de las organizaciones. Esta diversidad se debe, en parte, a un cambio en la manera de segmentar a las generaciones: se ha pasado de una clasificación basada en hitos biográficos —como el nacimiento del primer hijo— a una basada en criterios sociales y culturales (Enel, 2024). Como resultado, emergen nuevas generaciones cada dos a cinco años, caracterizadas por preferencias, expectativas y aspiraciones distintas, así como por un fuerte deseo de autorrealización y una mayor valoración de pertenecer a organizaciones con una cultura y valores centrados en el bienestar del trabajador.

Con respecto a la palabra “desconexión” nos referimos a esa limitación entre un espacio y otro, que nos da derecho a apartarnos de una situación para comenzar otra (Gorelli et al. 2021). Relacionando esta figura al ámbito laboral, donde en trabajador actual y futuro se enfrentan a las nuevas tecnologías, tenemos un primer reto que es la desconexión de la tecnología. Esta urgencia parece ser la única a la que se le prestó atención e importancia en nuestro país, pues fue abordada a través de la desconexión digital.

Según María Chaves, Consultora de la División de Mercados Laborales del BID, la normativa respecto al derecho a la desconexión digital ha surgido en conjunto con la regulación del teletrabajo, explicando su estrecha relación con esta modalidad (Noel, 2022); sin embargo, coincidimos con ella en que la desconexión va más allá del teletrabajo. En el contexto peruano, son más los trabajadores que asisten a oficinas que los teletrabajadores, encontrándose este primer grupo impedido de exigir el derecho a la desconexión.

Aunque adelantamos que la desconexión laboral no tiene el mismo contenido que la desconexión digital, no podemos negar que son derechos vinculados y persiguen fines similares: i) garantizar el descanso del trabajador, ii) permitir la conciliación de la vida personal y laboral, iii) prevenir riesgos para la salud de los trabajadores, y iv) prohibir al empleador contactar al trabajador durante los espacios de desconexión. Estos fines encuentran su sustento en la estrecha relación que guarda la desconexión con el derecho al descanso, la protección de la esfera personal del trabajador y la facultad que tiene para disponer de su tiempo libre como crea conveniente. Por ello, en la definición del concepto de desconexión laboral hemos partido principalmente de la perspectiva del derecho al descanso, sin dejar de lado, los otros derechos con los que guarda relación.

De acuerdo con el fundamento 18 de la sentencia N° 02481-2019-HD/TC, la vida privada consiste en hechos o circunstancias desconocidas por la comunidad en general, y se encuentran reservados para el conocimiento de la persona y de un grupo pequeño, por lo que su divulgación o conocimiento por un tercero no autorizado puede generar daños (Tribunal Constitucional, 2021). Asimismo, este derecho permite que la persona pueda actuar de forma libre y autónoma, estando protegido de la interferencia de terceros no autorizados (Faz Garza & Malagón Monroy, 2021). Como vemos, muchos coinciden en que la vulneración de este derecho comienza con la invasión de un tercero a la esfera personal; trasladando este concepto al mundo laboral, lo cierto es que con la llegada de las TIC hay una constante disponibilidad del tiempo del trabajador y una intromisión a la vida privada de los mismos.

Esta intromisión mediante herramientas tecnológicas supone una invasión a la esfera personal del trabajador, violando así su derecho al descanso y a la intimidad. La desconexión laboral, precisamente, busca garantizar esa adecuada separación entre la vida personal y laboral prohibiendo el contacto del empleador dentro de los espacios de descanso. En ese sentido, cuando nos referimos a la desconexión laboral, no solo hablamos de las necesidades laborales que surgieron a partir del incremento del uso de las TIC, sino también responde a que algunos derechos fundamentales establecidos en nuestra Constitución que se encuentran desprotegidos.

Por otro lado, tenemos que la peculiaridad de este derecho es que su alcance se extiende a todas las modalidades de trabajo, entendiéndose así que inclusive médicos, pilotos o trabajadores del sector agrario tienen derecho a desconectarse del trabajo y durante este periodo disfrutar de la protección que pueda dar este derecho.

Siguiendo esa misma línea, para establecer una definición de la desconexión laboral es pertinente determinar los elementos que componen este derecho, los cuales son los siguientes: en primer lugar, el sujeto activo es el titular del derecho respecto del cual se reclama la defensa y garantía (Secretaría Técnica del Consejo Consultivo de México, 2019). En segundo lugar, el sujeto pasivo es sobre quien directamente recae la acción típica, sea o no el titular del bien jurídico (Diccionario Panhispánico del Español Jurídico, 2023b). Y, como último elemento, es el objeto del derecho que consiste en una conducta de acción o de omisión establecida en una norma, en la cual el sujeto pasivo debe realizar a favor del sujeto activo (Bernal Pulido, 2007).

Con estas definiciones detalladas, en el caso que nos atañe, el sujeto activo del derecho a la desconexión laboral son todos aquellos trabajadores que se encuentran bajo una relación de trabajo, sin importar la modalidad de contratación. En cuanto al sujeto pasivo serían los empleadores. Finalmente, el objeto del derecho es la no interrupción del tiempo de descanso del trabajador, independientemente del medio que utilice para contactar al sujeto activo.

Teniendo identificado los sujetos activos, pasivos y el objeto del derecho, podemos definir al mismo como la facultad que tienen los trabajadores de disponer de su tiempo libre fuera de la jornada laboral, sin que este momento sea afectado por algún contacto iniciado por el empleador o cualquier representante de este, a través de las TIC o medios no digitales. Esto con el objetivo de salvaguardar el bienestar mental y físico de los trabajadores, garantizando el descanso correcto y el disfrute del tiempo de ocio sin interferencias de las tareas laborales. Siendo así, la desconexión laboral busca proteger la no interrupción de los espacios de descanso

del trabajador y, además, el desarrollo personal que surge a partir de una necesidad generacional que se ve cada vez más en las organizaciones.

Mediante la presente investigación buscamos materializar la evolución que ha experimentado el derecho al descanso producto de las nuevas necesidades y que ahora se manifiesta como la exigencia de un derecho a no ser interrumpido. Esto último debido a que fue creado en un contexto económico, social y cultural distinto al que nos encontramos actualmente, en el cual existen más desafíos y nuevas necesidades para que las organizaciones continúen resultando atractivas para el mercado.

A diferencia de la desconexión digital, esta figura no solo busca que el alcance de protección de la norma sea mayor, sino también cambiar la concepción de que solo se afecta el derecho al descanso a través de medios digitales. Hay situaciones que los empleadores sin hacer uso de las TIC pueden interrumpir y vulnerar el derecho del trabajador a no pensar en temas laborales en su momento de descanso u ocio. Para ello, más adelante graficaremos algunas situaciones en las que el empleador no hará uso de los medios digitales para interrumpir el periodo de desconexión del trabajador.

Finalmente, consideramos que la desconexión digital no fue una figura planificada a largo plazo, debido a que se legisló en herramientas jurídicas de emergencia, y como una forma de solución rápida para que se asegure la continuidad del giro del negocio. Por ello, queremos demostrar que la razón de ser de la desconexión laboral es que sea catalogada como un derecho que se orienta a la necesidad de balancear y armonizar la vida profesional, y el poder brindar una respuesta a las demandas que las nuevas generaciones que integran el mercado de trabajo.

### **2.3. Libertad de empresa y desconexión laboral**

La implementación de la desconexión laboral tendrá desafíos para las empresas, pues deberán adaptarse a nuevas responsabilidades y obligaciones legales. Si bien muchas de ellas, están poniendo en práctica medidas orientadas a favorecer la desconexión o como coloquialmente lo llaman “*el derecho a no contestar correos electrónicos o llamadas telefónicas fuera del horario laboral*” (Camós & Sierra, 2020). Con esta nueva figura, los empleadores deberán asumir, por un lado, un costo económico, ya que probablemente en algunos sectores se experimenten pérdidas en la productividad inmediata. Además, será necesario implementar una inversión en nuevas tecnologías que garanticen el periodo de desconexión, y finalmente, deberán considerar

el costo de compensación en caso de suspender el periodo de desconexión. Por otro lado, los costos sociales como el impacto en la cultura organizacional o una posible tensión inicial en las relaciones laborales al modificar la dinámica de atención de los pendientes.

Teniendo en cuenta ello, los empleadores asumirán retos tanto en lo económico como en lo organizacional en el camino de la aplicación de una desconexión laboral, por lo que es vital salvaguardar sus derechos. Adicionalmente, debemos tener presente que los centros de trabajos deben tener la opción de poder enfrentar con flexibilidad situaciones de emergencias o de crisis para garantizar el funcionamiento continuo y competitivo del negocio sin tener la contingencia de una penalización.

El salvaguardar los intereses de los empleadores es necesario para que estos puedan competir en una realidad en donde las nuevas tecnologías reinan y hacen que todo sea más rápido. Por ello, con la implementación de una normativa sobre desconexión laboral se debe evitar que las nuevas reglas sean inflexibles y con ello limiten la capacidad de las empresas de actuar con celeridad ante un contexto de emergencia. Lo que se necesita es un equilibrio entre ambos actores con el fin de generar entornos laborales respetuosos y sostenibles en el largo plazo.

Las empresas juegan un rol importante dentro de la relación laboral, por lo que debemos de adoptar medidas que las favorezcan y ofrezcan soluciones prácticas para que la implementación de la desconexión laboral no afecte sus operaciones; y, además, resulte una figura atractiva de aplicar. Para ello, antes de desarrollar los principales derechos que protegen los intereses de las empresas, queremos mencionar medidas que se adoptaron en Europa con el objetivo de alcanzar un mejor equilibrio entre la vida personal y laboral de los trabajadores.

De acuerdo con un estudio realizado por Vodafone España (2016) en diez (10) países <sup>5</sup>, el 75% de empresas en todo el mundo ya habían implementado políticas de trabajo flexible que permitían a los trabajadores modificar su horario de trabajo, y utilizar las TIC para trabajar desde casa o durante sus desplazamientos. Este resultado nos permite concluir que empresas extranjeras han reaccionado rápidamente a los cambios sociales y normativos que acompañaron el aumento del uso de las TIC y el ingreso de los *Centennials* al mercado laboral. Razón por la cual se deben considerar a las empresas como aliados y por ende incluir en la normativa de

---

<sup>5</sup> Tomar en consideración que por Europa participaron Alemania, España, Italia, Islandia, Países Bajos y Reino Unido. En cuando Asia participaron Hong Kong y Singapur. Por África se entrevistaron ciudadanos de Sudáfrica. Finalmente, América participó Estados Unidos.

desconexión laboral, sus intereses.

En esa línea, a continuación, desarrollaremos el derecho a la libertad de empresa, pues protege a las empresas de medidas laborales proteccionistas en favor de los trabajadores.

### **2.3.1. Contenido esencial del derecho a la libertad de empresa**

El derecho a la libertad de empresa se encuentra garantizado en los artículos 58° y 59° de nuestra Constitución. A través de dichos artículos, se le permite a cualquier persona involucrarse en la actividad económica del país, y se establece que el ejercicio de estas libertades no debe de ser lesivo a la moral, a la salud y ni a la seguridad pública. Otro de los artículos que da contenido a este derecho es el artículo 2° inciso 17, en la cual se precisa que toda persona tiene derecho a participar de forma asociada o individual, en la vida económica de la Nación.

En el acápite d) del fundamento 26 de la STC N° 0008-2003-AI/TC se define a la libertad de empresa como la facultad de poder elegir la organización y efectuar el desarrollo de una unidad de producción de bienes o prestación de servicios, para satisfacer la demanda de los consumidores. Asimismo, en la misma sentencia se precisa que este derecho se enmarca en una actuación económica auto determinativa, lo cual significa que servirá como base para su funcionamiento y establecer límites en su ejercicio. (Tribunal Constitucional, 2003).

Es importante tener presente que todo derecho cuenta con contenido esencial, es decir aquellas características que lo define y garantiza su eficacia, y que no puede ser eliminada sin que esto signifique que el derecho se desnaturalice. En el caso del derecho a la libertad de empresa, el contenido esencial es el siguiente: 1. Libertad de creación de empresa y el acceso al mercado, 2. Libertad de organización, 3. Libertad de competencia, y, 4. Libertad para cesar las actividades. (Kresalja & Ochoa, 2017).

#### **2.3.1.1. Libertad de creación de empresa y el acceso al mercado**

De acuerdo con el artículo 60° de la Carta Magna, se protege y garantiza el pluralismo económico, es decir se permite la convivencia de diversas formas de empresas y propiedad. Esto con el objetivo de que las empresas puedan operar sin restricciones en cuanto a la estructura societaria que elija.

Con relación al punto mencionado, el Tribunal Constitucional en la sentencia 00015-2010-

PI/TC, precisa que la libertad de empresa está de terminado por libertades como: “(...) *la libertad de creación de empresa y de acceso al mercado significa libertad para emprender actividades económicas, en el sentido de libre fundación de empresas y concurrencia al mercado (...)*” (Tribunal Constitucional, 2012, fundamento 37).

Ambas figuras son pilares fundamentales para la economía del mercado, puesto que permiten a los actores emprender actividades económicas sin prohibiciones injustificadas. Brinda la posibilidad de crear empresas y participar en las dinámicas del mercado, con el objeto de promover la competencia y el desarrollo económico del país.

No debemos dejar de lado que el ejercicio de esta libertad se encuentra sujeto a impedir la competencia desleal que afecten a la sociedad. De acuerdo con nuestra Constitución, la intervención del Estado se realiza con el objetivo de combatir situaciones que impida la libre competencia y eviten situaciones de abuso de posiciones dominantes o monopólicas (Constitución Política del Perú, artículo 61°). De igual forma, en defensa del interés del consumidor y usuarios, se implementan acciones que genere equilibrios en el mercado, incentivando a un entorno accesible y justo para todos los actores (Constitución Política del Perú, Artículo 65°).

### **2.3.1.2. Libertad de organización.**

Establecida en el artículo 62° de nuestra Constitución, el derecho a la libertad de empresa abarca la posibilidad de que puedan celebrar contratos de forma libre; siempre y cuando, se respete el ordenamiento jurídico.

De acuerdo con el fundamento 52 del Exp. N°00026-2008-PI/TC, la libertad de contratar se concibe en el principio de autonomía de la voluntad y tiene un doble contenido:

- a Libertad de contratar, también llamada libertad de conclusión, que es la facultad de decidir cómo, cuándo y con quién se contrata; y
- b. Libertad contractual, también conocida como libertad de configuración interna, que es la facultad para decidir, de común acuerdo, el contenido del contrato. (Tribunal Constitucional, 2010, fundamento 52).

Como vemos, esta libertad cuenta con dos dimensiones, el primero se basa en la potestad de elegir si se va a celebrar el contrato o no. En cuanto a la segunda dimensión se refiere a la posibilidad de definir el contenido por mutuo acuerdo. Esta distinción es importante, ya que la autonomía no solo se basa en la formación del vínculo, sino también abarca los derechos y obligaciones que se desprende.

Ambos aspectos cumplen una función esencial en salvaguardar la seguridad jurídica y la promoción de un entorno competitivo en las relaciones comerciales. Sin embargo, se debe tener presente que se cuenta con ciertas restricciones con el objeto de evitar eventuales abusos. La buena fe y el equilibrio entre las partes son dos principios que actúan como medios de control, impidiendo que las partes acuerden condiciones que favorezcan a las empresas, pero que afecten a la sociedad.

### **2.3.1.3. Libertad de competencia**

Establecida en el artículo 61° de nuestra Constitución, es un pilar fundamental para la libertad de empresa pues garantiza que todos puedan participar en el mercado y busca combatir toda práctica que limite la libre competencia y fomentar un entorno empresarial en el que la competencia sea abierta y equitativa.

En otras palabras, es la oportunidad que se les da a las empresas de operar y competir mientras que no afecten el mercado, y no se conduzca al monopolio, ni a prácticas anticompetitivas.

El TC ha desarrollado el contenido de este derecho en reiteradas jurisprudencias, una de ellas es la STC N° 03479-2011-AA, que en su fundamento 5 precisa que el derecho a la libertad de competencia se define como: “(...) *la potestad de coexistencia de una pluralidad de ofertas en el campo de la producción, servicios o comercialización de productos de la misma especie por parte de un número indeterminado de agentes económicos (...)*”. (Tribunal Constitucional, 2014, fundamento 5). Agregan que, esta libertad debe de ser entendida bajo los alcances del estado social y democrático de derecho; y de la economía social de mercado, cuya característica principal es fomentar el desarrollo y sostener la economía nacional (Tribunal Constitucional, 2014).

Además, en la STC 0018-2003-AI/TC, se precisa que la libre competencia presupone la presencia de tres (3) requisitos que son:

“a) *La autodeterminación de iniciativas o de acceso empresarial a la actividad*

*económica.*

*b) La autodeterminación para elegir las circunstancias, modos y formas de ejecutar la actividad económica.*

*c) La igualdad de los competidores ante la ley.” (Tribunal Constitucional, 2004)*

Con respecto al primer punto, se entiende que se debe garantizar en un contexto dinámico, sin que existan barreras que impidan la libre competencia. En cuanto al segundo, los empresarios deben escoger cómo funcionar o adaptarse a los cambios o necesidades del mercado. Y finalmente, el tercer punto, se refiere a asegurar que las condiciones para todos los participantes sean iguales y no reciban tratos diferenciados injustificados.

En la actualidad, la imagen de la empresa en el mercado le agrega valor a su competitividad, por lo que, implementar una correcta desconexión laboral en su fuerza de trabajo de una u otra forma agregará su valor en el mercado. De igual forma, como hemos visto, respetando los periodos de descanso de sus trabajadores, su productividad podría incrementar, volviéndose así más competitiva.

#### **2.3.1.4. Libertad para cesar las actividades**

De acuerdo con un pronunciamiento del Tribunal Constitucional, una de las liberalidades que brinda el derecho a libertad de empresa es la de cesar las actividades; menciona que: “(...) *para quien haya creado una empresa, de disponer el cierre o cesación de las actividades de la misma cuando lo considere más oportuno*” (Tribunal Constitucional, 2005, fundamento 46). Esto quiere decir que si el empresario considera que su negocio no está tomando el rumbo deseado o no brinda las ganancias esperadas, este puede dar por terminado su empresa.

Teniendo en consideración lo mencionado, vemos que la libertad de empresa denota otros derechos constitucionales que son importantes y le permite tener cierta flexibilidad para la adaptación ante cambios normativos, siendo tarea del Estado proteger a las corporaciones de medidas injustas que no les posibiliten seguir operando.

Con ello, no queremos decir que no deban establecerse los límites necesarios para que el ejercicio de la libertad de empresa no resulte abusivo o afecten derechos de terceros. Em lo que se refiere al plano laboral, el derecho a la libertad de empresa debe considerar que, el ejercicio de este derecho no puede vulnerar el de los trabajadores.

En conclusión, el derecho a la creación de empresa y acceso al mercado debe guardar relación con el contenido del derecho a la desconexión laboral, de modo que se permita garantizar ambos intereses.

### **2.3.1.5. Poder de dirección del empleador**

El poder de dirección, de acuerdo con el artículo 9° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, es la facultad que tienen los empleadores para reglamentar, dictar órdenes para el cumplimiento de las obligaciones de los trabajadores, y sancionarlos disciplinariamente cuando sea necesario.

Su expresión involucra a dos actores: por un lado, el empleador, pues tiene la potestad de mandar y, por otro lado, los trabajadores, quienes tienen la obligación de obedecer las indicaciones. Sin embargo, en la realidad lo que sucede es que, con ánimo de servir a los intereses de la empresa, el trabajador muchas veces se somete voluntariamente a una alta carga laboral para mantener su empleo, y con ello no logra separar el trabajo de la vida personal, que es lo que busca la desconexión laboral. Este control empresarial al que nos referimos puede ser ejercido a través de las TIC u otros medios no tecnológicos, y encuentra su origen en el derecho a la libertad de empresa (Jiménez Silva et al., 2022). En ellos radica el rol de protección a la empresa, el mismo que debe de tener límites.

Estos límites, como veremos más adelante, están relacionados a los derechos constitucionales del trabajador como el derecho a la intimidad, imagen, secreto de las comunicaciones y otros derechos inespecíficos de la persona. Para establecer los límites que deberá observar el empleador para el correcto ejercicio de esta facultad es necesario primero comprender su contenido.

A continuación, se explicarán las facultades que confiere al empleador el poder de dirección:

- **Reglamentar y organizar:**

La facultad de reglamentar permite al empleador establecer normas y políticas internas dentro de la empresa, con el fin de regular el comportamiento y las actividades de los trabajadores. Esta facultad permite al empleador gestionar y dirigir las operaciones de la empresa. Algunos de las condiciones que, en la práctica, el empleador suele reglamentar son los siguientes: horario de Trabajo, normas de seguridad, código de conducta, código de ética y uso de medios informáticos institucionales, entre otros.

En lo que respecta a la facultad del empleador para organizar, se refiere al derecho de dirigir y administrar su empresa con plena autonomía. Esto abarca la capacidad de contratar y despedir trabajadores, establecer procedimientos laborales, delegar responsabilidades y tomar decisiones relacionadas con la gestión de recursos humanos.

Es crucial tener en consideración que este derecho no es absoluto, puesto que está sujeto a limitaciones, una de ellas consiste en que no puede contravenir los derechos fundamentales protegidos por la Carta Magna, tales como el relativo a la vida, a la dignidad o a un trato justo, y tampoco puede infringir las normas laborales vigentes.

- **Fiscalizar:**

Esta consiste en que el empleador tiene el derecho a vigilar que los trabajadores cumplan con las disposiciones laborales internas brindadas por el centro de trabajo y por medio de la normativa laboral vigente. Algunas formas de poder fiscalizar por parte del empleador son las siguientes: revisión de metas y objetivos, registro de control de asistencia (entrada y salida), videovigilancia, auditorías internas para garantizar el cumplimiento de políticas o reglamentos.

La facultad de fiscalizar por parte del empleador, la cual se desprende del poder de dirección, tiene como uno de sus límites el derecho a la intimidad de los trabajadores, el cual se encuentra establecido en el artículo 2° incisos 6 y 7 de nuestra Constitución. Por un lado, el inciso 6 del artículo 2° hace referencia a la no divulgación de información por medios de los servicios informáticos, ya que puede afectar la intimidad personal y familiar. Por otro lado, el inciso 7 del mismo artículo, hace referencia a la protección de la intimidad personal y familiar, al honor y la buena reputación de toda persona, confiriendo la posibilidad de retracto en caso haya una vulneración.

Una de las estrategias que algunos empleadores utilizan para supervisar es la implementación de la videovigilancia en los centros de trabajo. Esta modalidad de fiscalización demanda una atención meticulosa con el propósito de prevenir cualquier vulneración al derecho de la privacidad e intimidad del trabajador.

Siendo así, a través de la Directiva N° 01-2020-JUS/DGTAIPD se establecieron lineamientos con respecto al tratamiento de datos personales captados por sistemas de videovigilancia con fines de seguridad, control laboral y otros, de conformidad con lo

establecido en la Ley N° 29733 y su reglamento. En particular, se precisa que el empleador se encuentra en la obligación de informar a sus trabajadores de los controles videovigilados, ya sean por carteles o cualquier medio informativo. Asimismo, se señala que el tratamiento de los datos de los trabajadores se limita a las finalidades propias del control y supervisión de la prestación laboral, por ello no pueden utilizarse dichos medios para fines distintos, salvo que se cuente con el consentimiento del trabajador (Autoridad Nacional de Protección de Datos Personales, 2020).

Esta facultad debería aplicarse para garantizar una correcta desconexión por parte de los trabajadores. En ese sentido, tiene una doble función, ya que permite que el empleador vigile el cumplimiento de sus indicaciones, y, por otro lado, utilizarlo como herramienta para asegurarse que el trabajador que cumpla con el ejercicio de sus derechos, como el de la desconexión.

- **Sancionar disciplinariamente:**

La facultad de sancionar consiste en poder imponer penalizaciones o medidas disciplinarias a los trabajadores que contravienen a sus funciones, a las leyes laborales o normativas relacionadas con las condiciones de trabajo. Estas sanciones pueden ser amonestaciones escritas o verbales, suspensiones o despidos. Mediante esta facultad se busca garantizar el cumplimiento de los derechos laborales, proteger a los trabajadores y mantener un ambiente laboral justo y equitativo.

No obstante, de acuerdo con la Casación Laboral N° 4494-2017-Lima emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria señala que en un procedimiento disciplinario privado es indispensable que se notifique a los involucrados sobre las faltas que se les atribuyen, a fin de que puedan ejercer su derecho a la defensa. En el mencionado documento se debe informar al trabajador de forma escrita, los cargos imputados con los sustentos correspondientes. Además, se debe brindar un plazo prudencial para que pueda ejercer su legítimo derecho de defensa. (Legis.pe, 2019).

Finalmente, es importante resaltar que los trabajadores gozan de derechos fundamentales que los empleadores deben respetar y garantizar al momento de hacer uso de su poder de dirección. Esto con el objetivo de no solo salvaguardar los intereses individuales de los trabajadores, sino de contribuir a entornos laborales equitativos y respetuosos, fomentando así un ambiente propicio para el desarrollo profesional y personal de cada trabajador.

En ese sentido, el poder de dirección se manifiesta mediante la facultad del empleador para regular, supervisar y sancionar disciplinariamente dentro del marco de la relación laboral. Esta prerrogativa es fundamental para garantizar la eficiencia operativa y el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Bajo esta lógica, pueden presentarse situaciones excepcionales en las que sea necesario interrumpir el ejercicio del derecho a la desconexión laboral, con el propósito de salvaguardar la integridad del proceso productivo, evitar interferencias significativas o atender conflictos internos que requieran atención inmediata.

Esta interrupción está justificada porque la principal finalidad es buscar el bienestar de los trabajadores de la empresa, puesto que, frente a cualquier contingencia pueden haber puestos que se ponen en riesgo. Estas situaciones pueden ser emergencias, incrementos en la demanda, situaciones críticas, accidentes, entre otros; y las posiciones que interrumpirán su desconexión, como se mencionó en el anterior capítulo, deben de ser fijadas cuidadosamente por el empleador. Además, deberá compensarse adecuadamente para evitar el desarrollo de riesgos psicosociales y así garantizar el equilibrio entre la vida personal y laboral de los trabajadores.

### **2.3.2. Servicios públicos esenciales y labores indispensables**

Los servicios esenciales, consisten en lo siguiente: *“Trabajo cuya interrupción es susceptible de poner en peligro la vida, la salud o la seguridad de toda o parte de la población”* (Diccionario panhispánico del español jurídico, 2023).

Asimismo, en nuestra normativa, a través del D.S. N° 010 – 2003 – TR – T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, en su artículo 83° se señala un listado de los que son considerados como Servicios Públicos Esenciales.

A continuación, detallamos algunos ejemplos de servicios públicos esenciales:

- Energía, agua y desagüe, gas y combustible: Generación y distribución de electricidad, tratamiento y suministro de agua potable, así como también el suministro de combustibles y gas natural.
- Sanitarios y salubridad: Centros hospitalarios y servicios de emergencia. Además, servicios de atención primaria y suministro de medicamentos.

- Comunicaciones y telecomunicaciones: Mantenimiento de servicios de telecomunicaciones, radiodifusión de información de interés nacional y el mantenimiento de internet.
- Transporte: Servicios de ambulancias, transporte médico, transporte público y logística / entrega de mercancías de primera necesidad.
- Alimentación: Agricultura y producción de alimentos, las tiendas de abastecimientos y servicio de entrega de alimentos.

A diferencia de los Servicios Públicos Esenciales, en el cual se encuentra listado de forma taxativa, el caso de los servicios o labores indispensables no cuenta con dicha especificación, puesto que sería complicado colocar un listado de las labores que califiquen de esta manera. No obstante, podemos definirlo como aquellos trabajos o servicios que ante una eventual paralización pondría en riesgo a las personas, su seguridad o que dificulte una restitución rápida de las operaciones de una empresa (Sánchez, 2023).

### **2.3.2.1. Consideraciones para ambas figuras**

Los servicios esenciales antes mencionados denotan situación de atención inmediata o de primera necesidad, por lo que la prestación de este servicio no puede detenerse. Bajo ese supuesto, la desconexión de los trabajadores que ejercen funciones en estos servicios está sujeto a tener un relevo. Se suelen contar para estos supuestos con turnos de emergencia, que permitan que todos los trabajadores cuenten con un periodo de desconexión, ya que, de lo contrario pueden presentar fatiga o cansancio; descuidar sus funciones y poner en riesgo la vida de otras personas.

Un ejemplo de esta situación sucedió el 18 de noviembre del 2022, cuando un grupo de bomberos se dirigía a hacer prácticas de emergencia en la pista de aterrizaje del Aeropuerto Internacional Jorge Chávez. Debido a una mala comunicación con los controladores aéreos, no se dio aviso oportuno sobre el despegue de un avión en la misma pista, ocasionando la muerte de todos los bomberos. Durante las investigaciones se encontró que uno de los controladores estaba durmiendo durante el accidente, y que posiblemente el mismo se pudo haber evitado si el trabajador se encontraba desarrollando sus funciones correctamente. Posteriormente, se filtró un video donde presuntamente el jefe de los controladores estaba manipulando la información del caso (Saldaña, 2023). Aunque el informe de la Comisión de Investigación de Accidentes

Aéreos concluyó que el siniestro se originó porque los bomberos ingresaron a la pista sin autorización, no lograron desacreditar el video donde se visualiza al controlador durmiendo durante su horario de labores (CIAA, 2022). Es conocido que la jornada de trabajo de los controladores es extensa para el nivel de responsabilidad y esfuerzo que exige la posición, por lo que sí es necesario garantizar al trabajador un periodo de desconexión idóneo que les permita recargar fuerzas para el inicio de su siguiente jornada.

Tomando en consideración lo antes mencionado, en caso el empleador opte por incursionar en cualquiera de las actividades consideradas como servicios públicos esenciales o labores indispensables, debe saber que tendrá un especial tratamiento por la norma. Además, contará con la facultad de interrumpir el periodo de desconexión de los trabajadores, puesto que se entiende que estas actividades son de primera necesidad. Sin embargo, forzar la continuidad de las operaciones sin personal de relevo cada cierta hora, significaría una gran amenaza para el bienestar y estabilidad de los ciudadanos, en tanto como hemos podido observar, estos pueden cansarse y, en lugar de ayudar, terminar perjudicando a terceros. Por tanto, es clave considerar que estas actividades cubren necesidades como servicios de índole médico, seguridad pública, limpieza, logística, entre otros; que son de vital importancia para el correcto funcionamiento de un Estado y para la empresa.

Adicionalmente, es importante precisar que, los servicios públicos esenciales o los catalogados como indispensable, se debe tener presente ciertas consideraciones por la importancia de estas. De acuerdo con el artículo 82° del D.S. N° 010 – 2003 – TR, se menciona que cuando una huelga afecte a este tipo de servicios, los trabajadores en conflicto deben garantizar de la presencia de un personal mínimo, con el objetivo de evitar paralizaciones de manera total y de esa forma asegurar la continuidad de dichas actividades. Además, en el mismo artículo se exige que cada año (primer trimestre), las empresas que brindan los servicios en cuestión informen a sus trabajadores, sindicatos y a la Autoridad de Trabajo sobre la cantidad de personal indispensable, funciones, horarios y los relevos, a fin de garantizar la continuidad, y no generar un detrimento para la sociedad.

Resulta justificable y necesario el no ejercicio temporal del derecho a la desconexión laboral de los trabajadores con puestos calificados como servicios públicos esenciales o indispensables. Sin embargo, esta excepcionalidad debe aplicarse de forma razonable y proporcional a la situación que se está ameritando el servicio, tomando en consideración el resto de los derechos laborales del trabajador. En sentido, deberá definirse protocolos para

evitar el agotamiento y poder generar un equilibrio entre su deber como personal esencial y su bienestar físico y mental.

#### **2.4. Conflictos jurídicos en el ejercicio de la desconexión laboral**

A través de la desconexión laboral se busca que el trabajador pueda proteger su valioso tiempo, mediante el poder disponer y disfrutar de su periodo de ocio, relajo o actividades personales. Además, se quiere garantizar que la esfera personal del subordinado no se vea afectada con las interrupciones que puedan realizar los empleadores en dichos espacios temporales.

Con esta figura jurídica se busca establecer parámetros claros, lo cual significa un cambio de mentalidad a lo que nos han acostumbrado las diversas culturas organizacionales, en donde el trabajador que se queda largas horas en la oficina es aquel que se encuentra más comprometido. Este derecho llama a una práctica consciente tanto para el colaborador y empleador a gestionar mejor los tiempos.

No obstante, como lo hemos venido mencionando, el derecho a la desconexión laboral no es absoluto, pues está sujeto a ciertos límites o restricciones justificadas. De acuerdo con varias sentencias del TC, como por ejemplo la STC N° 1970-2008-PA/TC, se establece que los derechos no son absolutos, sino relativos, y que para establecer limitaciones se debe confrontar bajo el análisis del principio de proporcionalidad (Tribunal Constitucional, 2011).

De acuerdo con Marcial Rubio en su libro “*El Test de Proporcionalidad en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional Peruano*”, este instrumento consiste en una herramienta metodológica que tiene su origen en los tribunales constitucionales europeos (Rubio, 2011). La finalidad es la de evaluar si el nivel de restricción o limitación de un derecho fundamental es coherente con la Carta Magna. Es importante señalar que el TC hace uso de este test para poder ponderar en casos donde entren en conflicto derechos fundamentales y saber cuál debe prevalecer en cada caso en concreto.

De acuerdo con el fundamento 27 de la STC N° 045-2004-PI/TC, se precisa que esta herramienta cuenta con tres (3) subprincipios, los cuales son: 1) *Idoneidad*; 2) *Necesidad*; 3) *Proporcionalidad en sentido en estricto*. (Tribunal Constitucional, 2005, fundamento 27)

El primer paso del test de proporcionalidad es el análisis de idoneidad, de acuerdo con el fundamento 25 del STC N° 579-2008-PA/TC, se señala que esta (llamada también “adecuación”) se verifica si la restricción en el derecho resulta pertinente o adecuada a la

finalidad que se busca tutelar. Asimismo, consiste en la relación de causalidad, de medio a fin, es decir, entre el medio adoptado, a través de la intervención legislativa, y el fin propuesto por el legislador (Tribunal Constitucional, 2008, fundamento 25).

El segundo paso del test es el análisis de necesidad, de acuerdo con el fundamento 39 de la STC N° 045-2004-AI/TC, señala que en esta evaluación se analizan dos aspectos: 1. Si existen otros medios hipotéticos alternativos igualmente idóneos, y 2. Si la determinación de dichos medios idóneos no interviene en la prohibición de discriminación o, si interviniéndolo, tal intervención reviste menor intensidad (Tribunal Constitucional, 2005).

Finalmente, el tercer paso es el análisis de ponderación o también denominado proporcionalidad en sentido estricto, la cual consiste en una comparación o evaluación entre el grado de optimización del objetivo constitucional y la medida de intervención, lo cual se efectúa de acuerdo con la ley de ponderación. Como se señala en el fundamento 40 de la STC N° 045-2004-PI se precisa lo siguiente: "*Cuanto mayor es el grado de la no satisfacción o de la afectación de un principio, tanto mayor tiene que ser la importancia de la satisfacción del otro*". (Tribunal Constitucional, 2005, fundamento 40).

Para los tres niveles de análisis es necesario considerar ciertos criterios que podrían inclusive atenuar o agravar la vulneración del derecho a la desconexión laboral.

#### **2.4.1. Escenarios justificados que impiden el ejercicio del derecho a la desconexión laboral**

Aunque reconocemos que dentro de la relación laboral existe un desequilibrio de poder, no podemos ignorar que el principal propósito de las empresas es generar ganancias, siendo los trabajadores un recurso importante para este fin.

Por ello, como parte de la investigación, identificamos supuestos donde consideramos necesarios que es necesario primar el derecho del trabajador sobre el del empleador, y es ahí donde está justificada la interrupción del derecho a la desconexión laboral. En estricto identificamos cuatro (4) supuestos que califican la excepción a la regla: (I) Cuando el trabajador cuente con un puesto de trabajo catalogado como esencial o indispensable; (II) cuando la posición cuenta con alto poder de decisión; (III) frente a casos fortuitos o de fuerza mayor; y (IV) Cuando susciten situaciones de urgencia que se requiere atención inmediata.

En esa misma línea, como mencionamos anteriormente, no hay derechos absolutos, dado que, de acuerdo con la STC N° 050-2004-AI-TC, estos "(...) *no tienen calidad de absoluto, más aún*

*si en nuestro constitucionalismo histórico el derecho a la vida, a la propiedad, a la libertad, entre otros, tampoco la han tenido”* (Diálogo con la Jurisprudencia, 2008, p.86).

Para sostener que el derecho a la desconexión laboral puede ser objeto de una interrupción justificada, es pertinente recurrir a las teorías relativas de los derechos fundamentales. Según Castillo-Córdova (2008), estas teorías sostienen que los derechos fundamentales no son absolutos, sino que pueden estar sujetos a restricciones o limitaciones, siempre que dichas medidas superen el test de proporcionalidad, el cual permite evaluar si la restricción —total o parcial— está debidamente justificada.

Esta postura es coherente con la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, que ha establecido reiteradamente que los derechos fundamentales pueden ser limitados legítimamente cuando sea necesario proteger otros derechos de igual jerarquía. No obstante, cualquier medida que implique una afectación a un derecho fundamental debe ser sometida a una evaluación rigurosa mediante el test de proporcionalidad, a fin de verificar su constitucionalidad.

En ese marco, resulta indispensable aplicar dicho test a los supuestos que configuran excepciones justificadas al ejercicio del derecho a la desconexión laboral, con el objetivo de asegurar que la medida sea idónea, necesaria y proporcional respecto al fin que se persigue.

#### **2.4.1.1. Por puestos de trabajo catalogados como esenciales o indispensable**

- **Primer caso:**

José es un médico con especialidad en medicina de emergencias de una clínica de la capital. Siendo un viernes por la tarde el médico se encontraba disfrutando de su día de descanso, pero debido a un aumento significativo de casos graves de infecciones estomacales, la clínica, se encontraba con sobrecarga de pacientes, por lo que era imposible atenderlos a todos con los profesionales que se encontraban en ese momento. Además, varios médicos que tenían asignado laborar durante ese día no asistieron por encontrarse mal de salud.

José al ser médico es considerado como personal esencial. Siendo así, la junta de médicos de clínica decidió que era necesario el regreso inmediato de José para que pueda atender a los pacientes críticos, considerando la situación de necesidad. Por ello, proceden a contactarse con él y pedirle que suspenda su desconexión.

- **Análisis del caso concreto:**

## **Idoneidad**

El que se interrumpa el periodo de desconexión de José es legítimo y adecuado para poder garantizar la atención de la gran afluencia de pacientes que necesitan cuidados médicos bajo un contexto de urgencia, tomando en cuenta que no se contaba con el personal suficiente para cubrir la problemática. En esta situación de emergencia el objetivo es asegurar la atención de la salud de manera inmediata, por lo que es una medida idónea el contactar al médico y persigue un fin legítimo.

## **Necesidad**

En la segunda parte de este análisis nos debemos de preguntar si existe una medida menos gravosa para José o si existen alternativas menos restrictivas que garanticen la atención de los pacientes. Al respecto, la interrupción de su tiempo de desconexión fue una medida necesaria debido a la magnitud de la situación que pasaba la clínica. Como se detalló líneas arriba, debido a los casos graves de enfermedad estomacal hubo una sobrecarga de pacientes y sumado a que los médicos asignados para la atención ese día se encontraban indispuestos de salud, era necesario brindar una atención adecuada a los pacientes, por lo que no hubo otra opción que contactar a José.

Asimismo, es importante precisar que, si bien existían otras medidas como la contratación de más personal. Esa opción no era viable a corto plazo como lo requería la emergencia y la urgencia de atender a los pacientes. Por ello, era una medida necesaria para mantener y salvaguardar la vida de los pacientes en una situación de riesgo inminente.

## **Proporcionalidad en sentido estricto**

Como último paso se debe analizar si el beneficio de atender la emergencia por los casos graves de infección estomacal y poder salvar las vidas de los pacientes, justifica la interrupción de la desconexión laboral de José. Además, debemos identificar los derechos que entran en el análisis de proporcionalidad.

Por un lado, tenemos el derecho que tiene José a descansar y a desconectarse del trabajo después de su jornada laboral, y, por otro lado, está el derecho a la vida y el de la salud. En el presente caso, ante una situación crítica en la salud (múltiples casos de infecciones estomacales) era proporcional y justificado la interrupción de su momento de

desconexión, ya que para estos casos los pacientes requieren atención inmediata para salvaguardar la salud y poder preservar sus vidas.

En conclusión, al haber analizado todos los pasos del test de proporcionalidad, podemos decir que era una medida idónea para lograr el fin, además, era una acción necesaria, ya que no había otra alternativa que genere más beneficios y menos gravosas para el trabajador. Cabe resaltar que, el garantizar la salud de los pacientes y una atención sanitaria fluida justifica la medida en sentido estricto.

### ○ **Segundo caso**

Pilar labora como Supervisora de Logística en una empresa distribuidora de alimentos reconocida en nuestro país, con una jornada laboral de lunes a viernes 8:00 a.m. a 5:00 p.m., y los sábados de 8:00 a.m. a 12 m. No obstante, la noche de un sábado, Pilar recibió una llamada urgente de un compañero de trabajo, en la cual le informó que dos de los camiones usados para la distribución había tenido un accidente en la carretera central. Esto significaba que los productos no iban a poder llegar a tiempo a los destinos, lo cual amenazaba con generar un desabastecimiento importante en varios puntos de ventas y la pérdida de varios productos que se iban a distribuir.

Bajo ese contexto, Pilar tuvo que interrumpir su tiempo de desconexión y atender de manera inmediata dicho inconveniente, organizando los camiones de reemplazo y gestionando los pedidos, a fin de garantizar el abastecimiento en los supermercados.

### ● **Análisis del caso concreto:**

#### **Idoneidad**

El llamar a la supervisora se considera como una medida adecuada e idónea que cumple con el objetivo de atender de forma inmediata el inconveniente de los camiones que distribuyen alimentos a la gran parte de los mercados. Además, debemos de tener en cuenta que abastecimiento en los puntos de destinos eran necesario para garantizar un consumo habitual.

#### **Necesidad**

En la segunda parte de este análisis nos debemos a preguntar si existe una medida menos gravosa para Pilar o si existen alternativas menos restrictivas que garantice el

abastecimiento de los productos a tiempo.

Partimos de la premisa que Pilar trabaja en una industria que presta servicios calificados como esenciales, en este caso a través de la distribución de alimentos, para abastecer la demanda de una población. Bajo este contexto, el que haya suscitado el accidente de los camiones compromete la cadena de suministro alimentario, por lo que se necesitaba acciones inmediatas. Pilar al tener un puesto de supervisora, cuenta con un rol clave para la reubicación de los recursos y toma de decisiones certeras en situaciones como esta. Por lo que, en este caso, sí era una medida necesaria el interrumpir su periodo de desconexión.

### **Proporcionalidad en sentido estricto**

Como último paso se debe analizar si el beneficio de atender de manera inmediata el accidente de los camiones de distribución de alimentos justifica la interrupción de la desconexión laboral de Pilar. Asimismo, en esta parte se debe analizar los derechos involucrados y que entran en contraposición.

Por un lado, tenemos el derecho de Pilar a que no se limite su derecho al descanso y a la desconexión del trabajo. Por otro lado, tenemos el derecho asegurar las necesidades básicas de la ciudadanía que en este caso es la alimentación. Haciendo un análisis del caso concreto, la interrupción de la desconexión de Pilar no era arbitraria, puesto que se justifica por una situación de emergencia que se requiere acciones rápidas, a fin de evitar mayores contingencias.

En conclusión, al haber analizado todos los pasos del test de proporcionalidad, podemos decir que era una medida idónea para lograr el fin, además, era una acción necesaria, ya que no había otra alternativa que genere más beneficios y menos afectación para la trabajadora. Cabe resaltar que, el garantizar la correcta distribución del suministro de alimentos se justifica la medida en sentido estricto.

#### **2.4.1.2. Por caso fortuito y de fuerza mayor**

- **Primer caso**

Una reconocida tienda de venta de elementos tecnológicos sufrió un robo durante la madrugada, a pesar de contar con medidas preventivas como cámaras de vigilancia y un

sistema de alarmas. Ante ello el área de seguridad tuvo que activar el protocolo de emergencia ante robos y llamar de manera inmediata a la policía para que pueda levantar el atestado policial.

En este contexto, el Gerente de tienda no tuvo más remedio que contactar al encargado de la gestión de bienes de la tienda, ya que era el único trabajador con acceso a las cifras exactas de las pérdidas sufridas.

○ **Análisis del caso concreto:**

**Idoneidad**

Interrumpir la desconexión laboral del encargado de la gestión de bienes de la tienda resulta ser una medida idónea, ya que el fin es legítimo y cumple con el objetivo de manera rápida y certera que es tener la cifra de las pérdidas producidas por el robo. Esto con la finalidad de brindar a las autoridades policiales la información precisa para la elaboración del atestado policial. La información con la que cuenta el encargado de gestión de bienes es vital para que la policía pueda realizar una investigación efectiva y la tienda de tecnología pueda proceder con los trámites legales lo más pronto posible.

Además, un fin legítimo adicional que se perseguía era obtener la cifra exacta de las pérdidas, puesto que con esta información la empresa puede iniciar el proceso de reclamación ante la compañía de seguro por el robo y, de esta manera mitigar el impacto financiero. Por lo tanto, la medida adoptada por el gerente de tienda es idónea para alcanzar el fin legítimo.

**Necesidad:**

Contactar al trabajador fuera de su horario de trabajo resultaba ser una medida necesaria, debido que no había otro medio alternativo igualmente idóneo. Ningún otro miembro del equipo contaba con el conocimiento detallado ni con el acceso al sistema respecto al inventario, pues al ser una información sensible de índole comercial se debe de manejar con la confidencialidad correspondiente

En el supuesto que el Gerente de tienda se hubiese esperado a que el encargado de gestión de bienes vuelva a su jornada laboral a la misma hora de siempre, no hubiese sido posible levantar el atestado policial ni tampoco adoptar medidas de protección para los activos que aún se encontraban en tienda, manteniendo la exposición y riesgo

generados por la situación. Sobre todo, en escenarios de urgencia como es el robo, se requiere información rápida para que se pueda avanzar con la investigación lo más pronto posible. Por lo tanto, la medida resulta necesaria, y no hay otra alternativa con el mismo nivel de satisfacción, afectando en menor medida los derechos involucrados.

### **Proporcionalidad en sentido estricto**

Para evaluar este apartado, debemos analizar si la afectación al derecho a la desconexión del trabajador es justificada por el beneficio mayor que esta trae. Además, debemos identificar primero los derechos afectados. Por un lado, tenemos la interrupción al derecho a la desconexión del encargado de gestión de bienes de la tienda, la cual fue breve y se limitó a lo estrictamente necesario. Por otro lado, tenemos el derecho a la libertad de empresa, manifestándose en el poder de dirección del empleador, quien necesita contar con la información certera para brindar los datos requeridos por la policía para la elaboración del atestado policial y el proceso de activación del seguro por el robo suscitado.

Como podemos ver, con la medida adoptada el nivel de satisfacción del derecho a la libertad de empresa es mayor frente al grado de afectación del derecho a la desconexión laboral. Con la información brindada por parte del encargado de gestión de bienes de forma celeridad podrán iniciarse las investigaciones de manera inmediata y mitigar los riesgos económicos. En cuanto a la afectación al trabajador, esta es menor pues la interrupción fue por una situación de emergencia, de forma breve y puntual.

- **Segundo caso**

Un sábado en la noche con una gran tormenta, una clínica de un distrito pequeño sufrió un corto circuito en su sistema eléctrico producto de una filtración de agua. En vista a ello, los médicos necesitaban que se solucionara de manera urgente dicho problema con el objetivo de garantizar la continuidad de los servicios.

Ante los sucesos acontecidos, la clínica no tuvo otra alternativa que llamar al único técnico eléctrico que labora en dicha clínica, ya que no podían paralizar las atenciones y tenían pacientes en emergencia. Por ello, la clínica, al requerir los servicios del técnico en una situación de peligro como una tormenta y durante altas horas de la noche, decidió compensarlo pagándole un día adicional de trabajo y, además, abonar lo proporcional a las horas de desconexión interrumpidas.

○ **Análisis del caso concreto:**

**Idoneidad:**

Llamar al técnico para solucionar la avería ocasionada por el corto circuito es una medida idónea para alcanzar el objetivo legítimo, esto es garantizar la continuidad del servicio asistencial y salvaguardar la integridad de los pacientes. Aún más cuando el técnico es la única persona llamada a solucionar este inconveniente, ya que cuenta con la especialización sobre la materia y conoce las conexiones eléctricas del lugar.

Además, contactar a otro técnico a mitad de la noche, prolonga el periodo sin conexión eléctrica que sufriría la clínica, exponiendo la salud y vida de las personas que se encontraban atendiendo. En ese sentido, la medida adoptada es idónea para el objetivo legítimo identificado.

**Necesidad:**

En este caso, contactar o contratar a otro técnico, prolonga el tiempo de solución de la avería por las siguientes razones: (I) el nuevo técnico no tiene el mismo conocimiento sobre las instalaciones que se manejan en la clínica; (II) La junta de la clínica tendría que aprobar al nuevo técnico, lo cual tomaría más tiempo de lo debido para resolver este problema; y (III) el nuevo técnico no puede garantizar que, si el problema subsiste, volverá a atenderla.

Mientras que, el técnico de la clínica conoce las instalaciones, cuenta con las aprobaciones necesarias para realizar modificaciones y puede dar seguimiento al problema. Por lo tanto, contactar al técnico durante su periodo de desconexión laboral, es la medida menos lesiva en comparación con la afectación que se tendría al buscar y contratar a otro técnico. Debemos de considerar que la clínica debe continuar atendiendo las emergencias, y sin electricidad, no podrían cumplir con su función esencial que es proteger la salud y vida de las personas.

**Proporcionalidad en sentido estricto:**

Por un lado, tenemos que el cortocircuito no solo pone en peligro la vida de los pacientes de la clínica, sino que podría generar otra situación de emergencia, como un incendio tanto en el local como en las instalaciones aledañas. Por otro lado, tenemos el derecho a la desconexión laboral del técnico que se vería afectado con la atención de la

emergencia.

De lo revisado, tenemos que el técnico es quien cuenta con los conocimientos suficientes para identificar la causa del cortocircuito y adoptar las medidas necesarias para revertir la situación y que la clínica pueda seguir operando. Asimismo, las horas destinadas a la atención de esta emergencia le serán compensadas de manera económica y con el descanso respectivo. Mientras que, por su parte, la clínica se verá beneficiada porque podrá continuar atendiendo a sus pacientes y ya no estará expuesta a riesgos como el incendio.

Siendo así, la afectación es menor que la satisfacción que ocasiona la medida. Debido a que, interrumpir la desconexión laboral del técnico para restablecer la electricidad en la clínica, mantenerla operativa y garantizar la atención inmediata ante situaciones de emergencia, es una medida proporcional en sentido estricto. Además, la afectación al técnico se minimiza mediante la compensación.

- **Tercer caso:**

En una consultora, un grupo de analistas financieros estaban trabajando en una importante fusión entre dos grandes empresas del mercado peruano, en donde se tenían que evaluar varios aspectos a corto plazo. El fin de semana antes del cierre de la fusión sucedió una situación crítica financiera a nivel mundial, la cual afectó a varios mercados. Este hecho obligó al equipo que estaba viendo el tema de la fusión a tomar decisiones inmediatas a fin de evitar mayores pérdidas de las que ya se estaban experimentando, y así proteger los activos de los clientes.

Ante lo que estaba aconteciendo, el jefe del equipo no tuvo otra alternativa que contactar al equipo financiero explicando la gravedad de la situación y que al ser un tema tan delicado no podía solucionarlo él solo. El equipo aceptó realizar las tareas necesarias para evitar mayores daños.

Debido a ello, la consultora decidió compensar a sus analistas por la interrupción a su tiempo de desconexión, brindándoles la opción de tomar horas libres en función a las horas invertidas en el proyecto durante el fin de semana.

- **Análisis del caso concreto:**

- **Idoneidad:**

Como se detalla en el presente caso, la empresa estaba por cerrar una fusión importante y se desató una crisis financiera que nadie podía prevenir. En ese sentido, resultaba idóneo contactar al equipo durante su desconexión laboral.

Ante situaciones como una crisis financiera a nivel global se requieren decisiones y acciones rápidas e inmediatas para evitar mayores daños. La presencia de los especialistas financieros involucrados en el proceso de fusión resulta imprescindible, pues con la experiencia y el conocimiento del sector que estaban analizando pueden adoptar estrategias para poder neutralizar o minimizar las pérdidas económicas.

Además, es de esperarse que las empresas involucradas, al tomar conocimiento de la crisis, solicitarían un informe con la información detallada y actualizada sobre la repercusión en la fusión que estaba concretándose. Así, los especialistas son quienes de primera mano conocen el proceso y están capacitados para brindar ese nivel de detalle al cliente.

#### **Necesidad:**

Bajo el contexto de una crisis financiera y en tanto estaban próximos a una fusión importante, los analistas financieros son los únicos con la especialidad y conocimiento para poder atender estas emergencias. Razón por la cual no existen otras alternativas que resulten menos gravosas para salvaguardar el derecho a la libertad de empresa.

Sin perjuicio de lo antes mencionado, pueden existir posiciones que afirmen que la empresa debió de contar con una tecnología para atender emergencias de esta naturaleza, pero esta se trata de una situación delicada y urgente, por lo que no podía haber un margen de error al depender únicamente de un sistema. Así, se requería del juicio y el criterio de los especialistas, quienes además son los que mejor conocen el proyecto.

#### **Proporcionalidad en sentido estricto:**

Hay que tomar en consideración que la interrupción de la desconexión laboral de los analistas financieros fue por una situación excepcional. Este corte del descanso encuentra su origen en la gravedad de la situación y la necesidad de contar con decisiones inmediatas. En este caso, no se puede negar que los analistas tienen un alto grado de especialización, así que sus intervenciones serán de vital importancia para que se afronte el suceso crítico. Además, recurrir a un consultor externo pondría en riesgo

el proyecto, ya que tendría que compartirse información confidencial y exponerse a que la misma pueda filtrarse a terceras personas, mientras que los analistas son de confianza pues han visto el caso desde el inicio y trabajan en la empresa.

Asimismo, se evaluó aspectos objetivos como es el nivel de conocimiento y *expertise* de los especialistas para encontrar una solución más acorde al contexto de las empresas involucradas.

Respecto del grado de afectación, es pertinente tener en claro los derechos que se ven involucrados. Por un lado, el derecho a la libertad de empresa de la consultora, y, por otro lado, el derecho del trabajador de desconectarse. Si analizamos el grado de afectación y el nivel de satisfacción, el último aspecto es mayor, puesto que la afectación es temporal, mientras que, evitar mayores pérdidas para la empresa; puede salvaguardar el empleo de los analistas financieros y la continuidad del negocio.

Finalmente, también debemos de considerar que la consultora compensará las horas laboradas fuera de la jornada con horas libres que los analistas podrán definir cuándo gozar. De tal manera, se reconoce que existió el no ejercicio de su derecho a la desconexión es compensado.

#### **2.4.1.3. Por poder de decisión**

- **Primer caso**

Una directora ejecutiva de una aerolínea internacional había planificado con anticipación unas merecidas vacaciones luego de una temporada de varios proyectos desarrollados, con la finalidad de desconectarse del trabajo. Sin embargo, en el cuarto día de sus vacaciones suscitó una crisis intempestivamente, la cual requería acciones y decisiones inmediatas.

La crisis se dio debido a que una flota de aviones de una ruta importante se vio afectada por problemas técnicos de forma simultánea, lo cual se traducía en retrasos y cancelaciones de vuelos. Adicionalmente, esta situación se complicó por las condiciones climáticas que ponían en riesgo la seguridad de los pasajeros.

A raíz de ello, el área de gestión de riesgos de la aerolínea comandado por el gerente de operaciones inicialmente intentó solucionar el inconveniente por sí solo, sin molestar a la directora ejecutiva de sus vacaciones. No obstante, ante la magnitud de la crisis se tuvo que

contactar a la directora por su capacidad de toma decisiones bajo presión y su amplia experiencia antes situaciones de emergencias como estas.

La directora ejecutiva al ser contactada e informada por los hechos que estaban pasando, no dudó en interrumpir sus vacaciones para poder apoyar en dar solución a la crisis que estaba pasando la aerolínea.

Es importante resaltar que, la aerolínea cuenta con una política de compensación para este tipo de situaciones.

○ **Análisis del caso concreto:**

**Idoneidad**

Para este punto, debemos identificar si la interrupción de la desconexión de la directora cumple con un objetivo legítimo. En el presente caso, lo que buscamos proteger es la crisis empresarial originada por la falla técnica en la flota de aviones, la potencial exposición reputacional negativa a la que se enfrentarían y evitar que exista afectación a la integridad de los pasajeros. La interrupción de las vacaciones de la directora ejecutiva es una medida idónea para atender la situación antes descrita, en tanto que es la persona con la especialidad requerida para tomar las decisiones necesarias y así abordar la crisis de manera efectiva.

Adicionalmente, cuenta con el nivel de autoridad suficiente para la ejecución de estas decisiones, que tenga el impacto inmediato que se requiere para atender las crisis, y así mitigar los riesgos. Además, es importante destacar que la posición que cuenta la directora se espera pueda atender estas situaciones de emergencia.

**Necesidad**

Se trata de una situación excepcional, en tanto no es un evento esperado por la empresa; sin embargo, se debe atender oportunamente, de lo contrario la aerolínea pone en riesgo la seguridad de los pasajeros, la continuidad de sus operaciones y su reputación. Siendo así, la interrupción del derecho a la desconexión laboral dentro de las vacaciones de la directora ejecutiva es una medida necesaria, ya que ella es la llamada a garantizar la respuesta adecuada y oportuna a estas situaciones.

Por otro lado, otros gerentes pueden intentar resolver la situación, pero no tienen el

suficiente nivel de representación para resolverla por sí solos, ocasionando probablemente un retraso en la atención y hasta un mayor impacto, mientras que la directora ejecutiva logrará resolver la crisis en menos tiempo y asumiendo los riesgos necesarios, puesto que el cargo que ocupa se lo permite.

Finalmente, su autoridad y experiencia hacen necesaria la interrupción de las vacaciones de la directora ejecutiva para atender la crisis originada por los problemas técnicos en la flota, siendo esta la medida menos lesiva.

### **Proporcionalidad en sentido estricto**

La interrupción de las vacaciones de la directora ejecutiva es proporcional al objetivo que se persigue, debido a las circunstancias antes descritas, y considerando los riesgos a los que está expuesta la empresa.

Recordemos que aquí están involucrados, por un lado, el derecho a la vida de los pasajeros, el derecho a la libertad de empresa manifestado en la obligación de la empresa de proteger la seguridad de estos, y la continuidad de sus operaciones; y, por otro lado, el derecho a la desconexión laboral de la directora ejecutiva.

Si interrumpimos las vacaciones de la directora ejecutiva garantizamos la protección de todos los otros derechos en riesgos, de lo contrario, no solo se arriesgan estos derechos, sino que eventualmente pueden poner en peligro la posición ocupada por la directora ejecutiva, puesto que la empresa puede dejar de operar.

Adicionalmente, la directora ejecutiva puede adoptar decisiones más certeras y especializadas que le permitan mitigar de manera rápida, el riesgo y así proteger la vida de los pasajeros. Dado que, en caso el gerente de operaciones no la hubiese contactado, posiblemente sus decisiones no serían oportunas porque no conoce el detalle que la directora sí. Como consecuencia, la trabajadora arriesgaría la reputación de la aerolínea, y en caso se tuvieran pérdidas de vida, la situación que la empresa afrontaría sería aún más gravosa.

La protección del objetivo legítimo en riesgo justifica la suspensión temporal del derecho a la desconexión laboral, por lo que la medida puede considerarse proporcional. La afectación al trabajador es mínima en comparación con el beneficio generado al salvaguardar un interés mayor.

Por tanto, dado que existe la posibilidad de acordar una compensación adecuada por la interrupción de las vacaciones entre la directora ejecutiva y la aerolínea, el impacto de la medida se ve considerablemente reducido.

#### **2.4.1.4. Por situaciones de urgencia que requieren de atención inmediata**

- **Primer caso:**

Mariano es un ingeniero de sistemas experimentado que trabaja en una empresa muy conocida del rubro *e-commerce*, tiene un amplio conocimiento sobre cómo funciona el sistema de seguridad de la data sensible que pueda manejar su lugar de trabajo.

La presente empresa ha venido teniendo fallas en el servidor de la página durante ciertas campañas de descuentos. Estos inconvenientes se han venido produciendo al menos dos (2) veces en el en lo que va el año. Si bien la empresa invirtió grandes cantidades de dinero para las mejoras en la página de compras, no fue suficiente.

Siendo así, un sábado por la noche, día que se estaba realizando una de las campañas de descuentos, el servidor colapsa, ocasionando que múltiples clientes no pueda terminar con sus compras. Ante dicha situación, el jefe de Mariano se contacta con él y dos compañeros más para solicitar apoyo en la solución de la falla en el sistema. Tomemos en cuenta que días previos el área de sistemas había sufrido la baja por la renuncia de uno de los ingenieros.

- **Análisis del caso concreto:**

- Idoneidad**

- Partimos de la premisa, que contactar al equipo de técnicos era una medida idónea, debido a que, perseguía un fin legítimo, esto es, descongestionar el canal de ventas; y además evitar pérdidas económico. Asimismo, debemos considerar que la magnitud del problema impedía que el jefe pueda solicitar todo solo. Por ello, era adecuado recurrir a Mariano, al ser especialista en la plataforma. Además, tomemos en cuenta que hace una semana el equipo había sufrido la baja de un trabajador, por lo que la situación se tornaba más gravosa.

- En ese sentido, contactar a Mariano y a los demás compañeros fue una medida adecuada, dado que permitió que la página de compras funcione y se garantice la

continuidad del negocio. De esa manera evitar pérdidas económicas, posibles quejas ante Indecopi o daño reputacional de la empresa.

### **Necesidad**

Ahora procede preguntarnos si había otra medida menos gravosa de la que se decidió. Al respecto, Mariano es un trabajador que se encuentra altamente calificado. Razón por la cual, el ingeniero se encontraba preparado para afrontar crisis como la que estaba suscitando. No estaba disponible otras opciones menos gravosas y que cumplan con lo requerido, es decir hacer que funcione el servidor de compras lo más pronto posible para que no haya mayores pérdidas económicas.

### **Proporcionalidad en sentido estricto**

Otro punto para resaltar es si el interrumpir el periodo de desconexión del ingeniero es una medida proporcional en sentido estricto, es decir si dicho corte genera una afectación menor frente el no actuar de manera inmediata ante la caída del servidor principal de la página de la empresa.

Al respecto, la interrupción de la desconexión generaba beneficios como evitar que se agrave el impacto negativo a la parte financiera y reputacional de la empresa, como la posible contingencia que los clientes denuncia a la empresa ante Indecopi. Asimismo, la acción inmediata no solo beneficiaba a la empresa, sino también a los clientes, los cuales iban a tener inconvenientes con el pago que hayan podido realizar durante la falla.

En cuanto a los aspectos negativos de la interrupción de este periodo al trabajador, es importante tener en consideración que el no contar con una adecuada desconexión afecta a la salud física y mental de los trabajadores. Sin embargo, debemos de tomar en cuenta que esta interrupción del derecho era por una situación excepcional.

En ese sentido, bajo el contexto de una situación de urgencia impostergable, en la cual se requiere una respuesta rápida, era proporcional interrumpir el derecho a la desconexión laboral del trabajador. Además, recordemos que un derecho no es absoluto cuando hay un enfrentamiento de derechos de la misma relevancia.

- **Segundo caso:**

En una fábrica industrial se ha identificado que cada dos meses se da una sobrecarga de energía que provoca que se queme fusibles de una de las torres, lo cual genera que haya un riesgo operativo significativo. Aunque dicho inconveniente es un evento previsible y ocurre de forma periódica, solo se puede atender una vez que suceda, necesitando una atención rápida por parte de un técnico capacitado.

En respuesta a esta problemática la fábrica ha establecido una política de guardia pasiva con compensación para enfrentar estas situaciones. Esta política permite que se contacte al trabajador de forma excepcional en situaciones de emergencias que pongan en riesgos la operatividad de la planta.

Siendo así, una noche, fuera de la jornada laboral, suscitó una falla en una de las torres de control, ante ello el jefe de mantenimiento contacta a Marcos, técnico de mantenimiento, explicándole lo que había pasado. Ante este escenario, el técnico se dirige a la planta, reemplaza los fusibles quemados en menos de 30 minutos.

○ **Análisis del caso concreto:**

**Idoneidad**

En el presente caso, la suspensión de la desconexión laboral del técnico de mantenimiento tiene como fin evitar que los riesgos operativos afecten la funcionalidad y la seguridad de la planta. Por ello, el que se contactara con Marcos era una medida idónea y crucial para reestablecer la operatividad y evitar mayores daños si no se atendía de manera inmediata.

**Necesidad**

En esta sección del test de proporcionalidad debemos analizar si se hubiera podido evitar la interrupción del tiempo de desconexión de Marcos con una medida menos lesiva. Es importante precisar que la situación descrita sobre la quema de fusibles, si bien es previsible el periodo de frecuencia, no deja de ser impredecible en cuanto a la exactitud del momento que suceda.

La política de establecer una guardia pasiva con compensación sería el camino menos lesivo disponible. Por ello, la interrupción del tiempo de desconexión de Marcos califica como una medida necesaria.

## **Proporcionalidad en sentido estricto**

Finalmente, debemos de ver si la interrupción el periodo de desconexión del técnico es una medida proporcional en sentido estricto, es decir si suspensión del derecho es una afectación menor frente el no actuar de manera inmediata.

Recordemos que aquí están involucrados, por un lado, la libertad de empresa en el sentido de que el empleador asegure la continuidad de sus operaciones; y, por otro lado, el derecho a la desconexión laboral del técnico.

Debemos tener presente que la afectación es limitada, ya que dicha suspensión se activa en acontecimientos específicos. Además, el beneficio que traer el que sea atendido de forma inmediata es mayor, porque con ello se evita que las pérdidas económicas sean altas y surjan posibles riesgos a la seguridad de los alrededores de la fábrica.

En consecuencia, al ser una restricción excepcional y parcial, y el beneficio mayor a la afectación, pasaría el test de proporcionalidad.

### **2.4.2 Escenarios injustificados que impiden el ejercicio del derecho a la desconexión laboral**

Como hemos visto, la desconexión laboral busca garantizar una correcta separación del tiempo de trabajo y el tiempo personal del trabajador. Esto no solo porque protege su salud física y mental, sino además fomenta un mejor ambiente laboral, satisfacción del trabajador e incremento de la productividad. Resulta entonces importante graficar ejemplos reales donde la vulneración de este derecho no es tan evidente, sucede con regularidad y tampoco está justificado.

#### **2.4.2.1. Primer caso: Interrupción de la desconexión laboral del superior jerárquico y de sus pares.**

Carolina, quien labora en el área legal, durante el mes de julio comienza a tener diferencias con una compañera de trabajo, situación que la obliga a elevar su malestar con su jefe. Ante ello, el jefe le pide dialogar sobre los hechos y poder conciliar entre las personas involucradas. Sin embargo, Carolina, en lugar de ceder, comienza a atacar a sus compañeros y a culparlos de un incidente que pasó hace una semana, manifestando que ella no tenía por qué disculparse. Frente a ello, su superior le pide pasar por alto el incidente y continuar con sus funciones. Carolina,

no contenta, comienza a mencionar que se encuentra deprimida producto de las diversas diferencias que tiene con su compañera.

Al mes siguiente, presenta un descanso médico que coincide con las vacaciones de su superior jerárquico. No obstante, durante estas fechas, en lugar de descansar llama reiteradas veces o a su superior y le envía correos en más de una oportunidad para informarle que su estado de salud no le permitía atender sus obligaciones en el trabajo. Además, le precisa que necesita que le conteste el teléfono para que puedan constatar que no se encontraba bien porque, según la Carolina, sabe que su superior no confía en la veracidad de los documentos que presenta. Asimismo, durante ese mismo periodo, envía correos a sus compañeros y clientes sobre temas laborales.

Días después, el jefe cansado de continuar recibiendo correos y llamadas por parte de Carolina, durante sus vacaciones, decide contestarle el correo indicando que debía acatar su descanso médico y no atender correos electrónicos, ni tareas laborales durante este periodo, recordándole que debe ejercer una desconexión total de los temas laborales.

Aún con esta advertencia, Carolina continuaba escribiendo y llamando a clientes, motivo por el cual, empresa decide iniciar un proceso disciplinario de despido.

A continuación, con ayuda del test de proporcionalidad evaluaremos si la interrupción de Carolina hacia sus compañeros y jefe estaba justificada:

- **Idoneidad**

La medida adoptada por Carolina consideramos que no era adecuado para alcanzar el objetivo que era certificar la veracidad de su enfermedad ante su jefe. Con la sola presentación de su descanso médico ya se encontraba acreditada su enfermedad. El contactar a su jefe de manera recurrente durante el periodo que debía de estar descansando, solo la exponía a una recuperación más tardía, situación más alarmante si consideramos que se trataba de una trabajadora del área laboral, quien conocía la regulación sobre descansos médicos.

Por otro lado, consideramos que también es importante realizar un análisis de la decisión que adoptó la empresa, esto es el despedir a Carolina después de una serie de intentos por corregir su conducta y exhortarla a no repetir las faltas cometidas.

Al respecto, esta decisión sí perseguía un fin legítimo, el mismo que es el detener la afectación a los derechos fundamentales de su jefe, quien había visto frustradas sus vacaciones por la constante interrupción de Carolina, vulnerando así su derecho a la desconexión laboral.

En este punto, adicional a las advertencias previas, también debemos evaluar el hecho de que estas transgresiones a derechos de sus pares e inclusive de su superior eran un claro ejemplo de indisciplina y desobediencia. Por esta razón, adoptar otra medida de menor impacto, no resultaría idóneo, ya que, frente a incumplimientos iguales o similares, tendría que aplicarse la misma sanción.

Finalmente, la medida adoptada por Carolina no superaría la primera etapa del test, esto es, no tendría un fin legítimo; mientras que la decisión de la empresa, la cual era iniciar un procedimiento de despido laboral, sí.

- **Necesidad**

En este punto, si la decisión de Carolina hubiese superado la idoneidad, en necesidad tampoco se cumplía el requisito. Esto, debido a que la intervención de los derechos fundamentales involucrados no era indispensable para satisfacer su objetivo. Bastaba con enviar un solo correo o dirigirse a su jefe cuando concluyera su descanso médico o, en su defecto, esperar a que su jefe retorne de vacaciones, siendo estas opciones menos agresivas para satisfacer el mismo fin.

Con relación al despido de Carolina, lo cierto es que sí afectó su derecho fundamental al trabajo. Sin embargo, se dio luego de un procedimiento disciplinario y después de todas las opciones que le dio la empresa para enmendar su situación. Por lo tanto, no existía ningún otro medio alternativo que revista la misma idoneidad para cesar la vulneración a los derechos al descanso y desconexión que tenía hacia su jefe.

Una medida distinta, como una suspensión o amonestación, no pondría un cese a la vulneración, más aún cuando que ya se había intentado generar un cambio en ella, prueba de esto son los correos de su jefe intentando tranquilizarla, resultando estas medidas ineficaces.

Un caso similar sucedió en España, en el 2023, donde el Tribunal Superior de Justicia de Madrid (TSJM), a través de la Sentencia N° 575/2023, rechaza un recurso denominado “suplicación” de una trabajadora que fue despedida por incumplir el derecho a la desconexión digital de sus compañeros de trabajo en su tiempo de descanso y vacaciones, dejando como precedente que ninguna situación justifica la interrupción del derecho a la desconexión de los trabajadores. En este caso, la trabajadora presentó un descanso médico y en lugar de acatarlo comenzó a enviar correos a su jefe con reclamos fuera de lugar:

Estimado XXXXX.

Haz lo que consideres, te acabo de llamar por teléfono, y de nuevo no me has respondido, Quería decirte que hoy sigo como ayer y como antes de ayer, que no consigo conservar nada en el estómago desde el día 17/08 cuando esto se produjo porque los nervios que tengo me hacen vomitar todo, que el dolor de cabeza es insoportable y. que, como sobes, no puedo dejar de llorar. Sé que vas a pensar de mi lo mimo que piensas de todos los compañeros que te envían un parte de baja, y por eso te he llamado, porque tal vez al escucharme vieras como estoy, pero de nuevo no has respondido ni vas a devolver la llamada (TSJM, 2023) <sup>6</sup>

Al no obtener una respuesta rápida, continuó llamando y enviando correos hasta que le pidieron que cesara, mas no lo hizo. En consecuencia, al tratarse de un tema conductual, no existía medida más idónea y necesaria que iniciar un procedimiento disciplinario y despedirla, garantizando así el correcto respeto de la desconexión. En todas las instancias le dieron la razón a la empresa.

Finalmente, podemos concluir que, en el caso planteado, Carolina pudo adoptar otras medidas menos gravosas y lograr el mismo fin; y que la medida adoptada por la empresa fue al correcta para garantizar los derechos fundamentales que venían siendo vulnerados. Otra alternativa no hubiese alcanzado la misma satisfacción que se obtuvo con el despido.

- **Proporcionalidad en sentido estricto**

Asumiendo que la medida adoptada por Carolina hubiese superado la necesidad, en proporcionalidad también hubiese fallado.

---

<sup>6</sup> Conversación de un caso real

Este principio protege la excepcionalidad y trato diferenciado que se está aplicando. En otras palabras, aunque la medida de Carolina tuviera como objetivo un fin legítimo y no existiera ninguna otra medida que garantice la misma satisfacción; la afectación termina siendo irrazonable y desproporcional con el fin. Recordemos que la finalidad de esta afectación es darle seguridad a Carolina en cuanto a que su jefe está convencido que su enfermedad no le permite laborar, única ventaja que obtendría, a costa de la interrupción del descanso y desconexión de su jefe.

Con relación al despido, afirmamos que la injerencia en el derecho al trabajo de Carolina sí es equivalente al grado de realización del objetivo de la intervención, puesto que hablamos de dos tipos de derechos fundamentales afectados: por un lado, el derecho al descanso y desconexión; por el otro lado, el derecho al trabajo. Respecto del primero, coincidimos con el tribunal cuando señala que la extrabajadora era quien mejor conocía las leyes sobre desconexión, pues era abogada de relaciones laborales, por lo tanto, nada justificaba la interrupción a las vacaciones de su superior jerárquico. Aunado a esto, el hecho de llamarlo constantemente fuera de horas genera malestar e incomodidad, además de exponer su salud mental y física pues la insistencia lo obligada a tener que conectarse.

Por otro lado, a diferencia de lo que Carolina generó, la empresa en todo momento cuidó su derecho al trabajo y las garantías que se derivan. Esto se vio reflejado en el respeto de su descanso médico, y las facilidades que se le dieron durante el periodo en que se sentía incómoda por continuar trabajando con la compañera con quien tenía diferencias. Se le ofreció teletrabajo en lo que su jefe retornaba de vacaciones. No obstante, decidió sostener su incumplimiento y desobediencia, volviendo insostenible las medidas que se estaban adoptando. Esto es señal de que la satisfacción del derecho protegido a todas luces es mayor que la del derecho afectado, sobre todo porque el origen de este lo provocó Carolina con sus incumplimientos.

Siendo así, es conveniente puntualizar que la satisfacción de Carolina no es proporcional con la afectación que causa, mientras que el despido sí lo es.

#### **2.4.2.2. Segundo caso: Interrupción de la desconexión laboral durante el refrigerio**

En una agencia publicitaria, un trabajador del área creativa cuenta con una jornada de trabajo que inicia a las 8:00 a.m., y culmina a las 5:00 pm. No obstante, últimamente sus días han estado cargados de trabajo por la elaboración de una campaña publicitaria para una empresa

muy importante del país; por lo que, siempre espera con ansias la hora de refrigerio, ya que es el espacio que utiliza para descansar y así poder recargar sus energías.

Un día, el trabajador, agotado tras una mañana intensa dedicada a los informes de su campaña, se dirige al comedor con la intención de almorzar y despejarse. Luego de terminar sus alimentos en treinta (30) minutos, se disponía a descansar en los muebles de la zona común para escuchar música y relajarse. Sin embargo, su jefe, al notar que ya había comido, se le acerca y le pide apoyo para terminar un informe que debía presentarse en una reunión programada para las 4:30 p.m.

El trabajador, visiblemente incómodo —pues no era la primera vez que interrumpían su periodo de descanso con encargos laborales—, accede de forma resignada por temor a ser mal visto por falta de colaboración. Se dirige a su escritorio, culmina el informe a tiempo, y posteriormente le solicita al jefe la posibilidad de retirarse antes, argumentando que su descanso fue interrumpido y no pudo disfrutar los treinta (30) minutos completos de refrigerio. Ante esto, el jefe, molesto, le responde que "debe ponerse la camiseta" y lo obliga a acompañarlo a la reunión, que se extendió por más de dos (2) horas, ya que el trabajador debía hacer una exposición detallada del informe.

Al finalizar la jornada, alrededor de las 6:45 p.m., el jefe le comenta que, debido a la situación de austeridad que atraviesa la empresa, espera su comprensión respecto a la imposibilidad de reconocer el pago por horas extras.

- **Análisis del caso concreto**

- **Idoneidad**

En primer lugar, para saber si esta medida es idónea debemos de analizar si el fin de interrumpir el periodo de refrigerio del trabajador es adecuado. Debemos evaluar si la indicación del jefe guardaba relación directa con la finalidad, la cual era tener el informe listo antes de la reunión.

Al respecto, la interrupción de la hora de almuerzo no se considera una medida adecuada, debido a que no garantiza que el fin se cumpla, esto es, contar con un informe completo. Tomemos en consideración que, si no se respeta dicho espacio de descanso, puede impactar de forma negativa en la productividad del trabajador, puesto que no se permite

que se recupere de la jornada realizada en la mañana de manera plena. Además, hay un riesgo que realice el encargo con malestar por la vulneración de su derecho.

En el mismo caso, el jefe le solicita al trabajador que lo acompañe a la reunión para que presente el informe, sin embargo, al ser el superior del área debe conocer el detalle del trabajo realizado por su equipo, estando preparado para cualquier presentación. Por lo tanto, el supuesto objetivo de que el trabajador iba a brindar una explicación más detallada no se cumple. Por ende, el exigir que lo acompañe y que esto signifique que va a comprometerse su horario de salida no era idóneo.

- **Necesidad**

Aquí debemos de considerar las otras medidas que resulten menos lesivas y obtengan el mismo fin. En el presente caso sí existían otras medidas menos lesivas que el interrumpir el periodo de refrigerio del trabajador. Por ejemplo, el jefe pudo esperar que el trabajador vuelva de su descanso para poder solicitar dicho recado. Otra medida que pudo tomar era el delegar tareas con la debida anticipación, estableciendo plazos de entregas, y de esa forma no comprometer los horarios de descanso del trabajador, y así muchas más. Lejos de ser así, el jefe decidió interrumpir el refrigerio del trabajador buscando alcanzar el mismo objetivo que si se hubieran aplicado las otras medidas menos lesivas detalladas.

El mismo resultado obtenemos con la segunda vulneración, la cual es el afectar el término de la jornada laboral del trabajador, quien tuvo que permanecer más tiempo sin que sea compensado por horas extra. Con relación a ello, había otra alternativa que era que el jefe vaya solo, pues el informe en gran porcentaje lo realizó él y tenía las competencias necesarias para presentarlo, por lo que no era necesario que el trabajador permanezca más horas, sobre todo considerando que, de manera indirecta, estaba solicitando la compensación de su interrupción de su refrigerio al pedir salir antes. En ese sentido, no solo se le estaba negando una compensación, sino también se estaba vulnerando su desconexión laboral.

- **Proporcionalidad en sentido estricto**

En esta sección debemos analizar qué derechos se ven involucrados. Por un lado, tenemos el derecho a la libertad de empresa, en específico la facultad de dirección del jefe para poder establecer tareas o encargos a los trabajadores. Por el otro, el derecho del trabajador

de contar con una adecuada desconexión en sus periodos de descanso, ya que la hora de almuerzo sirve no solo para poder ingerir alimentos, sino además para que el trabajador pueda recuperar energías y poder rendir las horas restantes de labores.

El interrumpir el periodo de refrigerio del trabajador impacta de forma negativa tanto en la salud física y mental del mismo, puesto que no le permite tomar un respiro de la jornada laboral. Además, los beneficios no iban a variar si el llamado del jefe lo hubiese hecho durante el periodo de refrigerio, o si este se esperaba a que el trabajador vuelva de dicho espacio a los treinta (30) minutos que le restaban. El resultado iba a ser el mismo, considerando que el asunto no era algo urgente.

Bajo este contexto, es importante precisar que, según el artículo 7° de la Ley de Jornada de Trabajo, el periodo de refrigerio no forma parte de la jornada ni del horario de trabajo. Asimismo, el artículo 14° del Texto Único Ordenado de dicha ley establece que este tiempo está destinado a que el trabajador consuma su alimentación principal, es decir desayuno, almuerzo o cena, dependiendo del turno en el que labore. Este periodo constituye una pausa dentro de la jornada laboral y, si no coincide con una comida principal, puede utilizarse para tomar un aperitivo o simplemente para recargar energías. En esa misma línea, la Sentencia del Tribunal Constitucional N° 4635-2004-AA/TC señala que el refrigerio forma parte de los periodos de descanso del trabajador, por lo que no puede ser alterado ni reducido arbitrariamente, ya que ello afectaría su derecho al descanso diario y vulneraría el carácter irrenunciable de los derechos fundamentales (Tribunal Constitucional, 2006).

Siendo ello así, tenemos que el empleador al interrumpir el horario de refrigerio también estaría afectado su derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre y a la salud reconocidos en la Constitución. Lo cierto es que esta situación genera una apariencia de cumplimiento de la jornada laboral al no solicitarle que permanezca más horas después del horario laboral; sin embargo, sí se hace uso de su hora de refrigerio para desarrollar temas laborales, afectando de esa manera el derecho a la desconexión laboral del trabajador.

Otro punto importante que se debe de analizar en el caso es la afectación de la hora de salida, debido a que el jefe le comentó que necesitaba que el trabajador vaya también a la reunión por la información más detallada. Esto no era cierto, puesto que como

mencionamos el jefe elaboró la mayor parte del contenido del informe. Por ello, la afectación del derecho a su desconexión es mayor que el beneficio que supuestamente iba a tener el jefe al ir su trabajador a la reunión.

Además, esta vulneración repercute directamente en la salud física y mental del trabajador debido a que, por un lado, el jefe, al interrumpir de forma inmediata el periodo de refrigerio, puede provocar situaciones como el corte de digestión, trayendo consigo náuseas, dolor estomacal, mareos, entre otras afecciones (Cúidate Plus, 2017). Por otro lado, afecta a la salud mental, ya que no se le da un espacio de tranquilidad con el objetivo de recargar energías, lo cual provoca que el trabajador tenga molestias y pueda sufrir de ansiedad.

Finalmente, la afectación del trabajador hubiera sido en menor grado si la empresa reconociese que dicha interrupción es merecedora de alguna compensación por los hechos suscitados.

#### **2.4.2.3. Tercer caso: Interrupción de la desconexión laboral en casos de supuesta urgencia.**

Dentro de un estudio de arquitectura donde se acostumbra a responder a los clientes en un plazo de tres (3) días hábiles de recibida la solicitud, una asistente había acumulado más de tres (3) solicitudes que se encontraban en el día dos (2) de recibidas. Era viernes y al culminar la jornada laboral (6:00 p.m.) procede retirarse a su hogar, puesto que ya se sentía agotada. Horas más tarde, aproximadamente a las 9:00 p.m., recibe mensajes a su teléfono personal por parte de su jefe, quien solicita que revise y atienda los requerimientos antes de terminar el día. Sin embargo, la asistente se encontraba en su clase de pilates, por lo que decide hacer caso omiso a dicha comunicación en ejercicio de su desconexión laboral.

Al día siguiente, el jefe insiste llamándola a su teléfono personal y a través de WhatsApp, puesto que no había atendido las solicitudes pendientes. Frente a la presión, la asistente decide contestar los mensajes e indicarle que el lunes dará respuesta a primera hora, ya que el fin de semana lo dedicaba a su familia y a sus pasatiempos.

El lunes, el jefe le llama la atención por no haber contestado la solicitud el mismo viernes, señalando que podían perder al cliente por tenerlo esperando una respuesta. Ante lo cual le solicita que no vuelva a suceder este hecho, y le recuerda que ella debe contestar las llamadas

y mensajes, estén o no dentro de su jornada.

- **Análisis del caso concreto:**

- **Idoneidad:**

En el presente caso, debemos preguntarnos si la medida que el jefe tomó era la adecuada para alcanzar el fin legítimo, que era mantener un servicio eficiente y la fidelidad del cliente con el estudio de arquitectos.

Con base a lo detallado, la medida adoptada por el jefe, el de contactar a la asistente fuera de su jornada laboral no era una medida adecuada, puesto que la asistente aún se encontraba en plazo para que se pueda dar respuesta a la solicitud del cliente. Además, el que se les exija a los trabajadores responder a las solicitudes sin importar la hora y la carga laboral que han tenido puede ser contraproducente para el estudio en sí mismo, ya que el subordinado, al estar agotado, no va a brindar una respuesta de calidad en comparación cuando se encuentra descansado.

Siendo así, la medida adoptada no es idónea para alcanzar el objetivo, que en este caso sería entregar una respuesta de calidad al cliente y dentro de un determinado plazo para mantenerlo fidelizado.

- **Necesidad:**

Con respecto a que, si la medida era necesaria o no, debemos de tener en cuenta en este paso si existía alguna otra alternativa menos restrictiva para cumplir con el objetivo. Para ello, la disposición menos restrictiva era que el empleador se espere en informar a la asistente hasta el lunes a primera hora o adelantarle la información del requerimiento el viernes antes de culminar la jornada.

El jefe, al contactarse con la trabajadora fuera del horario laboral, vulnera el derecho al descanso y desconexión, lo cual es importante para el equilibrio y bienestar general de todo empleado. Al haber un plazo prudencial para atender dicha solicitud, no había una urgencia para una respuesta inmediata, es por ello, que el actuar del jefe no era justificado ni necesario.

- **Proporcionalidad en sentido estricto**

Para saber si la medida realizada era proporcional en sentido estricto, debemos ponderar

el beneficio de la medida frente a la afectación del derecho.

En primer lugar, tenemos el derecho a la libertad de empresa, manifestado en el poder de dirección por parte del jefe, facultad que usó inapropiadamente, al interrumpir el periodo de descanso de la asistente para asegurar una atención rápida a las necesidades del cliente, generando una supuesta fidelidad, bajo el argumento que le están resolviendo la inquietud de forma inmediata. No obstante, recordemos que la asistente todavía se encontraba dentro del plazo para dar respuesta, por consiguiente, el beneficio de este actuar no era significativo, pues no había sentido de urgencia.

En segundo lugar, la medida tomada por el jefe involucra una afectación al derecho de la asistente a desconectarse laboralmente. El interrumpir su descanso sin que haya una justificación o una necesidad de urgencia genera malestar al trabajador como estrés, molestia, ansiedad, etc. Adicionalmente, es la misma empresa quien establece los plazos de respuesta en función a criterios e indicadores que manejan de manera interna, siendo ajenos los trabajadores a esta decisión. Por ende, la trabajadora se encontraba cumpliendo con sus funciones de manera adecuada. Además, el que se esté interrumpiendo el periodo de desconexión del trabajador por situaciones similares generaría un precedente negativo de tener que estar con la expectativa que tu jefe podrá contactarte en cualquier momento.

Esto quiere decir que la afectación al derecho a la desconexión laboral resultaría desproporcionada en comparación con la satisfacción del derecho a la libertad de empresa, ejercido a través del poder de dirección del jefe, debido a que pudo haberlo ejecutado durante la jornada laboral con igual o mejor resultado. Por tanto, la medida no se consideraría proporcional en sentido estricto, y la asistente se negó válidamente a responder la comunicación.

## **2.5. Conclusiones Preliminares**

Como se ha podido observar en el presente capítulo, el derecho a la desconexión laboral intervendría para proteger las fronteras del tiempo de trabajo y el de descanso del trabajador, siendo así, un derecho que tiende a ser fuente de solución de conflictos frente a posibles áreas grises sobre el límite entre ambos espacios.

Bajo esa misma línea, en principio, asigna derechos y deberes a ambas partes de la relación laboral, permitiendo así que, por un lado, el trabajador pueda exigir al empleador el respeto de

su derecho a la desconexión laboral, y, por otro lado, el empleador pueda garantizar este derecho a través de la exigencia al trabajador de su cumplimiento, ya que formaría parte de sus obligaciones laborales.

Con relación a los casos con áreas grises, concluimos que pueden configurarse supuestos que justifiquen la interrupción temporal del derecho, pero no debería ser la regla, el camino para resolver estas situaciones debería ser a través del test de proporcionalidad, que además podría ser utilizado por las empresas para la solución de conflictos. Esto, debido a que, a través de la ponderación de derechos, se puede lograr un análisis más certero sobre la afectación y si la medida es menos gravosa. Asimismo, esta herramienta nos permite establecer pautas y el marco jurídico de los derechos, así como ser la base para la solución de conflictos.

En ese sentido, de acuerdo con lo que se verá en el siguiente capítulo, aunque pueden iniciarse acciones judiciales para reclamar la vulneración del derecho a la desconexión laboral, la teoría de la ponderación no solo es un camino más eficiente y rápido para satisfacer la necesidad de justicia de la persona que ve su derecho vulnerado, sino también ayudaría al sistema de solución de controversias, pues evitaría que el TC analice tantos casos.

## **CAPÍTULO III: HACIA UNA PROPUESTA NORMATIVA DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL**

Conforme con los argumentos desarrollados en el Capítulo I y II, existe una tendencia creciente en la necesidad de contar con un derecho que proteja el tiempo de descanso del trabajador frente a las interrupciones por parte del empleador o de los mismos compañeros. Esto centrando su atención en que el derecho ya no solo debe garantizar el descanso, sino que, además, debe brindarle la potestad al trabajador de no ser interrumpido durante dichos periodos.

En ese contexto, la problemática generada por la interrupción de las horas de descanso ha conllevado a vigilar más de cerca nuestro ordenamiento jurídico para estar seguros de que ninguno de sus instrumentos nos permite tutelar lo suficiente este derecho.

Efectivamente, parte de la doctrina sobre la materia sostiene que la desconexión atiende principalmente al derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre, los cuales actualmente son tutelados por nuestra constitución, por lo que ya no es necesaria la regulación.

No obstante, nosotras mantenemos la posición de que se necesita una regulación exclusiva, que se extienda a todos los trabajadores independientemente de la modalidad laboral que se encuentren, puesto que la desconexión laboral atiende a una situación específica que no estaba considerada al momento de consagrar el derecho al descanso.

Como hemos explicado con anterioridad, el derecho al descanso fue creado bajo otro contexto, en la que se requería una figura que salvaguarde las jornadas máximas, el goce de vacaciones o los días de descansos semanales. En cambio, con la figura de la desconexión laboral se hace hincapié en la protección del goce pleno del descanso, del tiempo libre, de la intimidad y la necesidad de establecer los parámetros claros en la intromisión del espacio fuera de la jornada.

En el presente capítulo revisaremos experiencias comparadas sobre desconexión, para dar pase a las herramientas jurídicas que consideramos son pertinentes para la protección de este, y finalmente soluciones alternativas que podrían incluso manejarse en paralelo.

### **3.1. Regulación extranjera sobre desconexión**

Está más que claro que las pautas que deben de observarse para garantizar el derecho a la desconexión laboral están asociadas a las responsabilidades y derechos del trabajador y el empleador en aras de un correcto ejercicio de la desconexión. Desde hace muchos años, el

trabajo ha sido una paradoja para la autonomía de los trabajadores en el disfrute de su tiempo libre. Debido a ello es que una gran cantidad de países, inclusive antes de la pandemia, comenzaron a abordar las desventajas de una conectividad constante y excesiva al trabajo, durante y después de la jornada. De esta forma, muchos de ellos en la búsqueda de garantizar bienestar y un correcto equilibrio entre la vida laboral y personal de los trabajadores, decidieron regular el tratamiento de la desconexión laboral, reconociéndola como derecho.

Adicionalmente, la aparición de las TIC en el entorno laboral revela aspectos diversos de cómo se intercambian los papeles del empleador y trabajador en las relaciones laborales. Se cuestiona la influencia de la vida privada en el lugar de trabajo y el tiempo de este, y hace referencia al control empresarial sobre el uso de las TIC y la invasión a la esfera personal del trabajador. Es así como esta revolución tecnológica que se caracteriza por la rapidez y constante modificación en las relaciones y condiciones de trabajo empujó a los distintos países a adoptar medidas con la finalidad de regular estos cambios.

En ese sentido, resulta relevante para la presente investigación, estudiar y aprender de las experiencias de otros países que ya llevan años con el uso de esta figura. En el siguiente apartado estudiaremos los principales países que tomaron como iniciativa la regulación del derecho a la desconexión.

### **3.1.1. Países europeos**

#### **3.1.1.1. Francia**

Francia es uno de los países pioneros en promulgar la desconexión del trabajo; no obstante, antes de la publicación de dicha norma sufrió muchos cambios en su población laboral. El Acuerdo Nacional Interprofesional (ANI)<sup>7</sup> publicado el 19 de junio del 2013 fue una de las primeras iniciativas que abordó la calidad de vida del trabajador en el centro de trabajo. A través de este se buscaba establecer lineamientos para que los empleadores puedan promover una vida sana dentro del trabajo, y, además, el uso diligente de las TIC. Asimismo, mediante este documento se reconoce a las mismas como parte integrante del entorno de trabajo y que afecta la línea que separa la vida personal y laboral de los trabajadores (Cialti, 2017).

Posteriormente, en el 2015, el gobierno francés encabezado por la Sra. Myriam El Khomri, Ministra de Trabajo de Francia de esa época, se solicitó la elaboración de un documento

---

<sup>7</sup> Acuerdo entre Francia y los empleadores.

denominado “Informe *Mettling*”, con el objetivo de investigar cómo las TIC y las relaciones laborales han sido afectadas (Montesdeoca Suárez, 2022). En dicho documento se pudo ver una problemática que traen las TIC, que es realizar más trabajo fuera de la jornada laboral y como este hecho impacta de forma negativa la salud de los trabajadores.

Siendo así, el 8 de agosto del 2016 se introduce la Ley N° 2016 -1088 o conocida también como *Loi El Khomri* (en adelante la Ley francesa). Este cuerpo normativo abarca temas sobre el trabajo, la modernización del diálogo social y la protección de las trayectorias profesionales (Légisfrance, 2016). Siendo la figura de la desconexión estipulada en el artículo L.2242-7° del Código laboral Francés, en el cual establece lo siguiente:

“La negociación anual sobre la igualdad profesional entre mujeres y hombres y la calidad de vida y condiciones de trabajo se refiere a:

(...)

7° Las modalidades del pleno ejercicio por el trabajador de su derecho a la desconexión y la puesta en marcha por parte de la empresa de dispositivos de regulación del uso de las herramientas digitales, con vistas a garantizar el respeto de los tiempos de descanso y de vacaciones. En defecto de acuerdo, tras la consulta del comité de empresa o, en su defecto, de los delegados del personal, el empleador elabora una carta. Esta carta define las modalidades del ejercicio del derecho a la desconexión y prevé además la puesta en marcha de acciones formativas y de sensibilización para un uso razonable de las herramientas digitales, dirigidas a los trabajadores y al personal directivo (Cialti, 2017, p.173)<sup>8</sup>.

Como se observa en el artículo analizado, el derecho a la desconexión se regula principalmente a través de la negociación colectiva, la cual permite establecer los alcances específicos de su ejercicio. Asimismo, se señala que corresponde a los empleadores definir las medidas necesarias para regular el uso de herramientas digitales, a fin de evitar interrupciones fuera del horario laboral.

---

<sup>8</sup> Texto en el idioma original: “*La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail porte sur: (...)*”

7° *Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité social et économique. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques”.*

Sin embargo, en caso de que no se llegue a un acuerdo mediante la negociación colectiva, el empleador podrá recurrir a su facultad de libertad de empresa, en particular al ejercicio del poder de dirección, para establecer de forma unilateral las reglas que regulen el derecho a la desconexión, siempre dentro del marco legal vigente.

Mediante la inclusión de este artículo se buscó garantizar el derecho de los trabajadores de poder ignorar los correos electrónicos, llamadas o cualquier contacto iniciado por el empleador fuera de su horario laboral, con la finalidad de reducir la presión producto de la carga como consecuencia del trabajo que puedan tener ellos. De igual forma, con esta norma buscaban salvaguardar el derecho a un descanso digno, así como el equilibrio entre la vida personal como laboral de cada trabajador, y con ello se mitigaba su difuminación.

Sin perjuicio de ello, antes de que entrara en vigor la Ley francesa, algunas empresas manejaban el tema de la desconexión digital de diversas formas. Un ejemplo es el caso de la empresa francesa de servicios postales llamada *La Poste*, que aprobó en el 2015 un acuerdo para poder desconectarse fuera del horario laboral; no obstante, había una excepción que, si el caso contaba con una gravedad y urgencia considerable, se encontraba justificado el uso de los medios electrónicos del centro laboral (Camós & Sierra, 2019). De igual modo, la empresa francesa de telecomunicaciones llamada *Orange*, en setiembre de 2016, a través de un acuerdo, reconoció, la potestad del trabajador a no contestar correos o llamadas laborales al término de la jornada de trabajo e inclusive previó la posibilidad de un derecho a la desconexión durante el tiempo de trabajo en los espacios de descanso que el empleador señala (ej. para las pausas activas y el horario de refrigerio). Esto, bajo la necesidad de garantizar un correcto uso de las herramientas digitales y proteger la salud de los trabajadores (Cialti, 2017).

Actualmente, una oportunidad de mejora en la Ley francesa es que no especifica las consecuencias del no ejercicio del derecho, ni las sanciones que se pueden imponer al empleador por no cumplir con la desconexión laboral. Además, como hemos mencionado se deja a la discreción de las empresas encontrar la mejor solución a este problema a través de la negociación colectiva.

Por último, debemos precisar que, Francia es un claro ejemplo de la necesidad de contar con un instrumento regulatorio que desarrolle el derecho a la desconexión laboral.

### **3.1.2.2. España**

En España este derecho tiene como finalidad fomentar una relación saludable con el uso de las

TIC a través de la protección del derecho al descanso y la intimidad de los trabajadores, prohibiendo a las empresas contactarlos mediante cualquier plataforma tecnológica al término de su jornada de trabajo (Ariza, 2023). Es así como, con su reconocimiento en el 2018, España pasó a ser uno de los primeros países en tratar la importancia de los riesgos psicosociales, aceptando que existe un riesgo laboral cuando hay una hiperconectividad a las TIC con ocasión del trabajo.

En ese sentido, el 7 de diciembre de 2018 entró en vigor la Ley Orgánica 3/2018, la cual trata sobre la protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, el mismo que en su artículo 88° especifica que todos los trabajadores, sin importar su modalidad laboral tendrán derecho a la desconexión digital al término de su jornada de trabajo. Esto con la finalidad de respetar el tiempo de descanso y así prevenir el riesgo de fatiga informática, los permisos y las vacaciones, como también la intimidad familiar y personal de los trabajadores. Además, insta a las empresas a elaborar en conjunto con los representantes de los trabajadores protocolos internos o políticas sobre las distintas modalidades de ejercicio de este derecho, dentro de la negociación colectiva (Ministerio de la Presidencia, 2018).

En el campo laboral, entró en vigor el 7 de diciembre de 2018, el Real Decreto Legislativo 2/2015, mediante el cual se agrega un artículo sobre desconexión digital en el Estatuto de los Trabajadores. Este nuevo artículo es el 20 bis, donde se menciona que todos los trabajadores tienen derecho a contar con intimidad en el uso de dispositivos brindados por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente a dispositivos de videovigilancia y geolocalización, según lo señalado en la ley de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales (Ministerio de la Presidencia, 2015).

Cabe precisar que, la necesidad de contar con una desconexión digital tiene origen, por un lado, en la protección de la integridad física y mental del trabajador, debido a que en su gran mayoría los riesgos están asociados al poco tiempo de descanso. Por otro lado, se tiene la sobrecarga de tareas o inexistencia de periodos de descanso, lo cual termina afectando negativamente el rendimiento de las empresas (Pérez, 2019).

Esto quiere decir que la desconexión digital no solo busca velar por la protección de la salud física y mental del trabajador, sino también que repercute como garantía para los empleadores en tanto el trabajador es más eficiente y productivo en sus labores cuando ha descansado correctamente.

En España la desconexión digital está enfocada como un derecho de los trabajadores, con especial énfasis en los que se encuentran trabajando a la distancia, a no tener que responder mensajes o comunicaciones fuera de su jornada de trabajo, asegurando así el respeto de su tiempo libre y vacaciones, añadiendo además el promover su intimidad personal y familiar. Asimismo, le da un rol importante a la negociación colectiva, pues a través de este mecanismo se pueden acordar las condiciones para el ejercicio del derecho a la desconexión digital. Sin duda, inclusive antes de que este derecho se encontrase regulado, en España se apostaba por la negociación colectiva como vía idónea para determinar el alcance del derecho y su aplicación en las empresas (Pérez, 2019).

Por último, nos gustaría agregar que la regulación sobre la desconexión digital en España cuenta con críticas. De acuerdo con el magistrado español, Juan Martínez, la normativa española es muy parca y general en su enunciado legal sobre la desconexión, ya que resulta muy flexible en su configuración. Esto compromete a otros derechos como la conciliación de la vida personal, intimidad y prevención de riesgos, sobre todo considerando que el derecho a la desconexión digital se encuentra vinculado con el derecho a la salud y al descanso de los trabajadores, donde el trabajador es quien ejerce el derecho y el empleador quien está en la obligación de cumplirlo (Martínez, 2021). De este modo, lo que se visualiza es que el contenido normativo de la desconexión digital no es claro en su ejercicio, permitiendo, como se mencionó, que sea través de la negociación colectiva el que puedan definirse las condiciones de su aplicación.

### **3.1.2. Países latinoamericanos**

#### **3.1.2.1. Chile**

La desconexión digital en Chile no fue una iniciativa que se pensó a raíz de la pandemia, sino desde años atrás, puesto que desde el 2017 se discutían posibles proyectos normativos para que el derecho a la desconexión sea reconocido para los trabajadores (Ponce, 2022). Posteriormente, bajo el contexto de la pandemia por el COVID - 19, el 24 de marzo del 2020 se promulgó la Ley N° 21.220, norma que modifica el Código del Trabajo, la cual reconocía formalmente la figura de la desconexión digital.

De acuerdo con la norma antes mencionada, en su artículo 152 quáter J, dentro del capítulo IV, para aquellos trabajadores bajo la modalidad de trabajo a distancia que distribuyen libremente su horario y aquellos teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo, el

empleador tiene la obligación de respetar el tiempo de desconexión de estos que se encuentran bajo las condiciones establecidas. Asimismo, en el mismo artículo se exige que el tiempo mínimo de desconexión deberá ser de doce (12) horas continuas dentro de un periodo de veinticuatro (24) horas (Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2020).

Uno de los aspectos negativos de la normativa chilena es que no es un derecho general, es decir, no es aplicable para todos los trabajadores de cualquier modalidad laboral, tal como sucede en nuestro país. Es importante mencionar que esta regulación quita la posibilidad de que los demás trabajadores que no están bajo los dos (2) supuestos mencionados anteriormente, no puedan sostener la aplicación del derecho a la desconexión digital, pues para ellos la desconexión está garantizada en el derecho al descanso.

El que no se incluya las demás modalidades vulnera el derecho de todo trabajador a tener un espacio temporal de desconexión al trabajo para que este pueda disfrutar el tiempo libre para su realización como persona.

### **3.1.2.2. Colombia**

En el caso de Colombia, el 6 de enero de 2022 se publicó la Ley N° 2191 de 2022 (Congreso de Colombia, 2022) una norma exclusivamente sobre el derecho a la desconexión laboral, la cual en su artículo 1° señala que tiene como objeto la creación, regulación y promoción de la desconexión laboral de los trabajadores de las diversas modalidades laborales vigentes en el ordenamiento colombiano. Además, en el mismo artículo se menciona que tiene la finalidad de salvaguardar y asegurar el goce efectivo del tiempo libre, descanso, permisos y vacaciones, a fin de que se concilie la vida personal, familiar y laboral.

Como observamos, esta figura no solo abarca a los teletrabajadores, sino también a las demás modalidades de trabajos que se encuentran reguladas en la normativa de dicho país. Asimismo, a diferencia de Perú que establece el derecho a la desconexión digital, en el caso de la regulación colombiana se tipifica sobre la desconexión laboral, la cual es definida en el artículo 3° de la misma norma, de la siguiente manera:

Artículo 3. Entiéndase como el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos. (Ley N° 2191 de 2022, 2022, artículo 3)

Una de las diferencias que hay entre la figura de la desconexión digital y la desconexión laboral que se establece en la normativa colombiana es que los trabajadores cuentan con el derecho a no ser contactado por cualquier medio o herramienta, ya sea vía tecnológica o no. En cambio, en la desconexión digital solo se establece que el trabajador pueda desconectarse digitalmente durante las horas que no correspondan a su jornada de trabajo.

Otro punto interesante de la normativa colombiana es la obligatoriedad que tienen las entidades públicas como privadas de contar con una política de desconexión laboral, en la cual se deberá establecer los lineamientos frente al uso de las TIC. Asimismo, deberá establecerse un procedimiento que precise los mecanismos y los medios en donde los trabajadores de cualquier modalidad, de forma anónima o no, podrán presentar sus quejas respecto a la vulneración de la desconexión laboral.

Es importante mencionar que la norma sobre la desconexión laboral cuenta con excepciones, las cuales se establecen en el artículo 6°, siendo estas las siguientes: a. Los trabajadores y servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo; b. Aquellos que, por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan, deban de tener una disponibilidad permanente, entre ellos la fuerza pública y organismos de socorro; c. Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

El 29 de agosto de 2023, la Sala Plena de la Corte Constitucional de Colombia (en adelante “la Sala”) sentó un precedente sobre la importancia de la no interrupción del descanso de un trabajador, y como esta intromisión ha llegado a ser normalizada por parte de los empleadores. Al respecto, la Sala resolvió la demanda de inconstitucionalidad mediante la Sentencia C- 331 de 2023, que se presentó contra el artículo 6 literal a) de la Ley N° 2191 de 2022. En la presente sentencia se reconoció el derecho a la desconexión laboral como derecho humano de todos los trabajadores, tanto del sector público como privado, de dirección, confianza y manejo.

En el presente caso, los demandantes piden se declare inconstitucional el literal a) del artículo 6° de la ley anteriormente mencionada, puesto que en este se excluye de gozar de la desconexión laboral a los trabajadores y servidores públicos bajo la categoría de dirección y de confianza. Al respecto, la Corte señaló que el derecho a la desconexión laboral es una garantía para el disfrute del descanso, que no puede restringirse a unos tipos de empleo. Además, de acuerdo con el fundamento 133, se precisa que el descanso no solo debe considerarse como un periodo de reposo que posibilita la recuperación de energía, sino como un tiempo libre y autónomo, en el cual las personas tienen la posibilidad de elegir cómo emplear su tiempo fuera

del trabajo. (Sala Plena de la Corte Constitucional, 2023, fundamento 133).

Otro aspecto resaltante del fallo se encuentra en el fundamento 204, que señala que la figura de la desconexión laboral, aunque implica una dimensión de descanso y un límite al poder subordinante del empleador, introduce una nueva característica que es la imposibilidad de ser contactados una vez que haya terminado su jornada laboral. Además, en el fundamento 205 se precisa que la desconexión laboral es una afirmación del espacio autónomo y la libre interferencia para todos los trabajadores, puesto que constituye una dimensión del derecho al descanso, lo que vincula ambos conceptos intrínsecamente. El reconocimiento de la desconexión laboral permite concretar garantías constitucionales, como la gestión del tiempo libre, la salud de los trabajadores y la conciliación de lo laboral y familiar.

Además, la Sala precisó en su fundamento 176 que el derecho a la desconexión laboral debe ser catalogado como derecho humano y aplicable a todas las personas que trabajan, puesto que esto permite comprender que el derecho al descanso y al tiempo libre adquieran nuevas facetas en los escenarios tecnológicos e imponen a toda organización del trabajo adecuarse.

En el fundamento 240 se detalla que, para el caso en concreto, se hizo una ponderación, pues si bien la afectación del derecho a la desconexión de los trabajadores de dirección, confianza y manejo buscaba una finalidad legítima y constitucional que era que las actividades permitan el correcto desarrollo. La Sala precisó que esta vulneración no era proporcional, debido a que el derecho al descanso protege a todas las personas, sin importar el cargo que puedan ocupar. Por lo que la Sala, finalmente, precisó que si bien el literal a) del artículo 6 de la Ley 2191 de 2022 es constitucional, bajo la interpretación que los trabajadores y los servidores públicos que cuentan con cargos de dirección, confianza y manejo, tienen derecho a la desconexión laboral. Además, este derecho no estará limitado por la jornada, pero tampoco podrá afectar el derecho al descanso. Por ello, para garantizarlo se deberá de aplicar una evaluación de necesidad y proporcionalidad de acuerdo con la naturaleza de las funciones y las condiciones de la vinculación laboral.

El caso colombiano es un gran avance para la protección de los derechos laborales y el bienestar de los trabajadores. El que nuestro país vecino haya establecido la desconexión laboral como un derecho humano es una iniciativa positiva, puesto que esta figura protege la salud mental de los trabajadores, así como promueve y garantiza un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal. Además, esta responde a las nuevas dinámicas de trabajo que cuentan las nuevas generaciones en un entorno digital.

### 3.2. Intervención del derecho en la normativa sobre desconexión laboral

Partimos de la premisa que los derechos son dinámicos y nuestro ordenamiento jurídico debe adaptarse a los cambios que se presenten en torno a ellos. De acuerdo con los autores Lawrence *Friedman* y *Jack Landinski* (1969), el derecho sirve como un instrumento de cambio social. Este último concepto se debe entender como cualquier cambio o alteración significativa en los patrones de conducta establecidos en una sociedad. En esa misma línea, tal como se menciona en el primer capítulo de esta tesis, las nuevas generaciones, en especial los *Millennials* y *Centennials* o la Generación Z, tienden a valorar mucho más que otras generaciones su tiempo de descanso y desconexión, dejando de lado la cultura tradicional de disponibilidad constante en el trabajo que caracteriza a anteriores generaciones. Estas exigencias invitan al derecho a pensar en nuevas herramientas para proteger los intereses de los trabajadores que, además, no contravienen la normativa vigente, sino por el contrario, la respaldan en un mayor grado, pues fortalecen los derechos de los trabajadores. Es así, entonces, que el derecho busca proteger un fin legítimo que ha atravesado grandes cambios a raíz de la pandemia y el ingreso de jóvenes al mercado laboral.

Cabe precisar que, el Derecho también debe preocuparse por regular la desconexión laboral, ya que de este modo protege a ambas partes de la relación laboral. *Friedman* y *Landinski* (1969) también nos indican que el derecho consiste en un sistema institucional que brinda las reglas para las relaciones humanas, con el objeto de garantizar ciertos objetivos sociales. Aplicando esta definición al caso concreto, las reglas deben proteger a ambas partes, tanto al trabajador como al empleador. Sabemos que nuestro sistema busca darles una mayor protección a los trabajadores, considerando que dentro de la relación laboral es la parte más débil y con menor poder de negociación en comparación con el empleador. Precisamente, cada año aumenta el monto de la Unidad Impositiva Tributaria (UIT), y al cierre del 2024, las multas para las MYPES van desde 0.045 hasta 0.68 UIT; para las pequeñas empresas van desde el 0.09 hasta 7.65 UIT. Esta situación se traduce en una mayor responsabilidad para las empresas. Debido a ello es que debemos prevenir que las empresas incurran en faltas graves que puedan tener un impacto pecuniario, reputacional y operacional.

A través de la regulación del derecho a la desconexión laboral, no solo se garantiza el derecho al descanso, sino también el derecho a la dignidad, disfrute del tiempo libre, salud e intimidad. De esta manera entonces una sola figura puede proteger a todo un grupo de derechos y evitar así que las empresas incurran en múltiples faltas.

Adicionalmente, el contenido de este derecho no afectará el derecho a la libertad de empresa ni al ejercicio del poder de dirección; por el contrario, estará en armonía con ellos, lo que representa un beneficio para el empleador. Es decir, se estará promoviendo e incentivando un entorno laboral en el cual se equilibren las responsabilidades empresariales, como los derechos individuales de los trabajadores, y permitiendo que se mantenga el desarrollo del poder de dirección y la libertad de empresa.

Cambiando de enfoque, a la fecha, no tenemos un instrumento eficaz para tutela del derecho a la desconexión laboral en nuestro ordenamiento jurídico interno, por lo que esta institución se encuentra en total desprotección, exponiendo a los valores que se pretende proteger, como el descanso y disfrute del tiempo libre. En esa línea argumental, aun cuando la desconexión laboral es una manifestación del derecho al descanso, también busca proteger otros derechos, que en los últimos años se han visto más afectados, como lo es, el derecho a la intimidad.

El derecho a la intimidad, visto en un contexto donde se ha modernizado, guarda un estrecho vínculo con las relaciones laborales, puesto que su eficacia se concibe no solo en la acción que puede ejercer ante el Estado, sino además en la interacción entre el trabajador y empleador (Ugarte Cataldo, 2000). Esto quiere decir que existe una doble responsabilidad para su respeto, por una parte tenemos que el empleador no debería interrumpir el descanso del trabajador ni contactarlo posterior al término de la jornada y debe garantizar un descanso mínimo entre jornadas para recuperar energías; por otro lado, el trabajador no debería de ignorar las políticas y normativa sobre desconexión laboral ni conectarse más tiempo del establecido por la empresa pues es su responsabilidad disfrutar de este periodo de descanso. Este enfoque nos permite concluir que la concepción del derecho a la intimidad denota un contenido distinto cuando se trata de su ejercicio en una esfera personal a que cuando hablamos de su ejercicio en el ámbito laboral, donde la responsabilidad está en ambos actores, tanto en el empleador y en el trabajador.

En concordancia con lo dicho previamente, Poquet Catala (2017) señala que el derecho a la intimidad se ha transformado en mayor medida con la incursión de las TIC al mundo del trabajo, impactando especialmente en la facultad del control empresarial. Esto, debido a que con un ejercicio incorrecto puede ponerse en riesgo el derecho a la intimidad y privacidad del trabajador, en mayor medida cuando se trata de teletrabajadores, puesto que el propio domicilio en estos casos se convierte en el lugar de trabajo. Por lo tanto, la intervención del empleador debe realizarse con la mayor cautela posible.

En 2024, en el Perú se implementaron cambios normativos relacionados con la ley de teletrabajo – Ley N° 31572, estableciéndose en el artículo 21° inciso 1, la prohibición de realizar actividades particulares durante el horario de trabajo. Esta medida busca garantizar que el teletrabajo se realice con el mismo profesionalismo y concentración que se esperaría en las instalaciones de la empresa; asimismo, permite que el trabajador justifique adecuadamente cualquier interrupción de sus labores que podría considerarse como actividad personal. Por último, se menciona en el artículo 11 inciso 2 de la misma, que el trabajador deberá informar con cinco (5) días de anticipación cualquier cambio en el lugar de trabajo adjuntando la documentación que justifique esta solicitud.

A nuestro criterio, estos cambios generan una mayor carga para la empresa, pues deberá designar o agregar funciones a una persona para que se encargue de atender estas solicitudes dentro del plazo, y también constituyen medidas invasivas que terminan vulnerando la intimidad de los trabajadores, debido a que facultan al empleador a tomar conocimiento sobre cualquier asunto personal o rastro del trabajador en su día a día. Esto termina desnaturalizando el objetivo principal que perseguía el teletrabajo: contar con una mayor flexibilidad para obtener un balance entre el tiempo personal y laboral, así como exponiéndolo a una potencial vulneración al derecho a la salud mental e intimidad.

En ese sentido, queda claro que inclusive nuestra normativa abre más las posibilidades de vulnerar derechos como la intimidad, el descanso, a la salud mental y física, entre otros. De esta manera, se encuentra otro fundamento jurídico para regular la desconexión laboral, pues con su reconocimiento el trabajador estará facultado a no dar explicaciones sobre el uso de sus espacios de descanso que pueden ser durante pausas activas, horario de refrigerio, periodos de desconexión, vacaciones, licencias, etc. De esta forma, advertimos las posibilidades de minimizar y prevenir riesgos ligados al estrés laboral, el exceso de carga de responsabilidades (*Burnout*) y a la salud física.

El regular la desconexión laboral traería con ello múltiples beneficios para los trabajadores, como la reducción del agotamiento laboral, mejora en la salud física y mental, y aumento en la productividad laboral al haber un correcto equilibrio entre el trabajo y la vida personal - familiar. Además, la regulación contribuiría con la mejora en el clima organizacional y el fortalecimiento de las relaciones laborales entre los trabajadores y el empleador. Esto debido a que se tendrá una correcta separación de la vida personal y laboral, con lo que los trabajadores serán más productivos y tendrán la percepción que la empresa cuida su bienestar en general a

través de condiciones laborales que permite una correcta desconexión.

Por otro lado, es importante que esta figura cuente con una normativa exclusiva para que se puedan establecer las pautas claras para los empleadores y, así, evitar que comentan posibles infracciones laborales. Además, establecer algunos supuestos que justifican la suspensión laboral del derecho.

Tomando en consideración lo antes mencionado, podemos concluir que promover e implementar una ley de desconexión laboral en nuestro país permitirá que la normativa vigente se ajuste a las nuevas necesidades que se dan con el paso del tiempo y los grandes avances tecnológicos, promoviendo así el equilibrio y bienestar de los trabajadores.

Sin perjuicio de lo antes mencionado, si bien hay autores que apoyan el reconocimiento jurídico como derecho a la desconexión laboral y su regulación, existe un sector que no están de acuerdo en que la desconexión cuente con una regulación, puesto que consideran que esta figura ya se encuentra consagrada en derechos existentes y se trataría de una sobrerregulación.

De acuerdo con el abogado Gregorio Belaunde la sobrerregulación, puede definirse como el de un exceso de regulaciones y/o el de un detallismo excesivo al interior de las normas (Gestión, 2014).

De acuerdo con Federico Rosenbaum Carl, abogado uruguayo especialista en Derecho al Trabajo y Relaciones laborales, desde su punto de vista los derechos relacionados a tiempo de trabajo y de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante “SST”), consagrados en el sistema normativo uruguayo, no requieren que el legislador intervenga mediante la creación de una figura autónoma como la del derecho a la desconexión. Esto, debido a que sus contenidos mínimos ya se encuentran consagrados en los derechos fundamentales e institutos clásicos de la limitación de la jornada, los descansos en sentido amplio y la SST (Rosenbaum, 2019).

Al respecto, el criterio utilizado por Rosenbaum no podría aplicarse, toda vez que nuestro país atraviesa por grandes cambios generacionales. Según un estudio se precisa que las generaciones como los *Millennials* y los *Centennials* o Generación Z son los que anteponen como prioridad la conciliación entre la vida laboral y profesional, frente a un buen salario (RRHH Digital, 2024). Como vemos los jóvenes del mercado laboral cuentan con nuevas exigencias asociadas a la importancia de respetar su bienestar y promover un equilibrio saludable en el ámbito laboral, pero para eso es indispensable poner límites mediante una regulación exclusiva.

Adicionalmente, tomando en consideración la normativa peruana, no es correcto afirmar que los contenidos mínimos de la desconexión se encuentran consagrados en otros instrumentos legales, debido a que cada uno de los derechos con los que se les vincula, como es el derecho al descanso, la jornada máxima, tiempo libre, entre otros, tienen objetivos de protección distintos. Por ejemplo, el derecho a la jornada máxima de trabajo busca establecer un límite para las horas de trabajo, mientras que el descanso semanal tiene por objetivo que el trabajador pueda gozar de un mínimo de veinticuatro (24) horas de descanso en cada semana. Como podemos observar ninguno de los derechos tiene como principal función establecer un límite claro para separar el tiempo de trabajo y de descanso, ni se busca asegurar que los trabajadores puedan desconectarse completamente de sus funciones durante sus periodos de descanso. En ese sentido, es importante que exista una figura que embarque los criterios necesarios para asegurar una desconexión plena.

En el caso de nuestro país, el abogado laboralista, César Puntriano considera que es innecesario inclusive la regulación de la desconexión digital como un nuevo derecho, puesto que señala que los ordenamientos generalmente contienen disposiciones que hacen exigibles para el empleador el respeto a la jornada máxima de trabajo y con ello impiden la imposición de trabajo fuera de la misma, o el respeto al descanso vacacional, en feriados o cuando se concede alguna licencia al trabajador (Puntriano, 2021).

Respecto a lo argumentado, no compartimos el punto de vista de Puntriano, ya que, las experiencias descritas en el presente apartado han demostrado que es necesaria la regulación de la desconexión, en resumen por los siguientes considerandos: a) el establecer un marco normativo claro es de suma importancia para garantizar que los trabajadores cuenten con su derecho a desconectarse fuera de su jornada laboral sin que el empleador tome represalias; b), los empleadores deben tener conocimiento sobre las reglas del juego, con el fin de no afectar el derecho del trabajador y protegerse ellos mismo de posibles multas; y c) es importante tener en cuenta que las normativas existentes no fueron creadas tomando en consideración el contexto tecnológico actual ni el cambio generacional, o el impacto en las relaciones laborales. De hecho, se atiende a la necesidad de que las TIC permitan que el trabajador tenga acceso constante a información de la empresa, y que tiene disponibilidad constante para trabajar. Además, normas como la de jornada máxima no deja en claro la manera en que se debe manejar las comunicaciones o necesidades laborales fuera de la jornada de trabajo. Una regulación específica de la desconexión permitiría que los empleadores y trabajadores tengan en claro las reglas del juego.

De experiencias extranjeras podemos rescatar que la desconexión traer múltiples beneficios para los trabajadores y la empresa, por lo que legislar esta figura no es sobre regular. A continuación, sustentaremos las razones que lo justifican.

### **3.2.1. Propuesta regulatoria**

En la actualidad, en un mundo globalizado donde la digitalización ha traído consigo cambios en las dinámicas en las relaciones laborales, la figura de la desconexión laboral surge de la necesidad de proteger el disfrute del descanso de los trabajadores. En nuestro país, las intensas jornadas laborales ocasionadas no solamente por la hiperconectividad por el uso de las TIC, sino también por medios no electrónicos, han generado grandes preocupaciones sobre el balance entre la vida laboral y personal.

Cuando iniciamos la investigación, muchos espacios de debate se abrieron en torno a si resulta necesario contar con un conjunto de reglas que definan el contenido y ejercicio de la desconexión laboral, y aunque revisamos tratados y leyes peruanas que contenían en alguna medida las bases de la desconexión, no tenían el detalle necesario que evitara acudir a la interpretación.

En Perú, cuando hablamos de desconexión, lo primero que se viene a la mente es la desconexión digital, este derecho que ya discutimos capítulos arriba fue pensado para teletrabajadores. En esta se regula un mínimo de desconexión de doce (12) horas y tiene como principal objetivo que los teletrabajadores puedan distanciarse de los medios informáticos, de las telecomunicaciones y análogos que utilizan para la prestación de servicios. No obstante, cuando hablamos de desconexión laboral, nos referimos a la distancia que toma un trabajador de su trabajo, sin importar su modalidad laboral ni la industria en la que se desenvuelva, y donde, además, el trabajador también comparte la responsabilidad de cumplir con desconectarse.

Asimismo, regular la desconexión laboral, solo sinceraría la forma en que se distribuyen los espacios de descanso y desconexión en muchas empresas donde los trabajadores que ocupan puestos especializados o posiciones con alto poder de decisión ven interrumpido, en algunas ocasiones sus derechos.

Es importante precisar que, la regulación propuesta no pretende hacer más compleja la operación de las empresas, ya que disponer de protocolos, procedimientos y herramientas que

resuelvan de forma más sencilla los conflictos, los pone en mejor posición para administrar sus recursos, con eficiencia y eficacia.

De igual forma, el objetivo principal de la norma sería balancear la vida personal y laboral, garantizando así el bienestar salud física y mental de los trabajadores, haciendo posible una autorrealización que todo ser humano requiere. Además, se buscaría el equilibrio entre las demandas de los trabajadores, pero también las necesidades excepcionales de cada empresa.

Por otro lado, la no regulación genera un vacío legal, ya que la constante interrupción al trabajador vulnera derechos fundamentales como el del descanso, tiempo libre, la intimidad y a la salud, sin otorgarle al trabajador un camino para denunciar esta situación.

Asimismo, los expone a desarrollar riesgos psicosociales que a largo plazo se convierte en una responsabilidad para el empleador, exponiéndolo inclusive a un daño reputacional. En ese sentido, establecer un cuerpo normativo que se extienda a todas las modalidades y cuente con reglas claras, protege la dignidad de toda persona de contar con condiciones laborales saludables y asegura un impacto positivo en el clima organizacional lo que se verá reflejado en la productividad (UNIR, 2024).

La implementación de una ley permitirá como país estar a la vanguardia y adaptarse a una transformación en las relaciones laborales producto de las TIC. Como se precisó en el Capítulo I, estas nuevas tecnologías han impactado en el ámbito social, económico, cultural y sobre todo en la laboral, puesto que se ha difuminado el límite entre el espacio de labores y la personal. Por ello, el lanzar una propuesta normativa de esta naturaleza sería una respuesta proactiva por parte de nuestro país.

Finalmente, nuestro país cuenta con antecedentes de abusos laborales ante la falta de fiscalización y vacíos normativos que nos permiten concluir que la regulación es necesaria para evitar incumplimientos por parte del empleador o los mismos trabajadores. En las siguientes líneas realizaremos un análisis jurídico de la pertinencia de regular la desconexión laboral.

### **3.2.1.1. Análisis jurídico**

Como punto de partida en la fundamentación es importante realizar una evaluación sobre la conformidad de nuestra propuesta normativa con la Carta Magna, así como su correspondencia con el ordenamiento jurídico en su conjunto.

En primer lugar, debemos asegurarnos de que nuestra propuesta de crear la ley de desconexión laboral no contradiga a la Constitución. Si bien la propuesta regulatoria de la desconexión laboral es compatible con derechos reconocidos en dicho cuerpo legal, como el derecho a la dignidad (artículo 2°, inciso 1), derecho al disfrute del tiempo libre y al descanso (artículo 2°, inciso 22), el derecho a contar con una jornada ordinaria de trabajo (artículo 25°), el derecho a la intimidad (artículo 2°, incisos 6 y 7), derecho a la salud (artículo 7°), y con derecho a la igualdad y no discriminación (artículo 2° inciso 2); como mencionamos en el capítulo anterior, el derecho más idóneo para acoplar la desconexión laboral sería el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre.

En segundo lugar, otro aspecto importante a tomar en consideración es si la propuesta de la ley de desconexión laboral respeta el principio de proporcionalidad. Al respecto, si bien la presente propuesta normativa limitaría el derecho a la libertad de empresa (artículo 59°), pero sería una limitación justificada, puesto que el fin legítimo que se busca es la de varios derechos reconocidos en nuestra Constitución, sobre todo el derecho al descanso de los trabajadores. Con esta implementación normativa se quiere lograr el equilibrio entre el trabajo y la vida personal del trabajador, ya que en la actualidad no existe un control adecuado sobre las cargas laborales impuestas por los empleadores, resultando imposible para los trabajadores cumplir con ellas dentro de su jornada laboral. En consecuencia, muchos trabajadores se ven obligados a utilizar el tiempo destinado a su vida personal para cumplir con sus obligaciones laborales. Es importante precisar que la propuesta normativa no tiene el objetivo de restringir las facultades de los empleadores, sino como mencionamos se quieren establecer límites razonables, a fin de garantizar que las relaciones laborales sean saludables.

En tercer lugar, se debe considerar que toda propuesta normativa debe ir acorde al Principio de Supremacía Constitucional, reconocido en el artículo 51° de la Carta Magna, el cual señala que la Constitución está sobre toda norma de rango legal y de inferior jerarquía. Para el presente caso, la desconexión laboral busca fortalecer y proteger derechos constitucionales, además de contribuir al ejercicio efectivo de los derechos reconocidos en la Constitución.

En cuarto lugar, de acuerdo con el artículo 55° de la Constitución, los tratados internacionales que hayan sido ratificados por nuestro país deben de ser considerados como parte del ordenamiento jurídico nacional, por lo que las leyes que se pretendan aprobar no deben de contradecir a la normativa supranacional. La presente ley tampoco entraría en conflicto con tratados internacionales, puesto que se encuentra alineada, por ejemplo, con lo detallado en el

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en los Convenios de la OIT, en los cuales se detallan la importancia del descanso de los trabajadores y el respeto de la jornada máxima, entre otras herramientas internacionales.

Es importante precisar que esta propuesta normativa va acorde con los requerimientos que la OIT, en específico la Comisión sobre el Futuro del Trabajo, mencionada desde el 2019, pues en el centenario de la Conferencia Internacional del Trabajo se plantea que los trabajadores debían de tener mayor autonomía en cuanto al goce de su tiempo. Asimismo, se precisó de la posibilidad de hacer uso de las TIC como un medio para equilibrar el trabajo y la vida profesional. Además, dicha Comisión mencionaba que uno de los retos o desafíos era la necesidad de establecer límites máximos al tiempo de labores de los trabajadores (Marinakis, 2022).

En esa misma línea, en vista que la propuesta regulatoria es compatible con nuestro ordenamiento jurídico, con el objetivo de brindar sustentos sólidos y no improvisada, hemos tomado como referencia el documento denominado “Guía de Técnica Legislativa para la elaboración de Proyectos Normativos de las Entidades del Poder Ejecutivo” elaborado por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos para analizar la pertinencia de regular la desconexión laboral.

### **3.2.1. 1.a. Descripción del problema**

El problema que es objeto de la propuesta regulatoria es la falta de desconexión laboral que se muestra a través de la incapacidad o la imposibilidad del trabajador de poder desconectarse de manera plena fuera del horario de trabajo. Como se ha mencionado anteriormente, se debe a varios factores como el fácil acceso a las TIC, lo cual genera una hiperconectividad en los trabajadores. Además, muchas empresas cuentan con una cultura organizacional en la que aquel trabajador que cuenta con disponibilidad continua es aquel más comprometido. Otro de las causas de que persista este problema es la falta de establecer límites claros entre el trabajo y la vida personal del trabajador.

Otro aspecto importante es que esta problemática es especialmente notoria para las nuevas generaciones de trabajadores, como es el caso de los *Millennials* y los *Centennials* (Generación Z), debido a que valoran su tiempo de descanso, desean contar con entornos laborales, en los cuales sienten que cuentan con autonomía en sus tiempos y respetan sus necesidades personales (RRHH Digital, 2024). El no contar con un adecuado tiempo de desconexión mantiene

descontento al personal, lo cual genera una inevitable fuga de talentos.

El problema de no contar con una adecuada desconexión del trabajo ha sido mencionado por organizaciones internacionales como la OIT y la OMS, las cuales han señalado la necesidad de proteger a los trabajadores de operar más horas de lo recomendado. Caso contrario, como mencionamos en capítulos anteriores, dichas entidades precisan que laborar más de 55 horas semanales aumenta el riesgo a la salud de estos. Asimismo, en diversos estudios citados anteriormente se muestra un gran porcentaje de trabajadores que ya no se sienten a gusto en sus centros de trabajo, al no encontrar un balance entre su vida laboral y personal.

Además, tomando como referencia la legislación extranjera, encontramos que desde el 2017, en Francia se introdujo el derecho a la desconexión, y en España esto ocurrió en 2018, cuando reconocieron el derecho a la desconexión, y también tenemos el ejemplo de la legislación española, que en 2018 introduce el derecho a la desconexión digital. Estos países fueron los primeros en regular un problema que ya generaba, desde antes, una gran preocupación en la salud mental y física de los trabajadores.

Otro punto importante para resaltar es el impacto que genera que los trabajadores no cuenten con una adecuada desconexión laboral. Respecto a este punto es necesario analizar cómo afecta a los involucrados de diferentes formas.

- **Trabajadores:** Son aquellos que se encuentran directamente afectados por la falta adecuada de una desconexión, debido a que se ven en la obligación de atender asuntos laborales fuera de su horario laboral establecido en sus contratos. Este hecho lleva a que los trabajadores experimenten estrés laboral constantemente, agotamiento y una mala calidad de vida, debido a que afecta a la salud mental y física y a su productividad laboral (Carvajal & De Rivas Hermosilla, 2011).
- **Familias de los trabajadores:** La figura de la familia del trabajador se ve igualmente impactada por no contar con tiempo de calidad suficiente, y al experimentar constantes intromisiones a la intimidad del afectado y, por ende, a ellos también.
- **Empleadores** El no respetar el tiempo de desconexión lleva a una insatisfacción de los trabajadores, lo que puede generar una fuga de talentos. Como hemos precisado con anterioridad, las nuevas generaciones como los *Millennials* y los *Centennials* o Generación Z, anteponen su bienestar y una buena calidad de vida, frente a un buen salario o estabilidad

laboral (RRHH Digital, 2024). Además, la productividad de la empresa a largo plazo se verá afectada, ya que contar con trabajadores con desgaste profesional, presentismo laboral, ansiedad, entre otros fenómenos, no podrán dar su máxima capacidad.

- **Sociedad en general:** El que no haya un tiempo de desconexión al trabajo contribuye a una cultura laboral que valora la disponibilidad del trabajador sin importar la salud de estos, es decir prioriza la productividad a corto plazo para ser “más competitivos”. Esta situación a la larga lo hace insostenible por las múltiples consecuencias negativas a la sociedad, como la disminución de la calidad de vida de los trabajadores y, sobre todo, aumentarían los costos de la salud pública. Como hemos mencionado con anterioridad, en el Perú la inversión en la salud mental es paupérrima (Acosta, 2024), por lo que no poner una solución efectiva para la desconexión de los trabajadores intensificaría dicha situación negativa. No contar con recursos económicos suficientes para afrontar problemas mentales podría acarrear otros problemas. La falta de desconexión laboral y los fenómenos negativos que puede traer no solo significa que afectaría a los trabajadores, sino que también significa una carga social y económica para el Estado, pues habrá una mayor demanda de servicios psicológicos. Esto, a largo plazo, podría contribuir a que haya más desigualdades, debido a que solo las personas que cuenten con los medios necesarios podrán atenderse con especialistas, contribuyendo así a que los más vulnerables se queden en la indefensión.

#### **3.2.1.1.b. Exposición de propuesta**

Durante la pandemia, a nivel global se vivió una transformación digital sin precedentes, con mayor incidencia en el campo laboral. Esto llevó a que los límites entre la vida laboral y personal fueran cada vez más difusos y que muchos países, como respuesta, adopten la desconexión digital.

Sin embargo, como se ha visto a lo largo del documento, desde incluso mucho antes de la pandemia ya se hablaba de la necesidad de que el trabajador no sea contactado durante su periodo de descanso ya que podría impactar negativamente en su salud mental y física.

En esa misma línea es que resulta imperativo contar con una figura que les permita a los trabajadores exigir el respeto de su periodo de descanso y le prohíba al empleador contactarlo al término de la jornada o enviar correos o mensajes que motiven al colaborador a volver a conectarse para trabajar. Es importante precisar que en esta propuesta de ley también se busca proponer excepciones, con la finalidad de que sea beneficioso tanto para el trabajador de fácil

aplicación por parte del empleador.

A continuación, se expondrán los argumentos que justifican la propuesta planteada:

Iniciemos por la institución del tiempo de trabajo. Esta figura, históricamente, ha funcionado como una limitante para la cantidad de horas de trabajo que le debe dedicar un trabajador al empleador. Este límite, fijado en un número, nos permite garantizar una protección mínima a los trabajadores frente al riesgo que existe de una jornada excesiva en cuanto a su duración o corta de descansos (Puntriano, 2020). Pero qué pasa cuando las partes acuerdan extender estas horas de servicio en desmedida o cuando es el propio trabajador, quien por iniciativa quiere exponerse a este riesgo no desconectándose. Frente a estas interrogantes, la solución inicial debemos encontrarla en nuestro ordenamiento jurídico.

En el expediente N° 4635-2004-AA/TC, el TC sostiene que, la jornada laboral establecida en la Constitución se instaure como un límite que debe ser respetado por el empleador, no es una mera condición laboral, sino una disposición jurídica del más alto rango y cuya fuerza jurídica vincula no sólo a los poderes públicos, sino también a los particulares.

De igual forma, el Decreto Legislativo N° 713 sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, y el Decreto Legislativo N° 1405 sobre el disfrute del descanso vacacional remunerado, reconocen que el trabajador tiene derecho, como mínimo, a veinticuatro (24) horas de descanso en cada semana, y a treinta (30) días de descanso vacacional remunerado por cada año completo de servicios. En el caso de las micro y pequeñas empresas aplica lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1086, en el mismo que señala que los trabajadores tienen derecho como mínimo a quince (15) días de descanso vacacional.

Lo señalado en la norma grafica la situación ideal a la que se apunta en el sistema laboral; sin embargo, en la práctica, tenemos jornadas ordinarias y extraordinarias de trabajo, que reconocen tácitamente la existencia - sin límite - del trabajo en sobretiempo u horas extras<sup>9</sup>,

---

<sup>9</sup> La STC N° 4635-2004-SS - Caso Southern precisa en su fundamento 20, una visión interesante al respecto: “20. Es evidente que el ejercicio del derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre guarda estrecha relación con la implantación de una jornada de trabajo razonable. Entonces, la jornada de trabajo no puede ser un impedimento para el adecuado ejercicio del mencionado derecho o convertirlo en impracticable. Es válido por ello concluir, también, en que las jornadas atípicas deberán ser razonables y proporcionadas según el tipo de actividad laboral, a fin de que el derecho al descanso diario sea posible.” Este caso es el único hasta la fecha en que el Tribunal Constitucional reconoce expresamente el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre.”

dejando de lado la limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diarias como semanales. El artículo 3° de la Ley de jornada laboral señala que en los centros de trabajo donde rijan jornadas menores a (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) a la semana, el empleador podrá extenderlas unilateralmente hasta dichos límites; esto quiere decir que, en el supuesto de un trabajador a tiempo parcial, donde el tiempo de trabajo como elemento esencial del contrato ya está fijado, el empleador puede incrementar la jornada hasta el máximo legal permitido, sin que medie un acuerdo previo (Ulloa, 2019). Esto es solo un ejemplo de que la normativa peruana le da una clara preferencia al empleador, por lo que no resultaría extraño que la facultad del trabajador de realizar horas extra, en la realidad, sea una presión para no perder su trabajo.

Esta situación se agrava si se considera que, en los últimos años, a raíz del trabajo remoto, muchos centros laborales han adoptado políticas de ordenación flexible del tiempo de trabajo, permitiendo su distribución irregular a lo largo de amplios periodos. Aunque esta flexibilidad puede representar una herramienta útil para el empleador, también puede volverse perjudicial para el trabajador, especialmente cuando no existe una cultura organizacional que respete efectivamente el tiempo de descanso.

Esto evidencia un primer problema estructural dentro del sistema normativo: la falta de claridad y coherencia en la regulación de los límites de la jornada laboral, lo que genera contradicciones que dificultan una protección efectiva del derecho al descanso.

Adicionalmente, tal como se ha señalado al inicio del documento, no podemos negar que, en las últimas décadas, el rol de las TIC ha tenido un gran impacto en el mercado laboral, de modo que las relaciones interpersonales han migrado, incrementando la posibilidad de trabajar a distancia, impulsando la transformación del modelo empresarial tradicional. Su principal función es facilitar el acceso a la información fácil y rápida en cualquier formato a través de la inmaterialidad, es decir, de la digitalización de la información para almacenarla en grandes cantidades o tener acceso aún si está en dispositivos lejanos (Universidad Latina de Costa Rica, 2020).

Para los empleadores, el uso de las TIC representa una oportunidad de aumentar la productividad y competitividad de la fuerza laboral. López-Bassols (2002) precisa que las TIC contribuyen de manera favorable sobre el empleo y, con ello, impulsan el crecimiento económico de los países. Además, señala que existe una relación entre las TIC y la organización laboral, puesto que, ambas contribuyen al aumento de la eficiencia de los diferentes actores del

proceso de producción. Sin embargo, debemos tener presente que el simple hecho de usar las TIC no produce efectos positivos, ya que esto dependerá del buen uso y manejo al emplearlas. En ese sentido, es un tema que parece no ha sido abordado, pero es necesario el establecer límites al uso de las TIC o promover buenas prácticas para que su uso no repercuta en la salud de los trabajadores.

Sumado a esta necesidad, el uso de las TIC ha permitido que durante la pandemia ocasionada por la COVID- 19 se adopten nuevas formas de organización de trabajo, dejando de lado los espacios tradicionales como las oficinas, para ocupar cualquier espacio que decida el trabajador que utilizará para desempeñar sus funciones. Como consecuencia tenemos que los empleadores han mostrado gran preocupación en tomar medidas de precaución en cuanto al manejo de información sensible<sup>10</sup> al que tienen acceso los trabajadores a través de las TIC. Sin embargo, estos han descuidado en su mayoría el correcto ejercicio del derecho de dirección o fiscalización del empleador para dar órdenes sobre el modo, tiempo y lugar de ejecución del trabajo a través de las TIC, donde se puede vulnerar con mayor facilidad algunos derechos fundamentales: el derecho a la intimidad, el derecho al descanso y al disfrute de tiempo libre, entre otros. Este descuido por parte de los empleadores exige que sea el legislador quien ordene el respeto de estos derechos estableciendo límites para el empleador en la ejecución de sus facultades.

Coligiendo en este apartado que, tenemos el fundamento generacional, el cual nos permite demostrar que la desconexión laboral es imprescindible, actualmente, en todas sus dimensiones. Conforme lo mencionado al inicio del documento, las nuevas generaciones han transformado la forma de trabajar fuera y dentro de las oficinas. Esto es más notorio en los *Millennials* y la Generación Z, quienes tienen una mentalidad orientada hacia la flexibilidad, innovación y el correcto equilibrio entre la vida laboral y personal. Este pensamiento está muy vinculado a su cultura de desconexión, debido a que estas generaciones no solo desarrollan con mayor rapidez estrés o agotamiento laboral, sino también son las que menos toleran la interrupción de su periodo de descanso (Nobili, 2024).

---

<sup>10</sup> Las vulnerabilidades y amenazas informáticas en este nuevo contexto plantean riesgos que deben ser mitigados implementando medidas de control adecuadas, ya que, de no tenerlas, se podría estar abriendo la puerta a brechas de seguridad, fugas de información, infecciones con códigos maliciosos o accesos no autorizados a información privilegiada. Sin embargo, el límite para mitigar estos riesgos es el derecho a la intimidad.

### **3.2.1.1.c. Análisis del contenido de la parte dispositiva**

La importancia de exponer en el presente caso el contenido mínimo de la propuesta regulatorio se encuentra en la adecuada actuación del derecho a la desconexión digital, con la finalidad de lograr el efectivo disfrute de los bienes jurídicos constitucionales que se buscan proteger, como el derecho al descanso, la institución de la jornada de trabajo, y la seguridad y salud de los trabajadores

Hoy en día, la desconexión laboral es una figura que cuenta con una creciente relevancia en el mundo laboral, y afecta a todo tipo de trabajadores, sin importar la jerarquía, posición o sector en el que operen. Se trata de un fenómeno más complejo que consiste en la dificultad (por la cultura, carga o costumbre) de separar la vida privada de la laboral. Asimismo, la baja posibilidad de evitar que el empleador contacte a los trabajadores fuera de la jornada, debido a que en ambas situaciones se produce un aumento de estrés, fatiga, falta de sueño e insatisfacción laboral.

La presente investigación ha empleado un método que nos permite, primero identificar el problema, a fin de que se logre visibilizar la importancia de su estudio, y luego, a través de la búsqueda de autores y normativa nacional e internacional sobre el tema, podamos encontrar soluciones, que unidas con nuestro criterio nos permita construir una propuesta viable. En este punto de la investigación consideramos que la solución se encuentra materializada a través de una ley, cuyo contenido debe coincidir y estar en armonía con nuestras normas laborales vigentes. A continuación, desarrollaremos los principales puntos que se deberán de considerar.

Iniciando por su finalidad, y como muchos estudios afirman, entre ellos Sonnentag y Fritz (2007), sostienen que una correcta desconexión contribuye a la recuperación de recursos cognitivos y físicos, lo que permite un trabajo de calidad y satisfacción para el empleador. Aunado a esto, permite mejorar la salud física y mental de los trabajadores. Adicionalmente, como se detalló líneas arriba, existe una necesidad generacional que exige la valoración y respeto del tiempo libre, por lo que la desconexión laboral debe de estar orientada a estos dos grandes campos: por un lado, la salud física y mental y, por el otro, a un adecuado balance entre la vida personal y laboral.

Seguidamente, tenemos que identificar el grupo que se beneficiará con este reconocimiento. Aquí la respuesta es más sencilla, ya que son todos los trabajadores sin importar la modalidad de trabajo, jerarquía, calificación o sector, ya que a todos les afecta, aunque en diferente medida

las desventajas de la conectividad constante, tanto durante como después de la jornada de trabajo. Adicionalmente, como hemos visto se trata de un derecho estrechamente ligado con la regulación de la institución del tiempo de trabajo, el respeto por los descansos legalmente reconocidos a los trabajadores y el derecho al descanso, los mismos que en la práctica no son suficientes para enfrentar la realidad existente de la prolongación de la jornada de trabajo, o la interrupción injustificada del periodo de descanso. Por lo tanto, como principal argumento tendríamos el fin legítimo que busca proteger, que son estos derechos constitucionales y que merecen en su totalidad las garantías que el sistema prevé.

Otro considerando son las responsabilidades y facultades que asumirán, por un lado, las empresas y, por otro, los trabajadores. Ambos deben de ser responsables del cumplimiento y respeto de la desconexión, ya que más que un derecho para el trabajador se trata de una obligación para las empresas, las mismas que deberán de tener un rol activo en lo que concierne al cumplimiento del fin legítimo, que es tutelar la desconexión tecnológica y no tecnológica en el ámbito de trabajo. Este fin puede verse afectado si se traslada la responsabilidad íntegramente al trabajador, quien en ocasiones no es responsable con su disponibilidad respecto a cuestiones laborales durante su tiempo libre, debido a que la naturaleza de la relación laboral implica una subordinación que deja en desventaja al trabajador. Por consiguiente, es importante considerar este deber de colaboración del empleador para no entorpecer el ejercicio de la desconexión laboral.

Por otro lado, este derecho otorga a su titular la facultad de negarse a permanecer en el entorno laboral una vez concluida su jornada de trabajo. Dicha facultad está estrechamente vinculada con la obligación del empleador de abstenerse de iniciar cualquier tipo de contacto con fines laborales o de extender la jornada, ya que estas prácticas no solo contravienen la normativa vigente, sino que también resultan invasivas.

Asimismo, este derecho implica un deber de colaboración por parte del trabajador, quien debe hacer un uso responsable de su tiempo laboral, procurando atender sus obligaciones con diligencia durante dicho periodo. De esta manera, se contribuye activamente a que la desconexión al finalizar la jornada pueda ejercerse de manera efectiva.

En esa misma línea, debemos de agregar que este derecho es de obligatoria observancia, es decir, no es potestativo en el extremo de su ejercicio, ya que el trabajador no puede decidir darle un carácter transitorio al derecho o suspenderlo por propia voluntad. Por ello es

importante que la responsabilidad de su cumplimiento recaiga en ambas partes, así evitamos que el trabajador tenga la facultad de elegir cuándo se desconecta del trabajo y cuándo reanuda su conexión, dejando a su libre decisión el abordaje de la desconexión. Esta situación, como lo hemos visto, repercute negativamente sobre la eficacia del derecho a la desconexión, pues la posición contractual en la que se ubica el trabajador dentro de la relación laboral es la menos ventajosa, dejando poco espacio para reivindicar el derecho del que es titular, pues siempre intentará inclinarse a favor del empleador para proteger su puesto de trabajo.

Es importante señalar que, otorgar a los trabajadores la facultad exclusiva de decidir sobre el ejercicio del derecho a la desconexión podría contradecir el propósito de la regulación, cuyo objetivo principal es conciliar la vida personal y laboral, así como prevenir la aparición de riesgos psicosociales que afecten la salud física y mental del trabajador. Si la efectividad de este derecho queda supeditada únicamente a la voluntad del subordinado, resulta poco probable alcanzar un escenario de desconexión real y sostenible. En esa línea, corresponde al empleador establecer lineamientos claros y comportamientos mínimos exigibles que contribuyan a un entorno de desconexión adecuado, los cuales deberán ser de obligatorio cumplimiento por parte del personal.

El deber del empleador de no contactar al trabajador fuera de la jornada laboral debe complementarse con un deber de abstención por parte del trabajador, a fin de evitar que la conexión voluntaria durante su tiempo de descanso sea interpretada como una renuncia tácita al ejercicio de su derecho a la desconexión. Este equilibrio es fundamental para preservar la efectividad de dicho derecho y evitar que se debilite por prácticas informales que desdibujen sus límites.

Tal como se ha expuesto, estamos diseñando un derecho que necesita límites claros para su ejercicio, los mismos que deben de ir acompañados de situaciones excepcionales que hemos identificado, y permitan al empleador suspender temporalmente el derecho a la desconexión laboral. Estas situaciones atienden a casos fortuitos o de fuerza mayor, para puestos especializados y donde el trabajador tenga un alto grado de decisión en la empresa.

#### **3.2.1.1.d. Análisis Costo - Beneficio**

El presente apartado se desarrolla debido a que el bien jurídico que se busca proteger estará materializado en una ley, por lo tanto, de acuerdo con el artículo 75 del Reglamento del Congreso de la República, las propuestas normativas deben contar con una exposición de

motivos, en el cual se debe incluir un Análisis Costo - Beneficio (ACB) de la futura normativa. En dicho análisis se debe incluir la identificación de los sectores perjudicados y beneficiados con la propuesta normativa.

Cabe precisar que el ACB es una herramienta que sirve para evaluar de forma detallada los costos y beneficios de un programa, proyecto o medida política. Esta metodología está fundamentada en la Economía del Bienestar, por lo que tiene como finalidad la maximización del bienestar social por medio del fomento de la asignación eficiente de los recursos (Ortega, 2012).

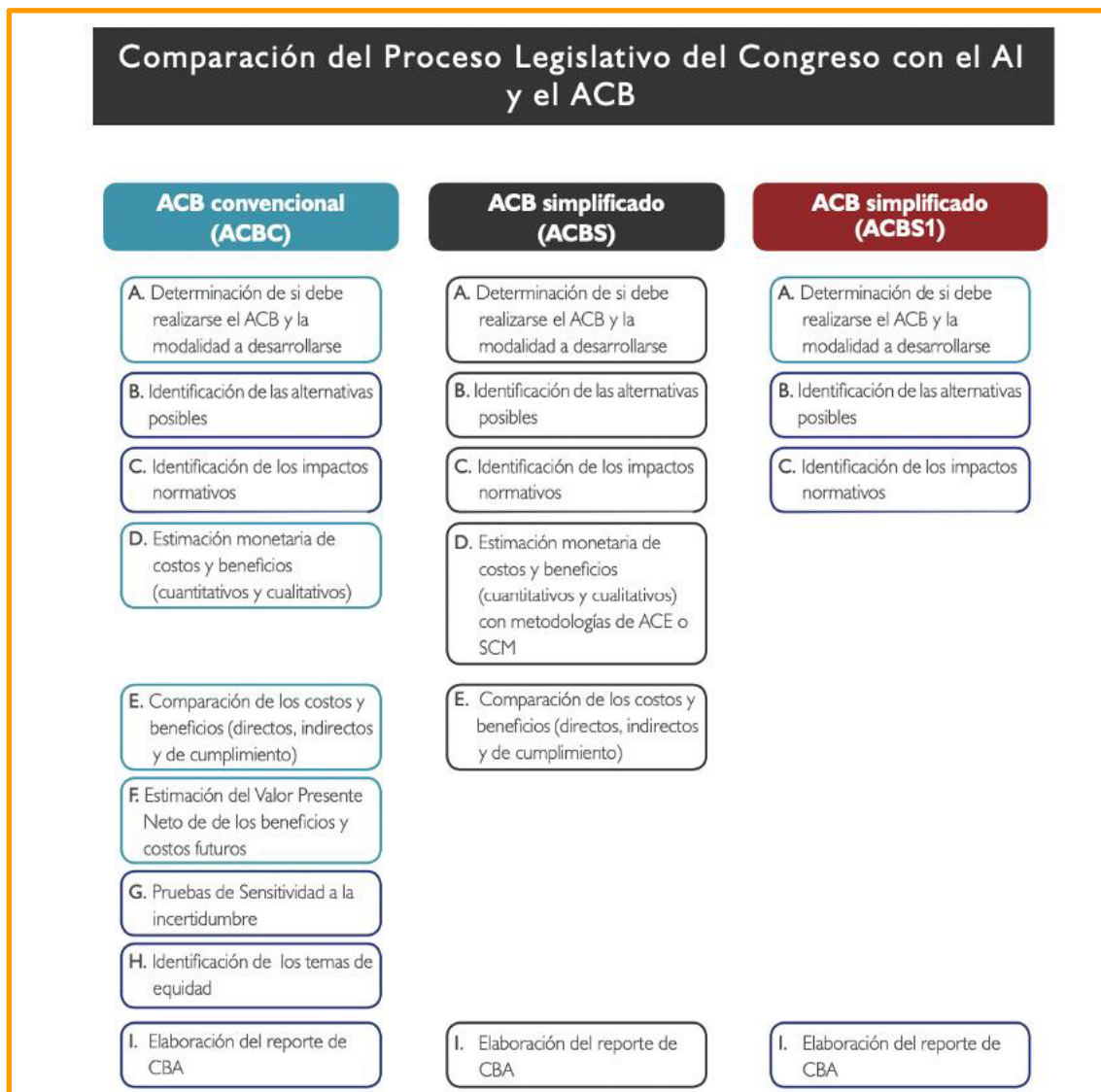
Siendo esto así, para llevar a cabo un análisis adecuado de una propuesta normativa, es necesario realizar el ACB, conforme al Manual elaborado por el Congreso de la República del Perú en colaboración con el Consorcio de Investigación Económica y Social (CIES) y la fundación política Konrad-Adenauer-Stiftung (KAS). En dicho documento el ACB se divide en subtipos que son: 1. ACB convencional o completo, el cual analiza todas las etapas y su aplicación para algunos casos particulares. 2. ACB simplificado, analiza casi todas las etapas del ACB convencional, pero se enfoca en el análisis del impacto esperado, con metodologías como Análisis Costo Efectividad (ACE), el *Standard Cost Model* (SCM); y, por último, 3. ACB simplificado Legislativo o llamado ACBS1, este evalúa las tres (3) primeras etapas del ACB convencional para alcanzar el reporte de costo beneficio sin necesidad de obtener estimaciones cuantitativas. (Cáceres, 2017). Al respecto, debemos tener presente que la realización de un ACB de tipo convencional solo debería aplicarse cuando una propuesta normativa esté relacionada al Título III de nuestra Carta Magna <sup>11</sup>, y que en esta se deba analizar aspectos con implicaciones regulatorias de impacto económico considerable, inversiones, innovaciones, entre otros puntos. Además, en el manual antes mencionado, se propone que esta metodología de tipo completo sea utilizada, cuando únicamente se requiera un análisis de impacto normativo o cuando los impactos económicos sean de poca relevancia.

Con el fin de facilitar una comprensión clara, a continuación, presentamos en el Gráfico 3 la comparación del proceso legislativo del congreso con el Análisis de Impacto y el ACB.

---

<sup>11</sup> Título en el cual se consideran aspectos del Régimen Económico del Estado.

**Gráfico 3: Comparación del proceso legislativo**



**Fuente: Cáceres, 2017, p.35**

En ese sentido, para el caso materia de estudio, como se trata de una ley que regulará la aplicación y ejercicio del derecho a la desconexión laboral en nuestro país, será pertinente aplicar la metodología de ACB simplificado legislativo. En ella se evaluará cómo los efectos de la presente propuesta normativa se distribuirán entre los diferentes agentes de la sociedad.

Para este análisis, conforme se señala, iniciaremos con el contexto de la iniciativa, para luego colocar el objetivo de la propuesta y contenido de los cambios; posteriormente identificaremos a los actores y realizaremos un análisis de efectos en entidades, grupos y sujetos involucrados para concluir con la presentación de resultados.

Con relación al contexto de la iniciativa, tal como se ha venido desarrollando, nos encontramos

atravesando grandes cambios en las empresas que impactan las relaciones laborales; comenzando por una nueva generación caracterizada por la flexibilidad y valoración del tiempo libre que se encuentra ahora en el mercado laboral, adicionalmente las TIC que han permitido que las empresas puedan contactar al trabajador en cualquier momento y lugar; y, por último, tenemos que la tendencia a desarrollar riesgos que afectan la salud mental y física son cada vez mayores por el abuso de horas de trabajo que las empresas suelen asignar a los trabajadores. Debido a esta situación, resulta necesario adoptar medidas que mitiguen estos riesgos.

Con respecto a los objetivos de la iniciativa, este se abordará desde tres frentes: a corto, mediano y largo plazo.

- **Corto plazo:** Se espera que las empresas puedan adoptar políticas y lineamientos que permitan migrar la cultura organizacional a una con mayor concientización del tiempo de desconexión que es necesario para recuperar las energías utilizadas durante las jornadas laborales y, además, reconozcan la importancia de no interrumpir los espacios de desconexión. Adicionalmente, las empresas deberán capacitar a los líderes o trabajadores que tengan un equipo a cargo sobre la aplicación de una correcta desconexión y qué deben o no hacer desde su rol como líderes.
- **Mediano plazo:** Se espera que las empresas puedan sincerar las horas hombre de los trabajadores con el objetivo de determinar si es necesario contratar un recurso adicional para una misma actividad o, por el contrario, reducir la jornada de trabajo ampliando el periodo de desconexión del trabajador. Muy de la mano con lo mencionado se espera que las capacitaciones hayan logrado que las empresas consoliden una cultura organizacional más flexible y orientada al equilibrio entre la vida laboral y personal. La consecuencia inmediata de esta medida será que las empresas podrán retener mejores talentos, ya que este beneficio sería una compensación no monetaria para el trabajador y su productividad se mantendría, pues su periodo de descanso sería el adecuado, además de mejorar la imagen corporativa.
- **Largo plazo:** Se espera que, a nivel nacional, todas las empresas hayan adoptada esta cultura de respeto al horario de desconexión, logrando que no se interrumpa al trabajador al término de la jornada, ni en sus vacaciones, ni durante descanso médicos o cualquier otra licencia que genere una suspensión temporal del trabajo, en adición con un equilibrio entre el trabajo y la vida personal, se tendrían menos casos de *burnout*, tecnoestrés, depresión, renuncia silenciosa o presentismo, mejorando de este modo la salud física y mental.

Sobre los cambios de la propuesta, tenemos como principales los siguientes: (I) el alcance del derecho, pues podrán ejercerlo todos los trabajadores, independientemente de su modalidad laboral; (II) seguidamente, tenemos la migración del concepto de desconexión, pues el mismo trasciende la esfera digital y no solo se trata de respetar el derecho de descanso del trabajador; (III) finalmente, tenemos que el derecho a la desconexión laboral también comprende y protege el derecho a la libertad de empresa, ya que reconoce que existen situaciones en las que el empleador podrá suspender temporalmente el derecho<sup>12</sup>.

Por último, como parte del análisis costo beneficio, a continuación, en la Tabla 2 identificamos a los principales afectados y cuál será el impacto positivo y negativo para cada caso:

*Tabla 2: Impactos positivos y negativos*

<b>Grupos afectados</b>	<b>Impactos positivos</b>	<b>Impactos negativos</b>
<b>Empresas</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mejora del rendimiento por parte de los trabajadores.</li> <li>2. Menor rotación de talento.</li> <li>3. Mejora del clima laboral.</li> <li>4. Prevención de enfermedades físicas y mentales de los trabajadores.</li> <li>5. Mejor imagen empresarial.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Transparencia de las horas trabajadas y posibles gastos en contratar recursos adicionales.</li> <li>2. Resistencia al cambio.</li> <li>3. Cambios en la atención del servicio.</li> </ol>
<b>Trabajadores</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Correcta recuperación de desgaste laboral.</li> <li>2. Mejor balance en la vida personal y laboral.</li> <li>3. Menores riesgos a la salud mental y física.</li> <li>4. Mayor espacio para el desarrollo profesional.</li> <li>5. Incremento de la satisfacción laboral.</li> <li>6. Mayor intimidad personal.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rechazo al cambio.</li> <li>2. Conflicto generacional.</li> </ol>
<b>El Estado</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mejora de la salud mental.</li> <li>2. Personal más capacitado y con mayor productividad.</li> <li>3. Menores reclamos y demandas.</li> <li>4. Fortalecimiento de derechos laborales.</li> <li>5. Promoción en la productividad sostenible.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Designar recursos para vigilar el cumplimiento de la ley.</li> <li>2. Conflicto entre el Estado y las empresas por las regulaciones laborales.</li> </ol>
<b>Sociedad</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mejora la calidad de vida.</li> <li>2. Cambio cultural hacia una mayor</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Resistencia cultural y cambio de mentalidad.</li> </ol>

<sup>12</sup> Tal como se ha desarrollado en el capítulo 2, estas excepciones atienden a casos fortuitos, fuerza mayor, puestos con alto nivel de especialización y puestos con alto nivel de decisión dentro de la organización empresarial.

	conciencia de bienestar y respeto. 3. Fortalecimiento de derechos. 4. Incremento de productividad.	2. Impacto en la competitividad.
--	--	----------------------------------

*Fuente: Elaboración propia.*

### **3.2.1.1.e. Análisis de impacto de la vigencia de la norma en la legislación nacional**

Con base en la normativización de la desconexión laboral, cuya necesidad y relevancia ya ha sido expuesta en párrafos anteriores, en el presente apartado se abordarán las principales modificaciones que requerirán las normas vigentes a fin de garantizar un ejercicio efectivo del derecho a la desconexión y justificar así su positivización.

Iniciamos con la Ley de Teletrabajo, el artículo 22 de la citada norma desarrolla el contenido de la desconexión digital, limitándolo a un derecho a desvincularse de los medios informáticos durante sus horas de descanso. Así esta libertad se puede interpretar como aquella que le permite decidir al trabajador sobre su disponibilidad sobre los asuntos laborales a través de las TIC. Adicionalmente, la norma está diseñada para trasladar esta responsabilidad al trabajador, pues el empleador no está obligado a crear condiciones para facilitar el efectivo desenganche de la desconexión. Con respecto a este punto, consideramos que, con la positivización de la desconexión laboral, la desconexión digital pasaría a ser una expresión de esta. Esto quiere decir que, se debe ajustar su contenido. Ya no se trataría sólo de una facultad del trabajador, sino hablaríamos de una obligación de no conectarse, y por parte del empleador no solo se tendría la obligación de no contactar al trabajador, sino que además se añadiría la responsabilidad de implementar herramientas para imponer al trabajador el respeto de su jornada y la reanudación de sus actividades al término de sus horas de descanso.

Adicionalmente, el deber de fiscalización por parte de las autoridades competentes recae no solamente en el cumplimiento de las obligaciones del empleador sino también del trabajador, a partir de esta afirmación, cualquier denuncia deberá incluir en su investigación y análisis, el cumplimiento de la desconexión por parte del trabajador.

Resulta pertinente señalar que la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo debería incorporar, dentro de la sección referida a los derechos y deberes del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, obligaciones específicas relacionadas con la promoción y vigilancia del cumplimiento de la política interna sobre el derecho a la desconexión laboral. Esta inclusión fortalecería el rol del comité como instancia activa en la protección del bienestar integral de los trabajadores,

especialmente en un contexto de creciente hiperconectividad.

Esto debido a que asumimos que la tutela de la seguridad y salud en el trabajo subyace el derecho a la desconexión laboral, resulta razonable que la normativa en materia preventiva establezca los criterios mínimos que condicionen el contenido perceptivo de los lineamientos que diseñará la empresa. En otras palabras, será el comité, que es quien mejor conoce a los trabajadores, el responsable de aprobar y establecer condiciones mínimas para la política que implementará el empleador sobre desconexión laboral.

Con relación a la investigación de casos de vulneración de derecho, el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo es el llamado a realizar esta investigación como si se tratara de un accidente o incidente ya que existe un impacto en la salud física y mental del trabajador.

Finalmente, resulta interesante pensar en que la reiterada desobediencia de estos preceptos por parte de los trabajadores puede justificar un despido, lo que implicaría cambios en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

### **3.2.2. Contenido mínimo de la propuesta regulatoria**

Como hemos venido mencionando, parte de nuestra propuesta de solución está en el reconocimiento normativo de una figura que garantice una mejor protección del derecho al descanso de todos los trabajadores y que se regule a través de un instrumento propio. Este debe brindar los criterios mínimos para proteger el correcto ejercicio del derecho.

En ese sentido, a continuación, desarrollaremos el contenido principal que debe tener la propuesta.

#### **a. Principios rectores de la norma**

La propuesta normativa debe considerar los principios básicos como el de la conciliación de vida laboral, personal y familiar, la dignidad, el respeto de la jornada máxima, adaptabilidad y flexibilidad, y de la responsabilidad compartida.

El principio de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar es la expresión de compromiso por parte de la empresa de garantizar el bienestar del trabajador, apostar por una satisfacción de su trayectoria profesional en balance con su formación personal y académica. De esta forma, poder desarrollar su retención de conocimiento y talento (García, 2017).

Por su parte, con relación al principio de dignidad, se trata del principio supremo del ordenamiento democrático, que representa, uno de los elementos esenciales de un ordenamiento objetivo de la comunidad nacional y se configura como una convivencia humana justa y pacífica (Rolla, 2002). Por lo tanto, es importante considerar este derecho.

Adicionalmente, es importante incluir el principio de la jornada máxima porque es quien brinda un límite a la jornada de trabajo. El principio de adaptabilidad y flexibilidad permite que el derecho se adapte a situaciones nuevas y encuentre soluciones para los problemas que pueden surgir a partir de las necesidades.

En tal sentido, los principios servirán de guía en aquellas situaciones que pueden no estar cubiertas por las reglas generales.

#### **b. Objeto y alcance de la norma**

El objeto de la presente propuesta normativa es la necesaria regulación de la figura de la desconexión laboral, entendida como el derecho de no ser interrumpidos con comunicaciones relacionadas al trabajo, ya sea por medios digitales o no, salvo en casos excepcionales debidamente justificados. El fundamento de este derecho es reforzar la protección del derecho fundamental del descanso y el disfrute del tiempo libre, es decir velar por el equilibrio saludable entre lo laboral y personal.

Su exigencia inicia con la llegada de las TIC y su impacto en varios aspectos de nuestras vidas; como en lo social, cultural y sobre todo en las relaciones laborales. Este cambio refuerza en mayor medida la necesidad de contar con una figura como la desconexión laboral para seguir garantizando el bienestar de los trabajadores.

Asimismo, debemos tener presente que, para las nuevas generaciones, la valoración del tiempo libre es una prioridad. Esto obedece a que, les permite desarrollar actividades personales que contribuyen a su autorrealización. Tan es así que, en muchas ocasiones, la cultura de una empresa sobre el respeto al tiempo de desconexión se convierte en un elemento determinante para que la oferta laboral les resulte atractiva. Bajo esta perspectiva, inclusive, las generaciones como los *Baby Boomers* se unen a este movimiento de valorar cada vez más el tiempo de desconexión, ya que observan los beneficios que aporta a la salud física y mental.

Reforzando lo antes mencionado, de acuerdo con el estudio realizado por *Harvard Business Review* sobre la generación de los *Baby Boomers*, un 87% están considerando que es un componente importante que haya flexibilidad laboral. Este cambio se debe a que el 71% de esa generación deben cubrir nuevas necesidades de diferentes generaciones, por ejemplo, el de sus hijos y eventuales nietos (RH Management, 2020).

A fin de complementar ello, resulta interesante destacar un estudio británico realizado en el 2022, donde se demuestra que la satisfacción laboral y personal de los trabajadores es mayor durante una semana laboral de cuatro (4) días. Gracias a este estudio se pudo observar que los trabajadores aprovechan más los días de descanso, en tanto les permiten desarrollar áreas de su vida social que no podrían con menos tiempo de desconexión. El proyecto piloto duró seis (6) meses y participaron sesenta y un (61) empresas, de las cuales el 89% continúa aplicando la semana laboral de cuatro (4) días, y más de la mitad ya lo volvió un beneficio permanente (Davies, 2024). Además, a partir de ello, muchos sindicatos europeos iniciaron solicitudes a sus gobiernos para implementar la semana laboral de cuatro (4) días sin que represente una pérdida de salario.

En ese sentido, se coincide con los hallazgos del estudio británico al reconocer la importancia de contar con periodos efectivos de desconexión, que permitan a los trabajadores disfrutar plenamente de su descanso y, como resultado, mejorar su productividad durante la jornada laboral. Bajo esta premisa, el principal objetivo de la propuesta normativa es salvaguardar los espacios de descanso y tiempo libre del trabajador, asegurando que estos se desarrollen sin interrupciones ni contactos por parte del empleador.

En cuanto al ámbito de aplicación de la norma Sobrino (2024) nos indica que debemos considerar el aspecto material y subjetiva de esta problemática. A continuación, definimos cada uno de ellos:

- **Ámbito de aplicación material:** Se refiere al área del derecho en el que se aplicará la norma, que debe incluir las materias que se pretenden regular. Dicho ello, esta propuesta marca una prohibición expresa a los empleadores de contactar a los trabajadores para que realicen trabajo fuera de la jornada laboral, salvo en situaciones excepcionales establecidas por ley.

- **Ámbito de aplicación subjetiva:** Se refiere a los sujetos de derechos, sobre los que recaerá la norma. En el presente caso, alcanza a todos los trabajadores que se encuentre dentro de una relación laboral.

Debemos precisar además que, en Perú, se encuentra regulada únicamente la desconexión digital para los trabajadores que están bajo la modalidad de teletrabajo, pero con esta propuesta normativa, el derecho a la desconexión se extendería a todos los trabajadores, sin discriminación de su modalidad laboral, esto incluye a los trabajadores que se encuentran laborando en un formato completamente presencial. Además, desconexión laboral deberá garantizar que el trabajador no sea interrumpido durante el horario de refrigerio, periodos de vacaciones, descansos médicos, licencias con goce, entre otras licencias. Esto con el objeto de resaltar que estos periodos se encuentran destinados al descanso y recuperación física/mental de los trabajadores.

Finalmente, es pertinente precisar que, dado que en nuestro país el sector público tiene un régimen especial, la regulación de este derecho para dicho sector deberá ser materia de un estudio independiente, puesto que el análisis constitucional y legal es distinto. Por lo tanto, en esta ocasión, la propuesta normativa se centrará únicamente en el sector privado, con la finalidad de establecer criterios claros y definidos sobre cómo aplicar de manera correcta el derecho a la desconexión laboral.

### **c. Finalidad de la norma**

De acuerdo con lo señalado en el artículo 2° de nuestra Carta Magna, nuestro ordenamiento jurídico protege el derecho al descanso y disfrute del tiempo libre. No obstante, este reconocimiento por sí solo no garantiza una correcta desconexión para los trabajadores, puesto que no fue creado con este propósito.

Diversos estudios han demostrado que los trabajadores que logran ejercer de manera efectiva su derecho a la desconexión laboral presentan menores niveles de estrés, ansiedad y agotamiento emocional derivados de la sobrecarga de trabajo. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021), una desconexión adecuada contribuye significativamente al bienestar psicológico y físico, al reducir el riesgo de trastornos relacionados con el estrés laboral crónico, como el burnout. En ese sentido, garantizar espacios reales de desconexión no solo protege la salud mental del trabajador, sino que también mejora su desempeño, satisfacción y calidad de vida.

Adicionalmente, los trabajadores cuyos límites de trabajo son claros tienden a ser más eficientes en el desarrollo de sus tareas. Esta mayor productividad se debe a que no enfrentan situaciones constantes de presión y agobios relacionados con su carga de trabajo.

#### **d. Definición de la desconexión laboral**

De acuerdo con las cifras expuestas por el MTPE, entre el 2021 y 2023, más del 20% de teletrabajadores volvieron a la presencialidad. Asimismo, de acuerdo con Yoryeline Moreno, desde finales del 2022, muchas empresas retornaron a la presencialidad, a consecuencia de ello, la demanda de oficinas se duplicó entre el 2022 y 202 (Binswanger Perú, 2024).

Partiendo de esta premisa, la aplicación de la desconexión digital es cada vez menor, lo que resalta la necesidad de proteger la desconexión para aquellos trabajadores que se encuentran en un formato completamente presencial. Por ello, es importante establecer la desconexión laboral, puesto que en la actualidad no se contempla situaciones en las que se necesite la presencia física o la exigencia de estar disponible fuera del horario de trabajo sin hacer uso de medios digitales. En la realidad, por la falta de una definición más integral, algunos trabajadores seguirán siendo contactados fuera de su horario sin una debida protección legal.

Que haya una figura jurídica como la desconexión laboral reforzaría el derecho al descanso y se alinearía a las tendencias normativas internacionales como las adecuadas por Francia, España o Colombia. Una regulación de esta naturaleza abarcaría a todo tipo de modalidad laboral y garantizaría la no interferencia al tiempo de descanso, sin contar el medio usado.

Cabe precisar que, la desconexión laboral se trata de una necesidad que ha estado presente a lo largo de la historia, pero que se ha expresado de diferentes formas. A finales del siglo XIX, los trabajadores reclamaban sus derechos a través de huelgas, con ello lograron que la jornada diaria se redujera a ocho (8) horas, exigiendo indirectamente mayor tiempo de desconexión. Mientras que en la actualidad si no se respetan los tiempos de desconexión, las nuevas generaciones tienden a buscar un nuevo trabajo, pues de esta forma expresan su rechazo al no respeto de su derecho.

Lamentablemente, aun cuando se suscitan hechos que buscan establecer límites para el poder de dirección con relación a la desconexión, es alto el porcentaje de empleadores que no respeta la jornada máxima de los trabajadores, ni tampoco compensan las horas extras que realizan (Rodríguez, 2019).

#### **e. Horas de desconexión**

Una propuesta normativa no debe ser rígida, ya que en la actualidad lo que se necesita en un mundo moderno, sobre todo en el ámbito laboral, es que haya mayor flexibilidad. Por ello, el que se establezcan horas mínimas de desconexión laboral puede resultar impráctico o hasta en algunos casos contraproducentes para garantizar el cumplimiento.

Esto lo sostenemos, debido a que existen puestos de trabajos que se encuentran vinculados a servicios esenciales como atención médica, servicios de transportes, suministro de medicamentos o alimentos, los cuales cuentan con horarios atípicos para poder garantizar las principales necesidades de una ciudadanía. En ese sentido, como podemos ver, que establecer horarios mínimos como lo exige en la actualidad la desconexión digital podría impactar negativamente en la operatividad.

Otras de las razones por la que sostenemos que la desconexión laboral no debe contar con horas mínimas de cumplimiento es por los casos de trabajadores que cuentan con jornadas partidas, pues ellos, en un periodo de veinticuatro (24) horas realizan pausas prolongadas, que les impiden alcanzar las doce (12) horas mínimas de desconexión continuas; por lo tanto, mantener este supuesto podría ocasionar confusiones y afectar la productividad.

Debemos contar con un enfoque práctico para la definición de las horas de desconexión, ya que establecer una cantidad de horas mínimas para todas las modalidades laborales sería complejo de implementar. Además, la obligatoriedad de una medida de esa naturaleza podría originar conflictos legales para puestos de trabajo con jornadas partidas o en circunstancias excepcionales, donde el cumplimiento de las horas mínimas no es posible.

La propuesta regulatoria debería estar orientada a garantizar la desconexión total del trabajo en todos los espacios de descanso que tenga el trabajador, esto puede ser, al término de la jornada, en el horario de refrigerio, durante las vacaciones, licencias laborales, en pausas activas, entre otros.

#### **f. Responsabilidades del empleador frente a la desconexión**

Se deben establecer responsabilidades para empleador con la finalidad de salvaguardar los derechos del trabajador, quien, además, es el principal actor dentro del cumplimiento de la

desconexión laboral. Debido a ello es importante establecer los criterios mínimos que deberá seguir de cara a garantizar este derecho.

Colocar como regla el no contactar al trabajador dentro de su periodo de desconexión nos permite tener un manejo del horario del trabajador y un límite para el empleador. Esto se complementa con no cargarlo de tareas, ni violar su intimidad, lo cual se deberá recoger en una política.

Asimismo, como se desarrolló en el primer apartado, existen excepciones que justifican la limitación temporal de este derecho, los mismos que no solo protegen la continuidad de las operaciones del empleador, sino además le permiten al trabajador conocer bajo qué supuestos se puede suspender este derecho.

En ese sentido, otra de las responsabilidades del empleador debe ser incluir en los lineamientos o políticas sobre desconexión, el canal de denuncia al que podrá todo trabajador si ve su derecho afectado o está en duda sobre si le aplica alguna excepción.

#### **g. Deberes de los trabajadores frente a la desconexión**

Se deben fijar responsabilidades para los trabajadores, debido a que su participación en el ejercicio del derecho a la desconexión es vital para garantizar su cumplimiento. Tan es así que, en muchas ocasiones entre compañeros de trabajo se contactan para seguir viendo temas laborales, a pesar de ya haber culminado la jornada laboral y no ser un asunto urgente.

Con respecto al cumplimiento de las tareas encomendadas por el empleador dentro de la jornada laboral es muy importante para que se mantenga el buen funcionamiento de cualquier negocio. Esto debido a que el intentar cumplir, en la mayoría de los casos, con los encargos del trabajo dentro la jornada demuestra que el trabajador se ha organizado y ha podido diversificar bien sus tiempos.

Otro punto importante para mencionar es que la desconexión laboral no será una justificación para que los trabajadores puedan darse la licencia de incumplir sus funciones. Si bien los trabajadores cuentan con derechos, no debemos dejar de lado las obligaciones que se deben de cumplir. Como hemos precisado en varias ocasiones es que la desconexión laboral debe ser una figura que sea acorde a las necesidades y situaciones, tanto del trabajador como el del empresario, no se puede utilizar el derecho como un pretexto para no trabajar.

## **h. Excepciones de la desconexión laboral**

En primer lugar, para los trabajadores que cuentan con puestos catalogados como esenciales o indispensables, pueden existir situaciones, donde resulte justificado que se le interrumpa el goce de la desconexión laboral. Esto se debe a que las funciones se encuentran vinculadas a la protección de la salud, vida, seguridad e integridad de una ciudadanía, lo cual hace que cuenten con puestos que requieren acción inmediata y de urgencia.

En segundo lugar, resulta justificable la interrupción del derecho a los trabajadores que cuentan con poder de decisión, ya que cuentan con la capacidad de tomar decisiones trascendentales que pueden afectar la dirección de la organización. Al contar con autoridad e influencia en la toma de decisiones es necesario su presencia ante situaciones críticas.

En tercer lugar, es válido interrumpir la desconexión laboral cuando suceden casos fortuitos o de fuerza mayor. Ambas figuras están reconocidas en nuestro Código Civil en su artículo 1315°, donde lo definen como en un evento extraordinario, imprevisible e irresistible, que impide la ejecución de la obligación.

No obstante, de acuerdo con el TC existe una diferencia, por un lado, el caso fortuito se relaciona a hechos que son a consecuencia de la naturaleza, y por el otro lado, la fuerza mayor son situaciones que provienen del hombre (Tribunal Constitucional, 2007).

En cuarto lugar, tenemos las situaciones de urgencia que requieren atención inmediata. En estos casos, está justificado interrumpir el descanso de los trabajadores, ya que con ello se evitará que el daño se agrave y genere mayores pérdidas en caso de no atenderlo en el momento que se origina la problemática.

## **i. Mecanismos de control y sanción**

Como parte de la propuesta regulatoria, es importante contar con un mecanismo de control y vigilancia del cumplimiento de la política sobre desconexión laboral. La misma debe incluir la atención de denuncias, a través de un canal que deberá ser puesto a disposición de los trabajadores por la empresa. Este canal no solo debería recibir casos sobre vulneración del derecho a la desconexión laboral, sino también aquellos casos donde las excepciones fueron mal ejecutadas. Este canal podría ser utilizado incluso para abordar otras posibles violaciones de derechos

laborales, evitando así que el empleador tenga que manejar varios buzones para cada derecho en concreto.

Cabe precisar que, los empleadores deben manejar las denuncias con la debida confidencialidad, y de ser el caso que se verifique dicho incumplimiento deberá aplicarse las medidas correctivas o sanciones de forma oportuna.

Con relación al incumplimiento de la desconexión, los actores claves para estos casos son el Comité de SST y el área de Recursos Humanos, debido a que juegan un papel vital en la investigación, resolución y en la implementación de medidas de prevención.

Este canal de denuncias debe ser de fácil acceso y seguro para que los trabajadores tengan la confianza en denunciar. Dicho canal puede ser por: 1) Correo electrónico; 2) Plataforma digital, 3) Línea telefónica; entre otros. También se podría utilizar un buzón existente para la atención de la desconexión laboral.

Cuando se reciba la denuncia, el primer paso tendría que ser que Recursos Humanos revise los hechos y verifique si la interrupción del derecho a la desconexión se ampara a alguna de las excepciones que lo justifican, o si, por el contrario, estaría dentro de las interrupciones injustificadas. De esta frente a este último caso, se deberá notificar al Comité de SST para que se proceda con la evaluación de posibles recomendaciones. Posteriormente, lo que correspondería es Recursos Humanos brinde un informe detallado con los principales hallazgos y las respectivas, de ser el caso, medidas disciplinarias para el infractor. En cuanto al Comité de SST deberá proponer medidas preventivas en caso de que se involucren algún riesgo psicosocial.

La coordinación y el trabajo articulado entre Recursos Humanos y el Comité de SST es necesario para garantizar un mecanismo de control efectivo. Además, que se realice de forma colaborativa esta vigilancia permite abordar de forma integral los riesgos psicosociales que se puedan dar. Con ello, la desconexión laboral será un indicador de SST, fomentando a que haya un equilibrio saludable entre el espacio laboral y personal.

En segundo lugar, con respecto al mecanismo de sanción, Sunafil al ser un ente que cuenta con funciones como promover, supervisar y fiscalizar, el cumplimiento de las normas sociolaborales; es pertinente que vigile la correcta aplicación de la desconexión laboral. Los centros de trabajo al tener conocimiento que una entidad lo está fiscalizando y que el no

cumplimiento acarrearía pérdidas económicas para la empresa, les obliga a implementar medidas que garanticen el derecho.

El incumplimiento de la desconexión laboral deberá ser calificada como una infracción muy grave, en el marco de que se reconozca a este derecho como una manifestación del derecho al descanso. Asimismo, la cuantía de la multa dependerá del número de trabajadores afectados. El monto de la sanción será de acuerdo con el artículo 48° del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (D.S. N° 019-2006-TR), y varía según el tamaño de la empresa.

#### **j. Cláusulas finales de la norma**

Se deberá indicar cuando entrará en vigor la normativa y el periodo de adecuación que tendrán los empleadores con relación a las medidas que se requieren implementar, a fin de garantizar el cumplimiento de la desconexión laboral.

#### **3.2.3. Vías procesales para la protección de la desconexión laboral**

Como se ha venido analizando, la desconexión laboral es necesaria para establecer un límite a la interrupción en los intervalos de descanso, con la finalidad de encontrar un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal. Es así como, en el marco de la aprobación y positivización del derecho a la desconexión laboral, las vías que se mencionarán a continuación se consolidarían como mecanismos de protección para todos los trabajadores. Esto incentivaría el cumplimiento de la normativa, así como condiciones laborales respetuosas y sostenibles en el tiempo.

Las vías de protección que mencionamos incluyen una administrativa, que es a través de la Sunafil, entidad que se encarga de supervisar y fiscalizar el cumplimiento de las normas sociolaborales, como sería el caso de la desconexión laboral. Además, tenemos la vía judicial, que permitirá a los trabajadores presentar sus demandas ante el juzgado laboral competente, a fin de que puedan ser compensados. Finalmente, tenemos la vía constitucional, que brinda el recurso de amparo como un medio de protección de derechos fundamentales de los trabajadores cuando son afectados. Con esto se busca proporcionar un marco de protección del derecho a la desconexión laboral, con el objetivo de asegurar un entorno de trabajo más equilibrado y saludable.

### **3.2.3.1. Vía administrativa (Sunafil)**

Sunafil es una entidad adscrita al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, cuya función es promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral, y de seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo con el D.S. N° 010-2022-TR. Sus investigaciones nacen de oficio, o en su mayoría, a partir de denuncias; estas últimas son ingresadas de manera gratuita por trabajadores que consideran que sus empleadores han vulnerado sus derechos laborales.

En ese orden de ideas, consideramos que debe ser uno de los actores estatales encargados del cumplimiento de la normativa de desconexión laboral. Adicionalmente, debe fiscalizar el cumplimiento no solo por parte del empleador, sino también del trabajador, asegurando así un correcto ejercicio del derecho.

En adición, precisamente porque es un servicio abierto público, debe ser uno de los canales a los que puedan acceder los trabajadores cuando sientan que la desconexión no se está cumpliendo en los términos que señala la ley. Considerando que es una entidad que cuenta con procesos administrativos definidos y estandarizados, por lo que daría una respuesta más rápida a los trabajadores y la potestad de imponer medidas correctivas de ser corroborado el incumplimiento. Aunque el procedimiento está descrito en la norma, colocamos un breve resumen:

El trabajador que quiera denunciar por una supuesta violación al derecho a la desconexión laboral deberá presentarlo de forma presencial o virtual ([www.gob.pe/sunafil](http://www.gob.pe/sunafil)) el supuesto. En caso de que asista de forma presencial, el trabajador podrá contar con la orientación del Servicio de Orientación, a fin de verificar si la denuncia cumple con todos los requisitos formales.

Adicionalmente, cuando se ingresa una denuncia debe remitirse el número de RUC de la empresa infractora, la dirección de esta y documentos que respalden la denuncia. En caso sea por incumplimiento de la desconexión, podrían presentar correos electrónicos enviados por el empleador, llamadas, mensajes, documentos laborales en que se detallan los horarios que fueron acordados a través del contrato, entre otros.

Posteriormente, una vez hayan cumplido con los requisitos de la presentación de la denuncia, se procederá con la etapa de calificación, la cual se resuelve en un plazo máximo de 10 días hábiles de la denuncia. Posteriormente, este será agendado a un inspector de trabajo.

Posteriormente, se procederá con la etapa a la investigación, la cual cuenta con un plazo de 30 días hábiles, resultando en un acta de infracción (que inicia un procedimiento sancionador) o en un informe de archivo de la denuncia. Finalmente, la fiscalización notificará a ambas partes lo decidido por la entidad.

Finalmente, en nuestra propuesta legislativa señalamos que el incumplimiento de la desconexión laboral traerá como consecuencia una infracción muy grave, debido a que incluye la afectación de una expresión del derecho a la dignidad.

### **3.2.3.2. Vía judicial**

De aprobarse nuestra propuesta normativa para proteger los derechos de los trabajadores a contar con una desconexión al trabajo de cualquier medio digital o no digital, lo necesario será que el operario pueda acudir a un proceso judicial laboral como otra herramienta de protección.

De acuerdo con la Nueva Ley Laboral, aprobada por la Ley N° 29497 en su título II se precisan los pasos a seguir para presentar un proceso laboral ordinario, por lo que ante una afectación al tiempo de desconexión laboral de los trabajadores podría acudir a esa vía de tutela.

De reconocerse el derecho a la desconexión laboral en nuestro país, el juzgado competente para atender pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, como sería el caso de este derecho, sería por medio del juzgado especializado de trabajo. Lo anterior debido a que estos juzgados cuentan con la función de resolver conflictos laborales que necesitan un mayor análisis especializado.

Al respecto, podrán utilizar esta vía de protección los trabajadores que hayan sido víctimas de requerimientos laborales fuera del horario laboral, sin que el empleador haya hecho uso de algunas excepciones que se mencionan en la propuesta normativa y ninguna compensación adecuada.

El trabajador, al momento de presentar su demanda, deberá incluir pruebas como: 1. Correos electrónicos o mensajes de cualquier medio, en los cuales se evidencien las comunicaciones laborales fuera del horario laboral. 2. Certificados médicos, en los cuales se acrediten afecciones físicas o mentales producto de la excesiva exposición al trabajo. 3. Historial clínico, a fin de acreditar que las afecciones del trabajador comenzaron por la constante interrupción de su tiempo de desconexión. 4. Horarios del trabajador, en los cuales se puedan detallar los registros de horas trabajadas, y se pueda observar la frecuencia con la que el trabajador se

desconectaba del trabajo fuera de su jornada laboral regular. 5. Testigos, es decir declaraciones de compañeros de trabajo o familiares que puedan brindar testimonio del cambio de la salud del trabajador afectado y la relación de sus afecciones por la falta de tiempo para desconectarse del trabajo.

A través de esta vía de protección se busca lo siguiente: 1. Reconocimiento de la vulneración de la desconexión laboral. 2. Cesar inmediatamente cualquier conducta del empleador que interrumpa el tiempo de desconexión laboral. 3. Reparación de los daños físicos y mentales que pudo sufrir el trabajador. 4. Establecer un precedente. 5. Promoción de un ambiente laboral que respete el tiempo de desconexión laboral.

Finalmente, al establecerse esta vía de protección no solo se busca reparar los daños del trabajador afectado, sino, además, el asegurar que el derecho a la desconexión laboral sea acatado y no solo sea una disposición meramente normativa sin implementación efectiva.

### **3.2.3.3. Vía Constitucional (Proceso de Amparo)**

Una de las consecuencias de la positivización de la desconexión laboral son las herramientas a las que tiene acceso el trabajador para reclamar la protección de su derecho. Se espera que al ser un derecho que busca garantizar el cumplimiento de derechos fundamentales opere la misma tutela constitucional.

En este contexto, la protección del derecho a la desconexión laboral puede ser reclamada mediante un proceso de amparo. Según Viera (2014), el amparo constituye una manifestación de la tutela urgente y satisfactoria, en tanto permite el reconocimiento pleno y efectivo del derecho vulnerado de forma rápida. Este proceso constitucional tiene como finalidad principal la protección de los derechos fundamentales frente a vulneraciones o amenazas ciertas e inminentes, restableciendo la situación jurídica afectada. Cabe precisar que los únicos derechos que no pueden ser reclamados por esta vía son la libertad individual y la libertad informática, los cuales se tutelan a través de los procesos de hábeas corpus y hábeas data, respectivamente. Sin embargo, dichas excepciones no resultan aplicables al presente caso.

En ese orden de ideas, es importante señalar que, con los cambios sufridos en el código procesal constitucional, el amparo pasó de ser un sistema alternativo a uno residual para la defensa de los derechos constitucionales, pues la propia norma establece ahora como requisito que no deba existir otra vía igualmente satisfactoria para resolver la controversia y proteger al derecho. De existir, la acción no procede.

Abad (2004) precisa que debemos entender que un acto lesivo es un requisito primordial para poder acceder a una tutela constitucional (amparo), puesto que sin ella no sería posible solicitar ese tipo de protección. En los casos revisados sobre desconexión laboral, el incumplimiento se manifiesta por ambas partes y es posible de comprobar.

Debemos agregar que su finalidad restitutoria consiste en reponer las cosas al estado anterior existente, es decir antes de que se produjera la violación o amenaza del derecho constitucional, pero ¿qué significa reparar y restablecer un derecho? Para fines prácticos, pondremos de ejemplo la violación del derecho a la desconexión laboral. Sabemos que esta consiste en la interrupción injustificada del periodo de descanso del trabajador, que termina afectando la intimidad y el balance entre la vida personal y laboral del mismo. La manera en que la finalidad restitutoria sea bien ejercida es deteniendo la vulneración, puesto que, con el fin de la interrupción temporal, el derecho se ve satisfecho.

En ese orden de ideas, el proceso de amparo parece ser un buen canal para proteger el derecho a la desconexión laboral.

### **3.3. Soluciones alternativas para afrontar la desconexión laboral**

Como hemos venido mencionando a lo largo de la presente tesis, estamos en un contexto donde la evolución de las nuevas tecnologías ha impactado en las relaciones laborales, visibilizando un problema que se venía desarrollando: la hiperconectividad, la constante interrupción de los empleadores al tiempo de descanso y la casi inexistente barrera entre el tiempo laboral y personal.

En esa misma línea mantenemos nuestra posición sobre la positivización de la desconexión laboral, a través de una norma que la regule y forme parte de nuestro ordenamiento jurídico que es de obligatoria observancia y cumplimiento para el empleador. Sin perjuicio de ello, como parte de la investigación identificamos medidas complementarias que puede implementar el empleador para proteger el derecho a la desconexión laboral, en un contexto como el actual.

A continuación, analizaremos estas propuestas alternativas que inclusive podrían recogerse en la norma.

#### **3.3.1. Responsabilidad del Comité de SST en atención de casos**

La Ley N° 29783 o ley de SST, abarca todo lo relacionado al cuidado del bienestar físico y

mental del trabajador, con énfasis en la prevención de riesgos. Su objetivo principal es promover una cultura de prevención de riesgos laborales, siendo el Comité de SST, los encargados de garantizar y lograr cumplir este propósito.

Desde nuestra perspectiva, resulta coherente que sea el Comité de SST, quien tenga la responsabilidad de atender los casos donde se vulnera o interrumpe el derecho a la desconexión laboral, esto debido a que impacta a la salud del trabajador. Asimismo, la tutela de la SST se extiende a la protección de los riesgos a los que se expone el trabajador, por lo que resulta razonable que las directrices establecidas por la normativa preventiva influyan en el contenido del derecho a la desconexión laboral.

Adicionalmente, como parte de su función preventiva, debe elaborar políticas orientadas a la prevención y protección del derecho al descanso del trabajador. Esto incluye desarrollar un conjunto de actividades orientadas a vigilar el cumplimiento de estas políticas. Esta actividad que se encuentra sustentada en el artículo 42° del Reglamento de la Ley de SST, aprobado por el D.S. N° 005-2012-TR.

### **3.3.2. Negociación colectiva**

Otra de las posibles acciones que podría aplicarse mientras no haya una normativa exclusiva de la desconexión laboral, es la negociación a través de convenios colectivos. Como mencionamos anteriormente, en España se considera que la vía adecuada para tratar la problemática de la falta de desconexión laboral es la negociación colectiva.

La aplicación de este mecanismo para gozar de la desconexión laboral representaría un reto para nuestro país y podría volverse un camino poco efectivo y no idóneo para el contexto nacional por las siguientes razones:

- **Bajo nivel de sindicalización:** Perú es un país muy joven en materia de derechos colectivos, puesto que solo el 5% de los asalariados del sector privado es sindicalizado (MTPE, 2024), por lo que la negociación de este derecho no tendría mayor alcance más que a los trabajadores sindicalizados.
- **Nivel de informalidad:** Tomemos en consideración que vivimos en una realidad en la cual contamos con más de 70% de informalidad laboral (Diario El Peruano, 2024), en donde los trabajadores no cuentan con una protección mínima legal, como es el contar con un contrato laboral, seguro médico, entre otras condiciones laborales.

- **Nivel de representatividad de los sindicatos:** En cuanto al sector privado, los sindicatos no cuentan con un mismo nivel de representatividad. De acuerdo con el boletín informativo elaborado por MTPE, “Economía Laboral N° 55 – La sindicalización en el sector privado formal en Perú, 2015- 2022”, el 58% de los sindicalizados pertenecían al régimen privado, de los cuales el sector con mayor cantidad de sindicalizados era el de construcción civil con un 31% de representatividad, seguido por el sector minero representando con el 4%. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2024); dejando a los demás sectores en desprotección y sin representación sindical, nuevamente la negación impactaría en una minoría.
- **Limitación en la cobertura:** Recordemos que la cantidad de sindicalizados en nuestro país es baja en comparación de otros países, por lo que habría un gran porcentaje de trabajadores (no sindicalizados) que no estaría cubiertos con los beneficios que puedan acordar entre un sindicato y el empleador.
- **Limitaciones en implementación y supervisión de la desconexión laboral:** En el supuesto caso que se logre concretar varios convenios colectivos, uno de los desafíos sería la implementación y supervisión del cumplimiento de este derecho. El no contar con una normativa clara y específica que establezca lineamientos y parámetros específicos, convierte a los convenios en ineficaces de garantizar que las partes cumplan a cabalidad con la desconexión laboral.

Más allá de las limitaciones sociales por las que no funcionaría en todos los casos la negociación colectiva, consideramos que es un canal adecuado para establecer los criterios de la desconexión laboral, debido a que incluye la participación de los trabajadores.

### 3.3.3. Co-creación de una política sobre desconexión laboral

El mejor camino para garantizar el respeto de la desconexión laboral es a través de una política donde participen los trabajadores. De esta forma, el contenido incluirá medidas orientadas al bienestar organizacional. Además, las excepciones podrán ser consensuadas entre todos, ya que son los trabajadores quienes están en el día a día y conocen mejor los procesos.

En ese sentido, los principales actores que se requieren para la elaboración de la política en mención son los siguientes:

- **Recursos Humanos o quien haga sus veces:** Deben ser los más interesados en la creación

política, pues la misma va a permitir que los trabajadores experimenten un mayor bienestar y una mejora en el clima organizacional. Esta área permitirá que se diseñen estrategias más convenientes para llegar a un equilibrio entre las necesidades de la empresa y el de los trabajadores. Además, administraría la participación de los demás involucrados, garantizando que todos sean escuchados y se asegurará del cumplimiento de las medidas que se adopten.

- **Principales directores o gerentes de la empresa:** Con la presencia de ellos permitirá que se promueva y valide la cultura de desconexión laboral que se desea implantar. Asimismo, su rol es primordial para fortalecer y difundir las nuevas prácticas orientadas al bienestar con los demás trabajadores.
- **Representante de sindicatos o algún representante de los trabajadores:** Este actor permitirá visibilizar las inquietudes, necesidades y perspectivas que los trabajadores tienen respecto esta problemática.
- **Área de seguridad informática:** Este actor facilitará los controles necesarios que permitan una desconexión laboral correcta, asegurando así que la empresa y el trabajador no incumplan sus compromisos y mejoren la distribución de su tiempo libre. En algunas empresas peruanas ya se tiene la práctica de restringir la comunicación fuera de la jornada laboral más a la fecha no es una medida de obligatoria observancia ni común en el mercado laboral.
- **Área legal:** El área legal brindará las bases para que todos los lineamientos y directrices que se quieren implantar sean acorde a la normativa vigente.
- **Área de comunicaciones:** Serán los encargados de comunicar de forma efectiva la cultura de equilibrio entre el trabajo y lo personal, es decir de una desconexión laboral plena. Adicionalmente, brindará el mensaje que el cumplimiento de este derecho será tarea de todos, es decir no solamente el empleador tendrá que cumplir con la no interrupción, sino también se requerirá el apoyo de los trabajadores para cumplir con las disposiciones de la política de desconexión laboral.

Es importante resaltar que, en la sección anterior se destacó la importancia de contar con una regulación, en la cual se establezcan pautas que deben ser seguidas no solo por el empleador sino también por los trabajadores. Por ello, es pertinente que desarrollemos una propuesta de

contenido mínimo para las políticas que serán implementadas por todos los actores:

- **Objetivo de la política:**

Debe mencionarse que la institución o empresa busca proteger y garantizar el derecho a la desconexión laboral asegurando a través del documento su respeto.

- **Finalidad de la política:**

La política debe tener como finalidad el garantizar que el trabajador pueda disfrutar de su tiempo libre, y utilizarlo para su desarrollo personal, evitando así riesgos psicosociales.

- **Ámbito de aplicación:**

En esta sección se deberá detallar a quienes se les aplicará la política de desconexión laboral.

- **Ley Aplicable:**

- Ley de desconexión laboral. (En caso de que se apruebe)
- Ley de productividad y competitividad laboral.
- Cualquier otra norma que haga referencia a la desconexión. (En caso de que se apruebe la norma en cuestión)

- **Definiciones:**

Dependerá de cada Institución o empresa establecer los términos necesarios para garantizar la mayor claridad y entendimiento de la política. A modo de ejemplo puede definirse lo siguiente:

- Desconexión laboral
- Procedimiento de atención de casos
- Procedimiento de sustentación temporal del derecho
- Incumplimiento de la desconexión
- Riesgos psicosociales

- **Roles y responsabilidades de los involucrados en la ejecución de la política.**

- **Gerencia de Recursos Humanos o quien haga sus veces**
  - + Recibir los reportes por incumplimiento a la desconexión y activar el comité, de ser el caso lo amerite.
  - + Evaluar el informe y pruebas presentadas por el Comité de Cumplimiento para determinar si ameritan la imposición de alguna medida disciplinaria y/o medida pecuniaria.
  - + Recabar pruebas adicionales, de ser necesarias, para la toma de una decisión proporcional y adecuada a la vulneración de la desconexión.

- + Responsable de vigilar y asegurar las etapas del procedimiento de atención de casos y de sustentación de la suspensión temporal del derecho.
  - + Responsable de organizar las capacitaciones anuales en desconexión.
  - + Asegurarse que los líderes respeten el periodo de desconexión de su equipo.
- **Líderes**
- + Reportar al área de Recursos Humanos periódicamente sobre el cumplimiento de la política.
  - + Reportar al área de Recursos Humanos cualquier interrupción a la desconexión de manera inmediata.
  - + Apoyar en la investigación del Comité de Cumplimiento para los casos que sean revisados.
  - + Fomentar una cultura de desconexión dentro de su equipo.
  - + Entregar y explicar la sanción al trabajador que no respetó el derecho a la desconexión laboral.
  - + Coordinar con el área de Recursos Humanos la compensación de los días de suspensión temporal del derecho.
- **Trabajadores**
- + Cumplir con el respeto de la política.
  - + Respetar la desconexión laboral.
  - + Recibir todas las medidas disciplinarias que su líder le entregue por algún incumplimiento a la desconexión laboral.
  - + Asistir a las capacitaciones organizadas por la institución o la empresa en la materia.
  - + Participar y fomentar la cultura de desconexión de la institución o empresa.
- **Procedimiento:**
- Se deberá establecer un procedimiento detallando los canales de atención para posibles casos de incumplimiento de la desconexión, y las consecuencias a partir de la verificación. Adicionalmente la empresa deberá poner en conocimiento del trabajador el detalle del procedimiento de atención de casos y justificación de suspensión temporal del derecho. Se deberá señalar la forma de compensación en cada caso.
- Finalmente, se deberán establecer medidas de contingencia para la prevención de una interrupción constante del derecho a la desconexión laboral. Estas pueden consistir, por

ejemplo, el establecer turnos de emergencia para aquellos trabajadores que por la naturaleza de sus funciones saben que pueden ser contactados en cualquier momento.

- **Excepciones:**

Se deberá dejar en claro las situaciones excepcionales que justifican la interrupción temporal de la desconexión laboral.

- **Vigencia:**

Deberá colocarse la fecha a partir de la cual surte efectos la política.

En el contexto peruano, en donde no abundan las organizaciones sindicales, consideramos que la alternativa más idónea para poder cumplir con el objetivo es la co-creación de una política de desconexión laboral. Esta vía permite que ambas partes, empleadores y trabajadores, establezcan pactos o acuerdos equitativos; de acuerdo con las necesidades de cada organización, a fin de garantizar la no interrupción por aspectos laborales.

### **3.3.4. Acuerdos individuales**

Otra de las posibles acciones que se podría implementar para una correcta desconexión laboral son a través de acuerdos individuales. Mediante estos acuerdos se permite que las condiciones se adecuen en las necesidades cada trabajador como horarios laborales y responsabilidades personales, lo cual daría un correcto balance.

Asimismo, esta vía permitiría que haya un mayor diálogo entre los trabajadores y empleadores, puesto que promovería un diálogo abierto para reforzar la confianza entre las partes. Además, se podría aplicar de manera gradual para que se pueda observar si funciona para todos los puestos y roles en general.

No obstante, la aplicación de los acuerdos individuales cuenta con ciertas desventajas. La primera que nos salta a la vista es el posible trato diferenciado de manera injustificado, ya que, si no se negocian los acuerdos con criterios objetivos, podría ocasionar que se efectúe favorecimientos indebidos a un trabajador frente a los otros. De esta manera violando el principio de equidad e igualdad, y con ello darse un ambiente laboral desconforme.

Finalmente, tomemos en consideración que hay un riesgo latente de un desequilibrio en el poder de negociar entre el empleador y los trabajadores, el primer actor podría influenciar las condiciones de este acuerdo, sin escuchar las necesidades de cada trabajador.

### **3.3.5. Test de proporcionalidad**

En puntos anteriores detallamos algunos casos en donde se visualizaban posibles vulneraciones a los derechos de los trabajadores, sobre todo el de contar con una desconexión del trabajador, hicimos uso de una herramienta aplicada por el TC, que es el test de proporcionalidad. Como mencionamos, esta herramienta cuenta con tres (3) fases fundamentales que son: 1) Idoneidad; 2) Necesidad; y 3) Proporcional en sentido estricto. De esta manera, esta evaluación permite analizar de manera estructurada los derechos que entran en conflicto, siendo aplicado en el caso concreto, el encontrar un equilibrio justo entre las necesidades operativas de la empresa bajo cierto contexto frente al derecho del trabajador a contar con una desconexión del trabajo.

Por último, debemos precisar que aun cuando es el TC quien debe aplicar el test de proporcionalidad, este instrumento nos permite evaluar cuando estamos frente a una vulneración justificada. Razón por la cual, consideramos que las empresas podrían utilizarla, en aquellos casos donde es difícil determinar cuál es el mejor camino para no afectar los derechos fundamentales de las partes. Además, el que se aplique esta herramienta estructurada para estos casos promueve a que haya mayor flexibilidad en el centro de trabajo, porque se abre a un espacio para el diálogo y conciliación.

## CONCLUSIONES

1. La desconexión laboral tiene como objetivo conciliar el interés del empleador y la productividad con el derecho al descanso de los trabajadores. Esta figura surge como respuesta al uso intensivo y creciente de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), las cuales han propiciado una sociedad hiperconectada, donde la disponibilidad es constante y los límites entre la vida personal y laboral son cada vez más difusos.
2. Este derecho constituye una manifestación concreta del derecho al descanso por lo que cuenta con una protección constitucional. Su finalidad no se limita a proteger el tiempo libre, sino que abarca la defensa de la integridad física, mental y emocional del trabajador, pilares esenciales de la dignidad humana. En consecuencia, su aplicación tiene que ser universal, sin distinción de la modalidad laboral.
3. Las jornadas de trabajo interminables por la constante disponibilidad contribuyeron en la necesidad de establecer un límite entre la vida profesional y familiar del trabajador. Esta situación afecta negativamente tanto la salud física (problemas cardiovasculares, digestivos, ergonómicos, etc.) como la salud mental (estrés, ansiedad, depresión, entre otros). Organizaciones internacionales como la OMS y la OIT han advertido que las largas jornadas laborales incrementan los riesgos para la salud, recomendando medidas correctivas para reducir estos peligros.
4. La pandemia no originó la necesidad de desconectarse, pero sí lo aceleró y visibilizó, impulsando una toma de conciencia global sobre la urgencia de establecer mecanismos que garanticen periodos reales de desconexión. Reconocer esta necesidad resulta clave para diseñar marcos normativos que protejan derechos fundamentales como el descanso, la salud y el equilibrio entre vida personal y laboral.
5. La incorporación de nuevas generaciones al mercado laboral impulsó la forma en que se concibe el derecho al descanso. La percepción de este derecho ha ido transformándose progresivamente: mientras que los *Baby Boomers* priorizaban la permanencia en el trabajo por encima del tiempo en familia, la *Generación Z* ha evidenciado una mayor preocupación por alcanzar un equilibrio entre el bienestar personal y la productividad que exigen las empresas. Esta generación reconoce la

necesidad de contar con espacios reales de desconexión, sin que ello implique una falta de compromiso con sus responsabilidades laborales. En definitiva, se fortalece la demanda hacia los empleadores de respetar los periodos de descanso y evitar todo tipo de contacto fuera del horario establecido.

6. La inclusión del derecho a la desconexión digital en la Ley de Teletrabajo constituye un avance importante en la protección de los trabajadores frente a la intromisión de sus empleadores; sin embargo, dicha normativa resulta aún insuficiente. Comenzando porque se encuentra dentro de un instrumento normativo que no tenía como finalidad regular la protección de la desconexión de los trabajadores. Esto se refleja en su carácter restrictivo, al aplicarse únicamente a trabajadores que desempeñan labores en modalidad de teletrabajo y los protege solo de contactos a partir del uso de herramientas digitales, sin considerar que las interrupciones también pueden producirse por medios no tecnológicos, como reuniones presenciales, interrupciones en eventos o solicitudes fuera de horario. Una restricción adicional es que la disposición de cumplir con las doce (12) horas continuas de desconexión no resulta aplicable para un amplio sector de trabajadores con jornadas atípicas, partidas o flexibles, para quienes resulta especialmente complejo cumplir con la normativa.
7. Se hace necesaria la aprobación de una ley específica sobre desconexión laboral que se aplique a todas las modalidades de trabajo, sin excepción. Esta normativa debe establecer excepciones claras, mecanismos de supervisión eficaces y criterios flexibles que permitan adaptar los tiempos de desconexión según las características del puesto. Solo así se podrá garantizar una protección real, efectiva y equilibrada entre los derechos del trabajador y las necesidades operativas del empleador.
8. Tanto la doctrina como la jurisprudencia comparada coinciden en la existencia de una necesidad de desconectarse del trabajo que debe ser tutelado a través del derecho a la desconexión laboral, garantizando su exigibilidad a través de mecanismos judiciales, administrativos y constitucionales. Esto evitaría que los trabajadores permanezcan en una “zona gris” de derechos teóricos sin mecanismos reales de cumplimiento.
9. Las relaciones laborales no pueden seguir concibiéndose con la idea de que el trabajador deba ser tratado como un recurso más orientado a la productividad. Por ello, es necesario replantear cómo se regula y protege el vínculo laboral, incorporando un

enfoque más humano que reconozca al trabajador como sujeto con derechos, emociones y límites. Si se sigue priorizando únicamente la eficiencia, se terminará impactando de forma negativa la salud física y mental de quienes sostienen el sistema productivo. En ese sentido, apostar por relaciones laborales más humanas no es una opción idealista, sino una reclamo impostergable, urgente y concreto.

## RECOMENDACIONES

En base a lo investigado en la presente tesis, se recomienda las siguientes acciones:

1. La co-creación de una política de desconexión laboral con los principales actores, en las cuales se establezcan horarios específicos en los que los trabajadores deberán estar disponibles ante cualquier solicitud del centro laboral, así como los horarios en las cuales ya no se deban mandar ni atender correos de índole laboral, salvo en los casos mencionados en líneas anteriores.
2. Las organizaciones deben implementar protocolos de emergencia que contemplen escenarios excepcionales en los que sea necesario interrumpir el derecho a la desconexión laboral. Asimismo, es aconsejable identificar los puestos críticos y establecer lineamientos especiales para estos, de modo que se delimiten claramente las responsabilidades fuera del horario de trabajo y se eviten afectaciones indebidas al resto del personal.
3. El regulador debe contar con un enfoque flexible respecto a los horarios de desconexión, considerando que no todos los puestos de trabajo comparten las mismas características ni estructuras horarias. Establecer una cantidad estándar de horas de desconexión podría resultar inaplicable en determinados casos, especialmente en aquellos con jornadas atípicas o partidas, o posiciones que demandan un mayor tiempo de disposición. Por ello, una regulación que permita adaptar los tiempos de desconexión según el tipo de labor y el sector productivo sería más adecuada. Esta medida podría implementarse mediante acuerdos entre el empleador y el trabajador, garantizando el respeto por los principios de descanso, salud y bienestar, sin afectar la necesaria flexibilidad operativa en ciertas industrias o funciones específicas.
4. El área de recursos humanos y comunicaciones de las empresas deben realizar una campaña interna en la cual se promueva la limitación de las comunicaciones por medios digitales como no digitales fuera del horario laboral, con la finalidad de crear un ambiente organizacional saludable.
5. En coordinación con el área de sistemas, se recomienda la implementación de herramientas tecnológicas que permitan automatizar las respuestas en los correos electrónicos, así como restringir el envío de mensajes fuera del horario laboral

establecido. Esta medida contribuiría a reforzar el cumplimiento del derecho a la desconexión laboral, evitando interrupciones innecesarias y promoviendo una cultura organizacional respetuosa del tiempo de descanso del personal.

6. El empleador debe establecer expectativas y metas claras para que los trabajadores puedan cumplir con los objetivos laborales durante el desarrollo de su jornada laboral, de este modo, incentiva la productividad dentro de las horas de trabajo.
7. Dado que el cumplimiento del derecho a la desconexión es responsabilidad del empleador, y su ejercicio un deber del trabajador, se recomienda que los trabajadores respeten rigurosamente tanto su horario laboral como su tiempo de desconexión. Este compromiso forma parte de sus obligaciones laborales y contribuye a una gestión saludable del tiempo y al bienestar integral.
8. Los trabajadores deben informar a sus compañeros de área y de otras unidades su horario de atención, a fin de que estos eviten establecer contacto fuera del mismo, salvo en casos de emergencia debidamente justificados. Esta práctica fomenta una comunicación más eficiente y el respeto por los espacios de descanso.
9. Una ley específica sobre la desconexión laboral es necesaria para establecer un marco regulatorio que cubra a todos los trabajadores, independientemente de su modalidad de trabajo (presencial, teletrabajo, por horas, etc.). Esta ley debe definir claramente los derechos y obligaciones tanto de trabajadores como de empleadores, evitando interpretaciones ambiguas. Al mismo tiempo, debe incluir excepciones razonables para adaptarse a las necesidades operativas de las empresas en situaciones especiales, garantizando un equilibrio entre productividad y bienestar. Frente a ello es que se ha elaborado una propuesta de estructura regulatoria (Anexo 1).
10. Desarrollar mecanismos de supervisión y sanción, ya que, uno de los principales problemas identificados es la falta de mecanismos efectivos para garantizar el cumplimiento del derecho a la desconexión laboral. La creación de organismos o unidades especializadas dentro del Sunafil podría asegurar la supervisión adecuada del respeto a este derecho. Además, es esencial establecer sanciones claras y progresivas para los empleadores que violen la desconexión laboral, tanto en medios digitales como en otros tipos de interrupciones (reuniones, solicitudes fuera de horario, etc.). Esto garantizaría una protección efectiva y real para los trabajadores.

11. Implementar incentivos para los empleadores como beneficios fiscales, a fin motivar al cumplimiento efectivo de la norma sobre desconexión laboral. Un ejemplo de beneficio tributario podría ser la reducción del Impuesto a la Renta para aquellos centros laborales que garanticen de manera clara el cumplimiento de la desconexión. Otro beneficio que podría implementarse es a través de un reconocimiento de buenas prácticas laborales para aquellos empleadores que han cumplido con la normativa laboral relacionada.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, S. (2004). *El proceso Constitucional de Amparo*. Juristas Editores.
- Acosta, M. (04 de agosto de 2024). *El Estado solo invierte 20 soles al año en salud mental por cada peruano*. Diario El Comercio. <https://elcomercio.pe/lima/el-estado-invierte-20-soles-al-ano-en-cada-peruano-en-salud-mental-minsa-dina-boluarte-presupuesto-noticia/>
- Albornoz, Denisse (2020). “La desconexión digital como bienestar”. <https://hiperderecho.org/2020/11/la-desconexion-digital-como-bienestar/>
- AMEDIRH. (26 de agosto de 2021). *Las generaciones en el mundo laboral y sus prioridades | Blog Recursos Humanos*. AMEDIRH. <https://www.amedirh.com.mx/blogrh/recursos-humanos/las-generaciones-en-el-mundo-laboral-y-sus-prioridades/>
- Aragüez, L. A. (2017, octubre 2). *Revista Internacional de la Protección Social*. *e-Revista Internacional de la Protección Social*, II(2), 169 - 190. [https://institucional.us.es/revistas/Prot\\_Social/2\\_2017/12.pdf](https://institucional.us.es/revistas/Prot_Social/2_2017/12.pdf)
- Ariza, J. (24 de noviembre de 2023). *Desconexión Digital de los Trabajadores: qué es y beneficios*. Grupo Castilla. <https://www.grupocastilla.es/desconexion-digital/>
- Autoridad Nacional de Protección de Datos Personales. (14 de febrero de 2020). *Directiva para el Tratamiento de Datos Personales mediante Sistemas de Videovigilancia*. gob.pe. <https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2020/01/Directiva-N%C2%B0-01-2020-DGTAIPD-1.pdf>
- Ayala Pérez, T. C. (2015). *Redes sociales e hiperconectividad en futuros profesores de la generación digital*. *Redalyc*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14542676011>
- Azócar Simonet, R. (2019). *Derecho a desconectarse del trabajo: una necesidad para conciliar la vida personal y laboral*. Pontificia Universidad Católica de Chile., 3 – 20. <https://repositorio.uc.cl/handle/11534/45757>
- Bautista, J., Prieto, I., & Nañez, E. (2021). *El Derecho a la Desconexión Laboral y su Regulación en la Legislación Colombiana* [Tesis de pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia]. <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/33699>
- Bernal Pulido, C. (2007). *El principio de proporcionalidad y los derechos fundamentales: el principio de proporcionalidad como criterio para determinar el contenido de los derechos fundamentales vinculante para el legislador* (Tercera ed.). Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.

- Binswanger Perú. (02 de abril de 2024) *Teletrabajo: el acelerado recorte de esta modalidad que avanza en las empresas peruanas*. Binswanger Perú. <https://binswanger.com.pe/teletrabajo--el-acelerado-recorte-de-esta-modalidad-que-avanza-en-las-empresas-peruanas>
- Brecha Cero. (2020, octubre 9). *La importancia de las TIC fue la lección más importante que dejó la pandemia*. Brecha Cero. <https://brechacero.com/la-importancia-de-las-tic-fue-la-leccion-mas-importante-que-dejo-la-pandemia/>
- Buk Gestión de Personas. (2024). Estudio: Talento Senior y nuevas generaciones: Uniendo fuerzas para el trabajo del futuro. <https://info.buk.cl/estudio-talento-senior-2024>.
- Bumeran. (2023). *Renuncia Silenciosa*. Bumeran. [https://www.linkedin.com/posts/bumeranperu\\_renuncia-silenciosa-activity-7112434532963823618-9ZHa/](https://www.linkedin.com/posts/bumeranperu_renuncia-silenciosa-activity-7112434532963823618-9ZHa/)
- Cáceres, A. (2017). *Manual de aplicación del Análisis Costo Beneficio (ACB) y del Análisis Costo Efectividad (ACE) para la presentación o evaluación de proyectos de ley*. CIES. <https://cies.org.pe/publicaciones/manual-de-aplicacion-del-analisis-costo-beneficio-acb-y-del-analisis-costo-efectividad-ace-para-la-presentacion-o-evaluacion-de-proyectos-de-ley/>
- Caillaux, Charles. (2020). ¿Cuánto ha transformado la tecnología nuestras vidas durante la pandemia?.2021, de Conexión ESAN Sitio web: <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2020/10/13/cuanto-ha-transformado-la-tecnologia-nuestras-vidas-durante-la-pandemia/>
- Camós Victoria, I., & Sierra Herrero, A. (2019). *El derecho a la desconexión laboral: un derecho emergente en el marco de tecnologías de la información y de la comunicación*. SciELO Chile. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/izquierdas/v49/0718-5049-izquierdas-49-56.pdf>
- Camós Victoria, I., & Sierra Herrero, A. (2020). El derecho a la desconexión laboral: un derecho emergente en el marco de tecnologías de la información y de la comunicación. *Izquierdas*, 49(56), 1053-1074. <https://www.scielo.cl/pdf/izquierdas/v49/0718-5049-izquierdas-49-56.pdf>
- Canonico, P. (2022, julio 21). *Un estudio revela un cambio clave en las prioridades de los jóvenes en la postpandemia*. Clarin.com. [https://www.clarin.com/sociedad/estudio-revela-cambio-clave-prioridades-jovenes-postpandemia\\_0\\_2EakBJRAHA.html](https://www.clarin.com/sociedad/estudio-revela-cambio-clave-prioridades-jovenes-postpandemia_0_2EakBJRAHA.html)
- Carrasco, H. (2021). El contenido y límites de la libertad de empresa y su articulación con el derecho a la libertad sindical. *Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la*

- Seguridad Social*, 917-933. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/VI-Congreso-Nacional-full-917-933.pdf>
- Carvajal, R. R., & De Rivas Herмосilla, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (*burnout*): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57, 72-88. <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2011000500006>
- Casero, J. L. (2015). Presentismo. *Fundació Factor Humà*, 1-8. [https://factorhumana.org/attachments\\_secure/article/12067/presentisme\\_cast.pdf](https://factorhumana.org/attachments_secure/article/12067/presentisme_cast.pdf)
- Castillo Cordova, L. (2008, mayo). Justificación y significación de los derechos constitucionales implícitos. *Repositorio Institucional PIRHUA*, 1-26. <https://pirhua.udep.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/bf3c33ca-e434-4f8e-96f5-62066bd3d0e5/content#:~:text=El%20contenido%20impl%C3%ADcito%20nuevo%20de,circunstancias%20o%20de%20las%20valoraciones>
- Castillo-Córdova, L. (2008). Los derechos fundamentales no se suspenden ni se restringen en un régimen de excepción. *Revista de derecho*, 1-33. <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-peruana-de-integracion-global/construccion/derechos-fundamentales-suspenden-ni-restringen-regimen-excepcion/65854601>
- Chevalier, S. (2023). *Infografía: ¿Quiénes son nómadas digitales en América Latina?* Statista. <https://es.statista.com/grafico/30713/nomadas-digitales-en-america-latina/>
- Chipoco, C. (2012). *Tesis: La constitucionalización del derecho del trabajo en el Perú*. Tesis: La constitucionalización del derecho del trabajo en el Perú. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio//handle/20.500.12404/1577>
- CIAA. (18 noviembre de 2022). *Informe final Accidente de Aviación N° 008-2022*. Comisión de Investigación de Accidentes de Aviación del Perú. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5209692/INFORME%20FINAL%20ACCIDENTE%20DE%20AVIACION%20N%20008-2022.pdf?v=1696022058>
- Cialti, P.-H. (2017). El derecho a la desconexión en Francia: ¿más de lo que parece? *Temas Laborales*, (132), 164-181. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6552301>
- CNDH. (2017, agosto). *Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo*. Comisión Nacional de los Derechos Humanos. <https://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/DH-Trabajo.pdf>

- Communications. (2024, 22 marzo). La generación Z en el trabajo: cómo son, qué buscan. *BBVA NOTICIAS*. <https://www.bbva.com/es/salud-financiera/la-generacion-z-en-el-trabajo-como-son-que-buscan/>
- Congreso de Colombia. (2022). *Ley 2191 de 2022* [Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - Ley de desconexión laboral]. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=177586#:~:text=Esta%20ley%20tiene%20por%20objeto,reglamentarias%2C%20con%20el%20fin%20de>
- Congreso de la República del Perú. (2023). *Ley N.º 32102: Ley que reconoce el derecho a la desconexión digital de las y los trabajadores en el sector público y privado*. Diario Oficial El Peruano. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-reconoce-el-derecho-a-la-desconexion-digital-de-las-ley-n-32102-2150672-1/>
- Cuídate Plus. (2017, 12 abril). Corte de digestión o hidroculción. <https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/digestivas/corte-digestion.html>
- Culqui, A., & González, A. (2016). El Teletrabajo: Una Innovadora Forma de Organización del Trabajo, una Herramienta de Inclusión Laboral y su Regulación Jurídica en el Perú. *Derecho & Sociedad*, (46), 95-109. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18823>
- Davies, P. (22 febrero de 2024). *Semana laboral de cuatro días: Las empresas de Reino Unido adoptan la semana laboral permanente tras el mayor ensayo del mundo*. Euronews.com. <https://es.euronews.com/next/2024/02/22/semana-laboral-de-cuatro-dias-las-empresas-britanicas-adoptan-la-semana-laboral-permanente>
- Deloitte Consulting Group. (2017). Tendencias en Capital Humano 2017. Reescribiendo las reglas para la era digital. Deloitte Consulting Group. HCT\_2017.pdf
- Diálogo con la Jurisprudencia. (2008). Teoría de los derechos fundamentales. *Diálogo con la Jurisprudencia*, (115), 85-87. <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/db36df00467be0b088d7ce93776efd47/Teoria+de+los+derechos+fundamentales.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=db36df00467be0b088d7ce93776efd47>
- Diario Correo. (28 de octubre del 2019). *El estrés: bomba de tiempo que afecta al 80% de la población en Junín*. <https://diariocorreo.pe/edicion/huancayo/el-estres-bomba-de-tiempo-que-afecta-al-80-de-la-poblacion-en-junin-919534/>

- Diario El Peruano. (05 de mayo de 2023). Teletrabajo: Perú ya registra más de 220,000 personas bajo esa modalidad laboral. <https://www.elperuano.pe/noticia/211923-teletrabajo-peru-ya-registra-mas-de-220000-personas-bajo-esa-modalidad-laboral>
- Diario El Peruano. (1 enero de 2024). *Informalidad laboral bajó a 71.9% y seguirá disminuyendo en el 2024*. Diario Oficial el Peruano. [https://www.elperuano.pe/noticia/232515-informalidad-laboral-bajo-a-719-y-seguira-disminuyendo-en-el-2024#:~:text=Informalidad%20laboral%20baj%C3%B3%20a%2071.9,06%3A37\)%20%C2%A1atenci%C3%B3n!](https://www.elperuano.pe/noticia/232515-informalidad-laboral-bajo-a-719-y-seguira-disminuyendo-en-el-2024#:~:text=Informalidad%20laboral%20baj%C3%B3%20a%2071.9,06%3A37)%20%C2%A1atenci%C3%B3n!)
- Diario Gestión. (01 de mayo de 2020). *San Antonio: conoce cómo la pastelería se transformó en minimarket para sobrellevar crisis del coronavirus*. Gestión. <https://gestion.pe/tendencias/coronavirus-peru-san-antonio-como-esta-pasteleria-se-transformo-en-minimarket-para-sobrellevar-crisis-del-covid-19-nndc-nnes-noticia/>
- Diccionario Panhispánico del Español Jurídico. (2023). *Definición de sujeto pasivo - Diccionario panhispánico del español jurídico - RAE*. Diccionario panhispánico del español jurídico. <https://dpej.rae.es/lema/sujeto-pasivo>
- Diccionario Panhispánico del Español Jurídico. (2023a). *Definición de servicio esencial*. Diccionario panhispánico del español jurídico. <https://dpej.rae.es/lema/servicio-esencial>
- Echeandía, D. (2020). *Teoría general del proceso* (Tercera Ed.). Editorial Universidad.
- Enel. (2024). *Clasificación y características de las generaciones: un viaje a través de los tiempos*. <https://www.enelgreenpower.com/es/learning-hub/gigawhat/buscar-articulos/articulos/2024/05/clasificacion-generaciones-x-y-z-alfa>
- Espinoza Hernández, R., & Gómez Ruiz, K. (2022, diciembre). El derecho humano a la ciencia: contenido, principios y garantías. *Revista del Posgrado en Derecho de la UNAM*, (17), 34. 10.36428/revistadacgu.v14i25.424
- Espinoza Montoya, C. (2007). Algunas notas sobre el Derecho al Descanso Anual Remunerado. *Compendio Temáticas Laborales*, 1(1), 34. [https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/013d08004794f93c9f7a9fd87f5ca43e/CompendioDerLaboral\\_07052009.pdf?MOD=AJPERES](https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/013d08004794f93c9f7a9fd87f5ca43e/CompendioDerLaboral_07052009.pdf?MOD=AJPERES)
- Faz Garza, O., & Malagón Monroy, D. (2021). *La desconexión laboral como nuevo derecho humano. Un análisis de derecho comparado y México*. Redalyc. <https://www.redalyc.org/journal/427/42771675005/html/>

- Fernández- Maldonado Mujica, E. (2015). Perú: de la Ley General del Trabajo al Régimen Laboral «Pulpín». Apuntes para una aproximación al proceso laboral (2000-2014). *Cuaderno del CENDES*, 32(89), 141-171. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=40344216007>
- Fernández, M. (2021). Riesgos Psicosociales del Trabajo a través de Plataformas Digitales. *Temas Laborales*, (156).
- Forastieri, V. (2016). *¿Por qué el estrés en el trabajo es un reto colectivo y qué medidas podemos adoptar?* OIT. <https://www.ilo.org/es/resource/news/porque-el-estres-en-el-trabajo-es-un-reto-colectivo-y-que-medidas-podemos>
- Friedman, L., & Landinski, J. (1969). El derecho como instrumento de cambio social incremental. *Derecho PUCP*, (27), 22-24. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/12822>
- Gallego, J. (2012). *La formación de la pólís en la Grecia Antigua: Autonomía del campesinado, subordinación de las aldeas*. Memoria Académica. [https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art\\_revistas/pr.5783/pr.5783.pdf](https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.5783/pr.5783.pdf)
- Gallup. (2023). *State of the Global Workplace: 2023 Report* [Informe anual de la voz colectiva del empleado global.]. Gallup. <http://bit.ly/45a0pVj>
- Gamboa, G. (16 de enero de 2024) Empleo en Lima: ¿cuántas horas trabajaron los peruanos durante el 2023? *Diario Gestión*. <https://gestion.pe/economia/inei-empleo-en-lima-cuantas-horas-trabajaron-los-peruanos-durante-el-2023-noticia/?ref=gesr>
- García, M. C. (2017). Conciliación de la Vida Laboral y Familiar como Instrumento para Lograr El Compromiso del Empleado. *Dialnet*, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6671856>
- Gareca, M., Verdugo, R., Briones, J. L., & Vera, A. (2007). Salud Ocupacional y Teletrabajo. *Ciencia & Trabajo*, (25), 85. <https://acortar.link/eBTVFA>
- Gayubas, A. (2024, junio). *Absolutismo: origen, historia, ejemplos y características*. Enciclopedia Humanidades. <https://humanidades.com/absolutismo/>
- Gestión. (2014, agosto). *Regulación, sobre-regulación y “Riesgo de incumplir”* | blogs | *GESTIÓN*. Gestión. <https://gestion.pe/blog/riesgosfinancieros/2014/08/regulacion-sobre-regulacion-y-riesgo-de-incumplir.html/>
- Gobierno de España. (2015). *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*. BOE.es. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

- Gobierno de España. (2018). *Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales*. BOE.es. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-16673>
- Gobierno de México - Secretaría de Cultura. (2024, febrero 5). *100 años de la Constitución de 1917 | Secretaría de Cultura | Gobierno | gob.mx*. Gobierno de México. <https://www.gob.mx/cultura/articulos/centenario-constitucion-politica-de-los-estados-unidos-mexicanos>
- Gobierno de México. (1917). *Constitución de Querétaro de 1917*. Library of Congress. <https://www.loc.gov/exhibits/mexican-revolution-and-the-united-states/constitution-1917-sp.html>
- González, C. (2021). *Generación Z, dispuesta a ganar menos para tener más tiempo libre*. ORH. Observatorio de RRHH. <https://www.observatoriorh.com/orh/generacion-z-dispuesta-a-ganar-menos-para-tener-mas-tiempo-libre.html>
- Gorelli Hernández, J., Pérez Guerrero, M. L., de Val Tena, Á. L., Gutiérrez Pérez, M., Igartua Miró, M. T., Marín Alonso, I., Castellano Burguillo, E., Alcázar Ortiz, S. (2021). *Tiempo de trabajo y descanso*. España: Editorial de la Universidad de Huelva. [https://www.google.com.pe/books/edition/Tiempo\\_de\\_trabajo\\_y\\_descanso/DzggqEAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=desconexi%C3%B3n+laboral+que+es+y+porque+es+importante&pg=PA268&printsec=frontcover](https://www.google.com.pe/books/edition/Tiempo_de_trabajo_y_descanso/DzggqEAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=desconexi%C3%B3n+laboral+que+es+y+porque+es+importante&pg=PA268&printsec=frontcover)
- Granger, B. (2022). *Quiet Quitting: The New Workplace Trend*. Qualtrics. <https://www.qualtrics.com/blog/quiet-quitting/>
- Great Place to work. (2023). *Los nómadas digitales, un nuevo reto para las organizaciones*. Great Place To Work Perú. <https://www.greatplacetowork.com.pe/recursos/blog/los-n%C3%B3madas-digitales-un-nuevo-reto-para-las-organizaciones>
- Gutiérrez Eche, L. U., Moran Inga, M. Á., Paria Ocrospoma, M. H., & Pulido Montoya, J. R. (2019). *Cómo los millennials eligen la empresa donde desean trabajar* [Tesis de maestría, ESAN]. <https://repositorio.esan.edu.pe/server/api/core/bitstreams/8cb8a10d-2f9c-41fd-868c-ec58a8f2125b/content>
- Guzmán Barrón, C. (2006). *La protección constitucional del derecho al descanso*. I Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

- Harter, J. (2023). *Is Quiet Quitting Real?* Gallup. <https://www.gallup.com/workplace/398306/quiet-quitting-real.aspx>
- Hernández, G. (09 de octubre del 2023). ¿Cuánto cuesta la fatiga en el trabajo? El impacto oculto del agotamiento laboral. *El Economista*. <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Cuanto-cuesta-la-fatiga-en-el-trabajo-El-impacto-oculto-del-agotamiento-laboral-20231006-0070.html>
- Hernández, T., Terán, O., Navarrete, D., Hernández, T., Terán, O., Navarrete, D., & León, A. (2007). El síndrome de *burnout*: Una aproximación hacia su conceptualización, antecedentes, modelos explicativos y de medición. (5), 50 - 68. <http://online.aliat.edu.mx/adistancia/adfactor/lecturas/burnout-2.pdf>
- Hodelín Hodelín, Y., de los Reyes García, Z. L., Hurtado Cumbá, G., & Batista Salmon, M. (2016). *Riesgos sobre tiempo prolongado frente a un ordenador*. *Revista Información Científica*. <https://revinfcientifica.sld.cu/index.php/ric/article/view/149/1447>  
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000032983213>
- Ibarra, C., & Mamani, E. Y. (2021). *Horas extras ilimitadas, ¿existe un límite en las horas extras que puede laborar un trabajador?* LP Pasión por el derecho. <https://lpderecho.pe/horas-extras-ilimitadas-laborar-trabajador/>
- Infojobs. (2018). *La mitad de los trabajadores responden e-mails y llamadas de trabajo durante sus vacaciones*. Infojobs. <https://nosotros.infojobs.net/prensa/notas-prensa/la-mitad-de-los-trabajadores-responden-e-mails-y-llamadas-de-trabajo-durante-sus-vacaciones>
- Instituto Nacional de Salud Pública. (2020). *Los riesgos del estrés laboral para la salud*. Instituto Nacional de Salud Pública. <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>
- Instituto Peruano de Economía & El Comercio. (2017). *Historia de dos crisis*. Instituto Peruano de Economía. <https://www.ipe.org.pe/portal/historia-de-dos-crisis/>
- Issa Fontalvo, S. M. (2016, mayo). TIC para el desarrollo de las Competencias Laborales. *Revista Gestión de las Personas y Tecnología - Universidad de Santiago de Chile*, 9(25), 35. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5771028>
- Jiménez Silva, C., Ramírez Sarmiento, X. J., & Charre Quispe, M. F. (2022). El ejercicio del poder de dirección del empleador y sus límites frente a los derechos de los trabajadores. *Revista Giuristi*, 3(5), 29-51. <https://revistas.esan.edu.pe/index.php/giuristi/article/view/580>

- Joffre-Velázquez, V. M., Saldívar- González, A., & García- Maldonado, G. (2008). Síndrome de *burnout* y estrés laboral: Una revisión. *Medicina Familiar*, 10, 65-72. <https://www.medigraphic.com/pdfs/medfam/amf-2008/amf082i.pdf>
- Klotz, A., & Bolino, M. (2022, September 15). *When Quiet Quitting Is Worse Than the Real Thing*. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2022/09/when-quiet-quitting-is-worse-than-the-real-thing>
- Kresalja, B., & Ochoa, C. (2017). *Derecho constitucional económico* (1.<sup>a</sup> ed.). Pontificia Universidad Católica del Perú. Fondo Editorial. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/170678>
- Landa Arroyo, C. (2002). Dignidad de la persona humana. *Cuestiones Constitucionales*, (7), 123. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88500704>
- Landa Arroyo, C. (2017). Tema 11: Derecho a la intimidad personal y familiar. In *Los derechos fundamentales* (Primera ed., p. 87). Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/170363/Los%20derechos%20fundamentales.pdf>
- Landa, C. (2014). El Derecho del Trabajo en el Perú y su Proceso de Constitucionalización: Análisis Especial del Caso de la Mujer y la Madre Trabajadora. *Themis*, 1(1), 4. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10870>
- Legis.pe. (2019). *Casación Laboral N° 4494-2017 - Lima*. [https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/07/Casacion-Laboral-4494-2017-Legis.pe\\_.pdf](https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/07/Casacion-Laboral-4494-2017-Legis.pe_.pdf)
- Légisfrance. (2016). *LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (1)*
- Légisfrance. (2019). *Accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 "Qualité de vie au travail" | Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail*. Légisfrance. [https://www.legifrance.gouv.fr/conv\\_coll/id/KALITEXT000028216997/](https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALITEXT000028216997/)
- Lopez-Bassols, V. (2002). ICT Skills and Employment. In *OECD iLibrary*. [https://www.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/ict-skills-and-employment\\_110542373678](https://www.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/ict-skills-and-employment_110542373678)
- Marinakís, A. (2022). *Situación y perspectivas de la jornada de trabajo en América Latina*. OIT. <https://www.ilo.org/es/publications/situacion-y-perspectivas-de-la-jornada-de-trabajo-en-america-latina>
- Martínez Moya, J. (2021). El derecho a la desconexión digital: contenido, límites y limitaciones. Confirmación judicial de sanción impuesta a un controlador aéreo por

- negarse a realizar un curso de formación online. *Revista Jurisprudencial Laboral*, (1), 1-11. [https://doi.org/10.55104/RJL\\_00210](https://doi.org/10.55104/RJL_00210)
- Maslow, A. (1970). *Motivation and Personality*. Harper&Row Publishers Inc. <https://www.holybooks.com/wp-content/uploads/Motivation-and-Personality-Maslow.pdf>
- McKinsey & Company. (2022). *Addressing Gen Z mental health challenges*. McKinsey. <https://www.mckinsey.com/industries/healthcare/our-insights/addressing-the-unprecedented-behavioral-health-challenges-facing-generation-z>
- Mejía, R. (2012). La regulación del tiempo de trabajo. *La regulación del tiempo de trabajo*, 1(1), 4. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12005>
- Meta. (2023). *Cómo hacer feliz a la generación Z en el lugar de trabajo*. Workplace. <https://es-la.workplace.com/blog/gen-z-in-the-workplace>
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2019). *Guía de Técnica Legislativa para la elaboración de Proyectos Normativos de las Entidades del Poder Ejecutivo*. MINJUSDH. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/315089/Guia\\_tecnica\\_legislativa\\_mayo\\_2019.pdf?v=1558468141](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/315089/Guia_tecnica_legislativa_mayo_2019.pdf?v=1558468141)
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2022). *El perfil del teletrabajador en Perú en el periodo 2019-2022*. MTPE. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4022075/Reporte%20de%20teletrabajo.pdf?v=1672879915>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2024). *La sindicalización en el sector privado formal en Perú, 2015- 2022*. MTPE. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/5233379-economia-laboral-n-55-la-sindicalizacion-en-el-sector-privado-formal-en-peru-2015-2022>
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (2020). *Ley Chile - Ley 21220*. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741>
- Montesdeoca Suárez, A. (2022). La regulación del derecho a la desconexión digital por la negociación colectiva en Francia. Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (pp. 917 -930). Ministerio de Trabajo y Economía Social. <https://accedacris.ulpgc.es/bitstream/10553/119339/1/La%20regulacion%20del%20derecho%20a%20la%20desconexion.pdf>

- Monzón Zevallos, W. (2020). Tendencias: Jornada, Trabajo a Distancia y Desconexión Digital. *Laborem*, 23. <https://www.munizlaw.com/assets/pdf/laborem23.pdf>
- Moreno, G. R. (2020). Introducción al estudio de la Historia Constitucional. *Derechos en Acción*, 20(20), 877. <https://revistas.unlp.edu.ar/ReDeA/article/view/10788/9603>
- MTPE. (15 de febrero del 2024). *MTPE: Solo el 5% de asalariados del sector privado formal se sindicalizaron entre 2015-2022*. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/906881-mtpe-solo-el-5-de-asalariados-del-sector-privado-formal-se-sindicalizaron-entre-2015-2022>
- MTPE. (2014). *Informe Técnico de los Factores de Riesgo Psicosocial en Trabajadores de Lima Metropolitana*. Academia.edu. [https://www.academia.edu/32591505/INFORME\\_TECNICO\\_DE\\_LOS\\_FACTORES\\_DE\\_RIESGO\\_PSICOSOCIAL\\_EN TRABAJADORES DE LIMA](https://www.academia.edu/32591505/INFORME_TECNICO_DE_LOS_FACTORES_DE_RIESGO_PSICOSOCIAL_EN TRABAJADORES DE LIMA)
- Naranjo Colorado, L. (2017). Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital Un análisis desde la base del derecho laboral. *Revista Saber, ciencia y libertad*, 12(2), 51. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6556861>
- Neves Mujica, J. (2007). *Introducción al Derecho Laboral* (Segunda edición ed.). Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Nobili, P. (29 de enero de 2024). *Millennials y Generación Z: el impacto en la nueva cultura del trabajo*. LinkedIn. <https://www.linkedin.com/pulse/millennials-y-generaci%C3%B3n-z-el-impacto-en-la-nueva-cultura-nobili-gxirf/>
- Noel, M. (14 de octubre de 2022). *Derecho a la desconexión: qué es y por qué es crucial para tu calidad de vida - Factor Trabajo*. Blog del Banco Interamericano de Desarrollo. <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/derecho-a-la-desconexion-que-es-y-por-que-es-crucial-para-tu-calidad-de-vida/>
- OIT (2023). *Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y personal en el mundo*. Primera Edición. [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed\\_protect/%40protrav/%40travail/documents/publication/wcms\\_883389.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40travail/documents/publication/wcms_883389.pdf)
- OIT. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. Guía Práctica*. Primera Edición. [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms\\_758007.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_758007.pdf)
- OIT. (2020). *Observatorio de la OIT: El COVID-19 y el mundo del trabajo. Segunda edición. Estimaciones actualizadas y análisis*. Organización Internacional del Trabajo.

- [https://webapps.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_740981.pdf](https://webapps.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_740981.pdf)
- OMS & OIT. (2022). *La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo*. OMS. <https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>
- OMS. (2008). *IE-10 Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas Relacionados con la Salud*. PAHO/WHO. <https://ais.paho.org/classifications/chapters/pdf/volume1.pdf>
- OMS. (2019). *CIE-11 para estadísticas de mortalidad y morbilidad*. ICD-11. <https://icd.who.int/browse/2024-01/mms/es#129180281>
- OMS. (2021). *La OMS y la OIT alertan de que las jornadas de trabajo prolongadas aumentan las defunciones por cardiopatía isquémica o por accidentes cerebrovasculares*. OMS. <https://www.who.int/es/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo>
- OMS. (2023). *Clasificación Internacional de Enfermedades Para las Estadísticas de Mortalidad y Morbilidad*. ICD-11. [https://icd.who.int/es/docs/GuiaReferencia\\_CIE\\_11\\_Feb2023.pdf](https://icd.who.int/es/docs/GuiaReferencia_CIE_11_Feb2023.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). *El derecho a la desconexión en el mundo del trabajo digital*. Oficina Internacional del Trabajo. [https://www.ilo.org/global/publications/WCMS\\_798031/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_798031/lang--es/index.htm)
- Orientak. (2024). *El impacto de la tecnología en la salud mental*. Orientak. <https://orientak.com/blog/el-impacto-de-la-tecnologia-en-la-salud-mental>
- Ortega, B. (2012). Análisis Coste-Beneficio. *eXtoikos*, (5), 147-149. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5583839>
- Pérez Campos, A. I. (2019). La desconexión digital en España: ¿un nuevo derecho laboral? *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, 101-124. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6883975.pdf>
- Pichón de la Cruz, J. (2014). El proceso constitucional de amparo y su tipología por la forma del acto lesivo. In *Tipos de Amparo en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional* (Primera ed., pp. 135-148). Gaceta Jurídica.
- Podetti, H. A. (1997). Descansos semanal y anual. In *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social* (pp. 433-444). Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/28.pdf>

- Ponce, I. (2022). *El derecho a la desconexión digital en Chile - por Ivonne Ponce Heinsohn*. CIELO Laboral. [https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2022/10/ponce\\_noticias\\_cielo\\_n10\\_2022.pdf](https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2022/10/ponce_noticias_cielo_n10_2022.pdf)
- Poquet Catala, R. (2017). La protección del derecho a la Intimidad del Teletrabajador. *Revista jurídica de los Derechos Sociales*, 113 - 135.
- Puntriano Rosas, C. (2021). *El Derecho a la Desconexión Laboral*. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. <https://www2.trabajo.gob.pe/el-ministerio-2/sector-trabajo/direccion-general-de-trabajo/boletines/boletines-2021/boletin-no-114/>
- Puntriano, C. (2020). La desconexión digital: Alcances y regulación en el Perú. *Revista LABOREM*, (23), 335 -358. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem23-18-1.pdf>
- Real Academia Nacional de Medicina de España. (2012). *Síndrome de desgaste profesional*. [https://dtme.ranm.es/buscador.aspx?NIVEL\\_BUS=3&LEMA\\_BUS=s%C3%ADndrome%20de%20desgaste%20profesional](https://dtme.ranm.es/buscador.aspx?NIVEL_BUS=3&LEMA_BUS=s%C3%ADndrome%20de%20desgaste%20profesional)
- Reyes, M., Lavanda, F., Castillo, L., & Reyes, J. (2022). El Estrés en Época de Pandemia y el Desempeño Laboral de los Trabajadores Peruanos. *Journal of Research in Business and Management*, 10(2), 33 - 39. <https://www.questjournals.org/jrbm/papers/vol10-issue2/Ser-1/D10023339.pdf>
- RH Management. (2020, 14 julio). ¿Cómo incentivar a los baby boomers en el trabajo? <https://rhmanagement.cl/como-incentivar-a-los-baby-boomers-en-el-trabajo/>
- Rodríguez, B. Á. (2019). Jornada laboral: importancia y aspectos críticos de su regulación. *THEMIS Revista de Derecho*, 75, 17-32. <https://doi.org/10.18800/themis.201901.002>
- Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer, M. (1998). *La evolución del concepto de tiempo de trabajo*. Alcala de Henares. 7
- Rodríguez-Toubes, J. (2019). *INTERPRETACIÓN Y CONSTRUCCIÓN DEL DERECHO*. Joaquín Rodríguez-Toubes Muñiz. <https://teoriayderecho.tirant.com/index.php/teoria-y-derecho/article/download/397/609/2385>
- Rolla, G (2002). *El valor normativo del principio de la dignidad humana. consideraciones en torno a las constituciones iberoamericanas* Dialnet, <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/1975599.pdf>

- Rosenbaum Carli, F. (2019). *El “derecho” a la desconexión con especial énfasis en el sistema jurídico uruguayo*. Asociación civil Derecho & Sociedad. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/21794/21308>
- Rosenbaum, F. (2020). El “derecho” a la desconexión con especial énfasis en el sistema jurídico uruguayo. *El “derecho” a la desconexión con especial énfasis en el sistema jurídico uruguayo*, 1(1), 5. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/21794>
- RRHH Digital. (2024, 12 agosto). *¿Qué quieren las nuevas generaciones? Claves para atraer y fidelizar el talento joven*. <https://www.rrhhdigital.com/secciones/actualidad/754343/que-quieren-las-nuevas-generaciones-claves-para-atraer-y-fidelizar-el-talento-joven/>
- Sala Plena de la Corte Constitucional. (2023). *Sentencia C- 331 de 2023*. Sistema Único de Información Normativa. <https://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?id=30049036>
- Salanova Soria, M. (2003). Trabajando con tecnologías y afrontando el tecnoestrés: el rol de las creencias de eficacia. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19(2), 225 - 246. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231318057001>
- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., & Nogareda, C. (2007). *NTP 730: Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. [https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp\\_730.pdf/55c1d085-13e9-4a24-9fae-349d98deeb8a](https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp_730.pdf/55c1d085-13e9-4a24-9fae-349d98deeb8a)
- Saldaña, L. (2023, julio 1). *Escándalo en Corpac: Vocero admite que el controlador aéreo dormía durante el fatídico accidente*. Infobae. <https://www.infobae.com/peru/2023/07/01/corpac-vocero-admite-que-el-controlador-aereo-dormia-durante-el-fatidico-accidente/>
- Secretaría Técnica del Consejo Consultivo de México. (2019). *Aspectos Generales de Derechos Humanos*. Comisión Federal de Competencia Económica. <https://www.cofece.mx/wp-content/uploads/2019/06/Aspectos-Grales-DH.pdf>
- Simmel, G. (2015, Octubre). *Tecnoestrés*. Fundació Factor Huma. [https://factorhuma.org/attachments\\_secure/article/11916/tecnoestres\\_cast.pdf](https://factorhuma.org/attachments_secure/article/11916/tecnoestres_cast.pdf)
- Sintec Consulting & Tecnológico de Monterrey. (2019). *Necesidades y preferencias de las cuatro generaciones más relevantes en el contexto laboral latinoamericano*. Amazon. <https://s3-us-west-2.amazonaws.com/sintec-uploads/wp-content/uploads/2019/07/30104027/Reporte-Generations-At-Work.pdf>

- Sobrino Sabela. (2024). *Ámbito de aplicación de las normas de ciberseguridad.*, de <https://manuais.pages.iessanclemente.net/apuntes/ciberseguridad/normativa/1.introduccion/3.normas/5.ambito/index.html>
- Solo Consultores. (2015). *El choque generacional en las organizaciones: problemas y oportunidades.*  
[https://factorhumana.org/attachments\\_secure/article/11575/annex\\_Nuria\\_Povill.pdf](https://factorhumana.org/attachments_secure/article/11575/annex_Nuria_Povill.pdf)
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: Development and Validation of a Measure for Assessing Recuperation and Unwinding From Work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 204-221.  
[https://www.researchgate.net/publication/6201016\\_The\\_Recovery\\_Experience\\_Questionnaire\\_Development\\_and\\_Validation\\_of\\_a\\_Measure\\_for\\_Assessing\\_Recuperation\\_and\\_Unwinding\\_From\\_Work](https://www.researchgate.net/publication/6201016_The_Recovery_Experience_Questionnaire_Development_and_Validation_of_a_Measure_for_Assessing_Recuperation_and_Unwinding_From_Work)
- Telefónica. (2023). *Historia de Internet: ¿cómo nació y cuál ha sido su evolución?* -. Telefónica. <https://www.telefonica.com/es/sala-comunicacion/blog/historia-internet-como-nacio-evolucion/>
- Tribunal Constitucional. (2002). *1429-2002-HC.* Tribunal Constitucional. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/01429-2002-HC.html>
- Tribunal Constitucional. (2002). *STC N° 1124-2001-AA.* Tribunal Constitucional. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2002/01124-2001-AA.html>
- Tribunal Constitucional. (2003). *STC N° 0008-2003-AI/TC.* Tribunal Constitucional. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00008-2003-AI.html>
- Tribunal Constitucional. (2004). *EXP. N.° 1956-2004-AA/TC.* Tribunal Constitucional. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/01956-2004-AA.html>
- Tribunal Constitucional. (2004). *EXP.0018-2003-AI/TC.* Tribunal Constitucional. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/00018-2003-AI.html>
- Tribunal Constitucional. (2005). *EXP. N° 6712-2005-HC/TC.*  
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/06712-2005-HC.pdf>
- Tribunal Constitucional. (2005). *STC N° 045-2004-AI/TC.* Tribunal Constitucional. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/00045-2004-AI.pdf>
- Tribunal Constitucional. (2006). *EXP. N° 02273-2005-HC.* Tribunal Constitucional. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/02273-2005-HC.html>
- Tribunal Constitucional. (2006). *STC N° 04635-2004-PA/TC.* Tribunal Constitucional. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/04635-2004-AA.pdf>

- Tribunal Constitucional. (2006). *STC N° 4635-2004-AA/TC*. Tribunal Constitucional. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/04635-2004-AA.pdf>
- Tribunal Constitucional. (2007). *Resolución N° 1254-2007/TC-S3*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1104173/1254-200720200731-107894-1z08wlb.pdf>
- Tribunal Constitucional. (2008). *STC N° 00579-2008-AA*. Tribunal Constitucional. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2009/00579-2008-AA.html>
- Tribunal Constitucional. (2010). *EXP. N° 00026-2008-PI/TC*. Tribunal Constitucional. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2010/00026-2008-AI%200028-2008-AI.html>
- Tribunal Constitucional. (2011). *STC N° 00032-2010-AI*. Tribunal Constitucional. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2011/00032-2010-AI.html>
- Tribunal Constitucional. (2011). *STC N°01970-2008-AA*. Tribunal Constitucional. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2011/01970-2008-AA.html>
- Tribunal Constitucional. (2012). *STC N° 00015-2010-PI/TC*. Tribunal Constitucional. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2012/00015-2010-AI.html>
- Tribunal Constitucional. (2012). *STC N° 02175-2011-AA*. Tribunal Constitucional. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2012/02175-2011-AA.html>
- Tribunal Constitucional. (2014). *STC N° 03479-2011-AA*. Tribunal Constitucional. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2014/03479-2011-AA.html>
- Tribunal Constitucional. (2021). *EXP. N.° 02481-2019-HD/TC -TACNA*. Tribunal Constitucional. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2021/02481-2019-HD.pdf>
- TSJM (2023, septiembre 28) Sentencia 575/2023 de 28 Sep. 2023. Laleynext.es. <https://diariolaley.laleynext.es/content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAEAMtMSbH1CjUwMLCwNDUxNjFRK0stKs7Mz7Mty0xPzStJBfEz0ypd8pNDKgtSbdMSc4pT1RKTivNzSktSQ4sybUOKSIMBTMUjk0UAAAA=WKE>
- Ugarte Cataldo, J. L. (2000). El derecho a la intimidad y la relación laboral. *Derecho Laboral*, (197), 1-23. [https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-65179\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-65179_recurso_1.pdf)
- Ulloa Millares, D. (2013). La Titularidad de los Derechos Constitucionales Laborales y su Tratamiento legal: Ideas sobre el concepto de Trabajador Previsto en la Constitución y las Relaciones Laborales Legalmente Excluidas. *Derecho & Sociedad*, (40), 102. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/12792/13349>
- Ulloa Millares, D. (2019). La relevancia de respetar el derecho a la jornada máxima de trabajo en la actualidad. *Revista IUS ET VERITAS*, (58), 170- 185. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/21283/20972>

- UNESCO. (2009). *Guide to measuring Information and Communication Technologies (Ict) In education*. UNESCO Institute for Statistics. [https://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/guide-to-measuring-information-and-communication-technologies-ict-in-education-en\\_0.pdf](https://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/guide-to-measuring-information-and-communication-technologies-ict-in-education-en_0.pdf)
- Unión General de Trabajadores Comisión Ejecutiva Confederal. (2016). *Anuario Internacional sobre Prevención de Riesgos Psicosociales y Calidad de Vida en el Trabajo*. UGT. [https://www.ugt.es/sites/default/files/node\\_gallery/Galeria%20Publicaciones/Anuario2016%20WEB.pdf](https://www.ugt.es/sites/default/files/node_gallery/Galeria%20Publicaciones/Anuario2016%20WEB.pdf)
- Universidad de Barcelona. (s.f.). *Constitución del 27 de octubre de 1946*. Universidad de Barcelona. <http://www.ub.edu/ciudadania/hipertexto/evolucion/textos/cf1946.htm#DT>
- Universidad Latina de Costa Rica. (2020). *¿Qué son las TIC y para qué sirven? | Ulatina*. Universidad Latina de Costa Rica. <https://www.ulatina.ac.cr/articulos/que-son-las-tic-y-para-que-sirven>
- Verdera, F. (01 de diciembre de 1999). *Trabajadores a domicilio en el Perú Cuestiones de Desarrollo - documento de discusión 28*. OIT. <https://www.ilo.org/es/publications/trabajadores-domicilio-en-el-peru>
- Viera Arévalo, R. (2014). Aspectos Procesales del Amparo. *IUS ET VERITAS*, (49), 162 - 174. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/13622>
- Vilet, G. (2023). *Los beneficios de las TIC para las empresas*. LinkedIn. <https://www.linkedin.com/pulse/los-beneficios-de-las-tic-para-empresas-gerardo-javier-vilet-espinosa/>
- Vodafone España. (08 de febrero del 2016). El 81% de las empresas en España cuenta con alguna política de trabajo flexible. *Sala de prensa Vodafone*. [https://www.saladeprensa.vodafone.es/c/notas-prensa/np\\_politica\\_trabajo\\_flexible/](https://www.saladeprensa.vodafone.es/c/notas-prensa/np_politica_trabajo_flexible/)
- Wenner, M. (16 de febrero del 2022). Nuestro cuerpo resiente el exceso de trabajo. *The New York Times*. <https://www.nytimes.com/es/2022/02/16/espanol/trabajo-burnout.html>
- Willingham, J. (2008). Managing presenteeism and disability to improve productivity. *Benefits & Compensation Digest*, 45(12), 11- 14. <https://www.yumpu.com/en/document/read/38104129/managing-presenteeism-and-disability-to-improve-productivity->
- Yikilmaz, İ. (2022). *Quiet Quitting: A Conceptual Investigation*. ResearchGate. [https://www.researchgate.net/profile/Ibrahim-Yikilmaz/publication/364821194\\_QUIET\\_QUITTING\\_A\\_CONCEPTUAL\\_INVES](https://www.researchgate.net/profile/Ibrahim-Yikilmaz/publication/364821194_QUIET_QUITTING_A_CONCEPTUAL_INVES)

TIGATION/links/635c018312cbac6a3e045d34/QUIET-QUITTING-A-  
CONCEPTUAL-INVESTIGATION.pdf

## **ANEXO**

## *Anexo 1 : Propuesta de estructura regulatoria*

### **Título Preliminar**

#### **PRINCIPIOS**

##### **I. PRINCIPIO DE RESPETO A LA JORNADA LABORAL**

El empleador debe garantizar y respetar la jornada laboral del trabajador, y no ordenar la realización de las tareas fuera del horario establecido.

##### **II. PRINCIPIO A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR**

La desconexión laboral tiene el objetivo de garantizar el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar de los trabajadores, sin que este tiempo se vea interrumpido por el contacto del empleador a través de cualquier medio o herramienta, sea digital o no.

##### **III. PRINCIPIO DE ADAPTABILIDAD Y FLEXIBILIDAD**

El derecho a la desconexión laboral debe ser aplicado de manera flexible, de modo que se adapte tanto a las necesidades de los trabajadores y como a las exigencias operativas de cada empleador. Es vital que este derecho se ajuste a la naturaleza de cada puesto de trabajo, la necesidad del mercado y eventos fortuitos o de fuerza mayor.

##### **IV. PRINCIPIO DE RESPONSABILIDAD COMPARTIDA**

El empleador y el trabajador cuentan con una responsabilidad compartida para asegurar una correcta aplicación del derecho a la desconexión laboral. Ambos sujetos deben evitar las interrupciones al tiempo de desconexión, razón por la cual es importante que las tareas encomendadas sean realizadas de manera eficiente dentro del horario de trabajo.

### **Capítulo I - Disposiciones Generales**

#### **Artículo 1.- Objeto y alcance de la ley.**

La presente ley tiene por objeto crear, regular y promover el derecho a la desconexión laboral para todos los trabajadores dentro de las diferentes modalidades de contratación que se

encuentran vigentes en nuestro ordenamiento jurídico para el sector privado.

## **Artículo 2.- Finalidad de la ley.**

La presente ley tiene como finalidad proteger el derecho de todo trabajador a disfrutar de forma plena su tiempo de desconexión. Así como asegurar que, en el periodo de licencias, permisos y vacaciones, los trabajadores no sean interrumpidos por su superior inmediato o por ningún sujeto con ocasión de trabajo. Esto con el propósito de facilitar el equilibrio entre el tiempo de trabajo, personal y familiar de todos los trabajadores.

## **Artículo 3.- Definición de la desconexión laboral**

La desconexión laboral es el derecho que tienen los trabajadores de disfrutar de su tiempo libre en horarios por fuera de la jornada laboral, vacaciones o descansos legales y cualquier otro supuesto en donde hay una suspensión temporal del trabajo; sin que éste sea interrumpido por algún contacto iniciado con ocasión del trabajo a través de las Tecnología de la Información y Comunicación (TIC) o medios no digitales. Esto con la finalidad de salvaguardar el bienestar mental y físico de los trabajadores, garantizando el descanso correcto y el disfrute del tiempo de ocio, sin interferencias de las tareas laborales.

## **Artículo 4.- Responsabilidades del empleador**

El empleador tiene la responsabilidad de cumplir las siguientes obligaciones:

4.1. No contactar al trabajador en sus periodos de desconexión, lo que incluye el horario de refrigerio y otros espacios de desconexión, por ningún medio de comunicación.

4.2. No utilizar información personal del trabajador, sin su autorización, para contactarlo dentro de su periodo de desconexión.

4.3. Implementar una política de desconexión laboral cuyo contenido mínimo incluya lo siguiente:

- a. Derechos y obligaciones del trabajador y empleador
- b. Los canales y el procedimiento para atender casos de presunta vulneración del ejercicio del derecho.
- c. Establecer las posiciones que califican dentro de las excepciones a la desconexión laboral

y comunicarlas.

- d. Establecer las formas de compensación para los casos de suspensión al derecho.

#### **Artículo 5.- Deberes del trabajador**

El trabajador tiene como deberes lo siguiente:

- 5.1. Cumplir con la desconexión laboral y no atender temas laborales dentro de dicho periodo.
- 5.2. No contactar a ningún trabajador por cualquier medio de comunicación por asuntos laborales dentro del horario de desconexión, salvo casos justificados.
- 5.3. Gestionar diligentemente la jornada de trabajo de modo que las tareas encomendadas no excedan las horas establecidas.

#### **Artículo 6.- Excepciones a la desconexión laboral**

- 6.1. La desconexión laboral podrá ser suspendida frente a las siguientes circunstancias donde es razonable y proporcional:
  - a. Cuando el trabajador cuente con un puesto de trabajo catalogado como esenciales o indispensables.
  - b. Cuando el trabajador cuente con un puesto de trabajo con poder de decisión.
  - c. Cuando sucedan eventos catalogados como caso fortuito o fuerza mayor.
  - d. Cuando susciten situaciones de urgencia que se requiere atención inmediata.

#### **Artículo 7.- Inspección de la desconexión laboral y sanciones**

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) dentro de su esfera de competencia tiene como función orientar y fiscalizar el cumplimiento de la presente ley en los centros de trabajo, en general, los lugares en que se esté obligado a garantizar la desconexión laboral.

No respetar el derecho a la desconexión laboral durante las horas que no correspondan a su jornada de trabajo, sin justificación alguna, configura una infracción muy grave.

## **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

### **PRIMERA: Adecuación**

Las empresas e instituciones privadas que, a la entrada en vigor de la presente ley, deberán adecuarse a las disposiciones establecidas en este cuerpo normativo en un plazo máximo de sesenta (60) días calendario contados a partir del día siguiente a la publicación del reglamento correspondiente.

### **SEGUNDA: Modalidades formativas**

En caso de las modalidades formativas u otras modalidades análogas, se aplicarán las disposiciones de la presente ley, siempre y cuando no afecte la naturaleza formativa.