

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ**

Escuela de Posgrado



El derecho a la desconexión digital como norma permanente, una
garantía al descanso diario y al disfrute del tiempo libre

Tesis para optar el grado académico de Maestra en Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social
que presenta:

Susan Catherine Rivera Quintana

Asesora:

Flor de María Lizzett Ynga Morales

Lima, 2024


Informe de Similitud

Yo, Flor de María Lizzett Ynga Morales, docente de la Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) de la tesis titulada(o) El Derecho a la desconexión digital como norma permanente, una garantía al descanso diario y al disfrute del tiempo libre, de la autora Susan Catherine Rivera Quintana, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 23%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software *Turnitin* el 17/09/2024.
- He revisado con detalle dicho reporte y la Tesis o Trabajo de investigación, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

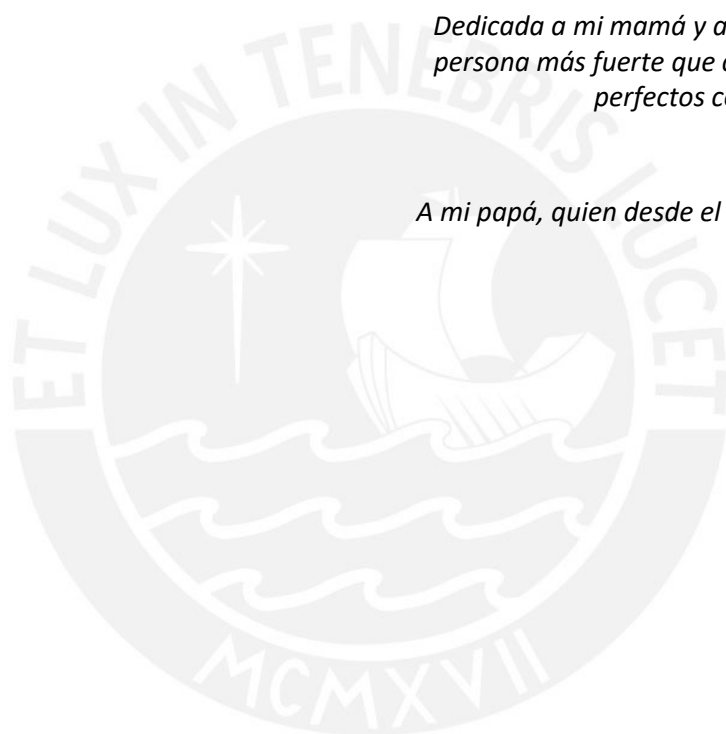
Lugar y fecha:

Lima, 17 de Setiembre de 2024.

Apellidos y nombres del asesor / de la asesora: Flor de María Lizzett Ynga Morales	
DNI: 43032956	Firma 
ORCID: 0000-0001-7457-2659	

Dedicada a mi mamá y a mis hermanos; ella, la persona más fuerte que conozco y ellos, los dos perfectos compañeros en mi vida.

A mi papá, quien desde el cielo me acompaña en mi camino.



AGRADECIMIENTO

Esta tesis no habría sido posible sin la asesoría de la Magister Flor de María Ynga Morales, gracias a su orientación y acompañamiento constante fue posible llevarla a cabo. En sus inicios esta investigación se nutrió de los comentarios del Dr. David Campana Zegarra; la corta, pero a la vez firme opinión y perspectiva sobre el tema del Dr. César Carballo Mena me dio la motivación para continuar con esta investigación; las sugerencias y apoyo de la Dra. Estela Ospina Salinas contribuyeron en la elaboración de esta tesis; a todos ellos, mi sincero agradecimiento.

Sin duda la familia es la mayor bendición, por lo que en forma especial y con cariño agradezco a mi mamá y mis hermanos por siempre motivarme a crecer y mejorar como persona y profesional, con su apoyo y aliciente culmino esta etapa académica; así como, con la compañía de mi papá desde el cielo.

Del mismo modo, agradezco a mi tía Rosa por abrirme las puertas de su casa y ser parte de esta etapa de mi vida.

Y al final, pero no menos importante... Gracias RiDa por todo. El esfuerzo y perseverancia tienen su recompensa, lo veo en ti y me inspira.



“El arte del descanso es una parte del arte de trabajar”

John E. Steinbeck¹

¹ John Ernst Steinbeck (1902-1968), escritor estadounidense, ganador del premio Nobel de literatura en 1962.

ÍNDICE

ÍNDICE	v
LISTA DE TABLAS	vii
LISTA DE FIGURAS	viii
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO I: TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y SU REPERCUSIÓN EN LAS JORNADAS LABORALES	5
1.1 El fenómeno digital a nivel global	6
1.1.1 La irrupción tecnológica en las empresas y la transformación del empleo a causa de las TIC	13
1.1.2 Nuevas formas de trabajo basado en las TIC	16
1.1.3 El papel del Estado frente a la utilización de las TIC en el empleo	18
1.2 La jornada de trabajo en el Perú	22
1.2.1 Duración de la jornada de trabajo	25
1.2.2 El uso de las TIC para prolongar las horas de trabajo	27
1.2.3 El recurso de las horas extras para prolongar la jornada de trabajo	30
CAPÍTULO II: EL DERECHO AL DESCANSO Y DISFRUTE DEL TIEMPO LIBRE	32
2.1 Derecho al descanso como derecho fundamental	32
2.1.1 El derecho al descanso en la Constitución como derecho fundamental del trabajador.	34
2.1.2 El derecho del trabajador a descansar	36
2.1.3 El deber del empleador de dejar descansar	39
2.1.4 La imposibilidad del trabajador de negarse a seguir trabajando (IUS RESISTENTIAE)	41
2.2 Aspectos normativos que inciden en una escasa garantía del derecho al descanso	47
2.3 Vida personal y responsabilidades familiares: un rostro específico del derecho al descanso.	52
2.4 Afectaciones físicas y psicosociales de los trabajadores a razón del exceso de horas laborales, así como de las TIC (falta de descanso)	54
CAPÍTULO III: EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL	61
3.1 La desconexión digital	62
3.1.1 El contenido jurídico del derecho a la desconexión	63

3.2 La desconexión digital en otros países (derecho comparado).....	68
3.2.1 Francia:.....	68
3.2.2 España:.....	70
3.2.3 Portugal	73
3.2.4 Colombia.....	75
3.2.5 Chile.....	77
3.2.6 Uruguay	78
3.3 Derecho a la desconexión digital en el Perú.....	81
3.3.1 La desconexión digital en el Trabajo Remoto	81
3.3.1.1 Decreto de Urgencia 026-2020	82
3.3.1.2 Decreto Supremo 010-2020-TR.....	83
3.3.1.3 Decreto de Urgencia 127-2020	84
3.3.1.4 Decreto Supremo 004-2021-TR.....	85
3.3.2 La desconexión digital en la Ley del teletrabajo	90
3.3.3 La desconexión digital en el ámbito de aplicación general.	95
3.4 La desconexión digital como norma eficaz para garantizar el derecho al descanso y disfrute del tiempo libre.....	95
CONCLUSIONES	102
RECOMENDACIONES	105
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	106

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Perú: Población que utiliza Internet según tipo de dispositivo	12
Tabla 2 Perú: Cálculo para el pago de horas extras	30
Tabla 3 El derecho al descanso del trabajador en algunas Constituciones Latinoamericanas ..	50
Tabla 4 Evidencia de revisiones sistemáticas sobre el efecto de la exposición a largas horas de trabajo sobre la cardiopatía isquémica y el accidente cerebrovascular, por categoría de largas horas de trabajo.....	59
Tabla 5 Los efectos negativos a causa de largas horas de trabajo regulares	60
Tabla 6 Perú: Órdenes de inspección originadas por denuncias sobre jornada y horario de trabajo, y descanso semanal por sector económico, años 2016-2021.....	67
Tabla 7 Ámbito de aplicación de la desconexión digital - derecho comparado.....	80
Tabla 8 Obligaciones del empleador en la desconexión digital - derecho comparado.....	80



LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Tendencias en el desarrollo mundial de las TIC, promedio mundial 2001-2019 (Schwab, K. & Zahidi, S., 2020)	7
Figura 2. América Latina y el Caribe: Penetración y usuarios de Internet, 2010 – 2019 (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2021a).....	8
Figura 3. Europa: Percepción sobre las tecnologías en la vida de las personas (Banco Mundial, 2019).....	9
Figura 4. Los avances tecnológicos recientes aceleran el crecimiento de las empresas (Banco Mundial 2019)	10
Figura 5. Perú: Penetración del servicio de internet móvil por trimestres 2016-2021	11
Figura 6. Perú: Acceso a telefonía móvil 2015 – 2019 (OSIPTEL, 2021).....	12
Figura 7. Actividad de colaboración a través de herramientas digitales (MICROSOFT, 2021) .	15
Figura 8. Perú: Trabajadores en situación especial de Teletrabajo/Trabajo remoto, 2020 y 2021(Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE], 2021b).....	20
Figura 9. Perú: Trabajadores en situación de teletrabajo/trabajo remoto por actividad económica, 2020 y 2021(MTPE, 2021b)	21
Figura 10. Perú: Trabajadores en situación de teletrabajo/trabajo remoto según ocupaciones, 2020 – 2021 (MTPE, 2021b)	22
Figura 11. Promedio de horas trabajadas por individuo cada año (BBC News Mundo 2018) ...	55
Figura 12. Perú: PEA ocupada por rango de horas semanales, 2016 – 2020 (MTPE 2021a)...	56
Figura 13. Perú: Características laborales de PEA ocupada por departamento, 2020 (MTPE, 2021).....	65
Figura 14. Línea de tiempo del marco normativo del Derecho a la Desconexión.....	82

RESUMEN

Los avances tecnológicos han ido abarcando los distintos países del mundo, el uso de las tecnologías trajo consigo cambios para las empresas y también para las relaciones laborales. Por su gran conectividad, las TIC están llegando a afectar derechos reconocidos de los trabajadores, como son el límite de la jornada laboral y el descanso propiciando la incorporación del “Derecho a la desconexión” en diversas legislaciones. El objeto de esta investigación es determinar las razones por las que nuestra legislación debe adoptar el derecho a la desconexión como una norma legal permanente a pesar de la presencia normativa del derecho al descanso y del límite de la jornada laboral, con el fin de garantizar a los trabajadores la recuperación física y mental a través de un adecuado descanso diario. Para esto se realiza un análisis descriptivo de la evolución tecnológica en el mundo y a nivel nacional, además de su repercusión en las empresas como en los trabajos, se hace un repaso a la norma nacional e internacional sobre la jornada de trabajo, el derecho al descanso y el disfrute del tiempo libre, se reflexiona sobre las afectaciones físicas y psicológicas producto de largas jornadas de trabajo, se lleva a cabo un análisis comparado del “Derecho a la desconexión” implementadas en otros países para finalmente revisar la evolución normativa nacional en lo que respecta a este derecho. Por su relevancia, se considera necesario regular el derecho a la desconexión digital a través de una norma específica, como “medio” a través del cual se garantice un debido descanso a los trabajadores de cara a la hiperconectividad o a la imposibilidad de negarse a seguir órdenes luego de terminada su jornada laboral.

Palabras claves: Desconexión, jornada laboral, descanso.

ABSTRACT

Technological advances have been covering the different countries of the world and the use of technologies brought changes to companies and also for labor relations. Due to its great connectivity, ICTs are coming to affect the recognized rights of workers, such as the limit of the working day and rest, promoting the incorporation of the "Right to disconnection" in various legislations. The purpose of this research is to determine the reasons why our legislation should adopt the right to disconnection as a permanent legal norm despite the normative presence of the right to rest and the limit of the working day, in order to guarantee workers physical and mental recovery through adequate daily rest. For this purpose, a descriptive analysis of the technological evolution in the world and at national level is carried out, in addition to its repercussion in the companies as in the workers, a review is made of the national and international regulations on a working day, the right to rest and the enjoyment of free time, reflecting on the physical and psychological effects resulting from long working hours, carrying out a comparative analysis of the "Right to disconnection" implemented in other countries to finally review the evolution of national regulations in what regards this right. Due to its relevance, it is considered necessary to regulate the right to digital disconnection through a specific standard, as a "means" through which workers are guaranteed due rest in the face of hyperconnectivity or the impossibility of refusing to follow orders after the end of their working day.

Keywords: Disconnection, working day, rest.

INTRODUCCIÓN

La más reciente transformación tecnológica, marcada por la digitalización de las empresas viene adentrándose en prácticamente todos los trabajos repercutiendo en todo tipo de trabajadores. El mundo laboral se ha hecho más competitivo, caracterizado por una mayor comunicación en busca de una alta productividad; con ello, el tiempo y el espacio de trabajo se están modificando.

Si bien, la “jornada laboral”, a través de su desarrollo jurídico y jurisprudencial han permitido acceder a condiciones más dignas de trabajo haciendo que los trabajadores encuentren periodos de “descanso” para una recuperación física, psicológica y relaciones sociales, actualmente, la jornada de trabajo enfrenta dificultad para su total observancia haciendo que los tiempos de descanso sean insuficientes.

Las tecnologías de la información y comunicación (en adelante TIC) sumado a los diferentes dispositivos tecnológicos propician, cada vez más, una comunicación constante entre empleador y trabajador a través de herramientas, aplicaciones (apps) y plataformas digitales facilitando así que los trabajadores se encuentren en constante disposición de sus empleadores. Diferentes estudios como el realizado por la Organización Mundial de la Salud (en adelante OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), así como otros publicados por la OIT, muestran los efectos negativos para la salud derivados de la exposición a largas jornadas de trabajo con menos tiempo de descanso.

Con la coyuntura sanitaria a raíz de la COVID-19 a nivel mundial, gran cantidad de trabajos pasaron de la presencialidad al trabajo por medios tecnológicos o, por lo menos, con amplia presencia de las TIC en su realización. Intensificando el fenómeno de la hiperconectividad laboral dando lugar a que gobiernos, entre ellos el peruano, instituyan el “derecho a la desconexión” para un entorno de trabajo por medios tecnológicos, específicamente, Trabajo remoto.

La presente investigación intenta responder al problema de la hiperconectividad entre trabajadores y empleadores y la consecuente dilación del trabajo más allá de la jornada laboral, desarrollando la afectación negativa en la salud y la vida de las personas trabajadoras, y preguntándonos si estaría justificado que el derecho a la desconexión deba ser desarrollado como norma legal permanente en el Perú.

El objetivo es determinar la importancia de que los trabajadores cuenten con el derecho a la desconexión digital, frente a la prolongación de su jornada laboral por el uso de las TIC, con el

cual se garantice su derecho al descanso (diario) y disfrute del tiempo libre, proponiendo su normatividad legal permanente.

Para esto, se analiza el marco normativo de la jornada laboral y del derecho al descanso a fin de establecer su relación con el derecho a la desconexión. Seguidamente, se identifica cuáles son las principales afectaciones a los trabajadores por no poner límite a la jornada laboral. Finalmente, se plantea la importancia de desarrollar el derecho a la desconexión como una norma legal que garanticen el derecho al descanso y disfrute del tiempo libre a fin de resguardar la vida y salud de los trabajadores.

Para la elaboración de la presente investigación se emplea una metodología mixta (cuantitativa – cualitativa). En la metodología cuantitativa, se emplea datos estadísticos elaborados por instituciones internacionales como World Economic Group, CEPAL, el Banco Mundial, OIT y también nacionales como OSIPTEL y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. En la metodología cualitativa, se analiza diferentes normas, informes, artículos jurídicos, libros de autores como Carlos Blancas, Javier Neves, Cruz Villalón entre otros más.

Es así que, en el capítulo I, se recogen datos estadísticos para demostrar el impacto tecnológico en las sociedades, las economías y las empresas; posteriormente, se analiza la jornada laboral desde un punto normativo y cómo ha repercutido en ella las TIC para prolongar las horas de trabajo. En el capítulo II, se aborda el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre como derechos fundamentales del trabajador; seguidamente, se identifican afectaciones a trabajadores que prolongan su jornada laboral y los efectos en su salud y vida personal. En el capítulo III, se examina el derecho a la desconexión; luego, se realiza un análisis de la legislación comparada del derecho a la desconexión en seis países; por último, se desarrolla el derecho a la desconexión en el Perú.

Finalmente, con la presente investigación, se llega a la conclusión que es importante afirmar que resulta necesario la elaboración de un marco normativo que permita la desconexión digital para todos los trabajadores en el país con el cual se pueda garantizar su derecho al descanso y el disfrute del tiempo libre. En la medida de que la ausencia de desconexión digital genera en el trabajador riesgos a su salud, vida y desarrollo personal.

CAPÍTULO I: TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y SU REPERCUSIÓN EN LAS JORNADAS LABORALES

La revolución francesa de 1789 con su consigna de libertad e igualdad y la revolución industrial inglesa a inicios de la segunda mitad del siglo XVIII, sirvieron de impulso en el surgimiento del Derecho Laboral, una época en la que el sistema de producción tecnificado contribuyó al crecimiento en productividad con costes reducidos, donde los trabajadores pasaban a ser la “fuerza de trabajo” de grandes industrias productivas que eran conocidas como “capital”.

En los siglos XVIII y XIX las condiciones de trabajo en las fábricas se caracterizaban por una lamentable realidad laboral de los trabajadores. Así lo recoge Ojeda Avilés de lo descrito por Hueck²: “jornadas desmesuradamente largas, salarios de hambre . . . insuficiente protección ante accidentes de trabajo, sobre todo de mujeres y niños” (Ojeda, 2007, p. 540). Y donde, además, resumiendo a Ojeda (2007), debido a las atribuciones empresariales y al exceso de mano de obra de mujeres y niños quiénes aceptaban pagos más bajos, los trabajadores (obreros) toleraban descuentos desmedidos y despidos injustificados.

Esta situación motivó la protesta “organizada” de trabajadores a través de una constante lucha por varios años para conseguir así mejorar las condiciones laborales. Ante estas luchas se observó el surgimiento del Derecho del Trabajo y como lo señala Boza “También, supuso la intervención del Estado para limitar la autonomía de la voluntad empresarial en favor del restablecimiento de un equilibrio que permitiera una negociación más pareja entre las partes” (2014, p. 18), coadyuvando a la limitación del poder de los empresarios, favoreciendo así las condiciones laborales de los trabajadores.

A fines del siglo XVIII e inicios del siglo XIX , el Derecho del trabajo llega a un periodo, que Pérez Leñero calificó de “Publicista del Derecho del trabajo”, una etapa en la cual el contrato de trabajo, tanto en forma como en contenido, atiende a ideas de justicia y paz desde una noción social; etapa en la cual se presentan tres aspectos del mundo laboral: lo social, con medidas sobre higiene, edad mínima, jornadas y horarios; lo político, con la inserción en los textos constitucionales de normas de trabajo; y lo económico, con el intervencionismo laboral sobre todo de la OIT y el inicio de un Derecho universal y supra nacional de trabajo (1965, p. 40). Gran parte de estas instituciones posteriormente pasan a conformar los derechos laborales de los trabajadores.

² Alfred Hueck (1889- 1975), jurista alemán y abogado representativo de la primera mitad del siglo XX.

Más adelante, como a fines del siglo pasado, el desarrollo y crecimiento de las Tecnologías de la información y la comunicación (en adelante TIC) contribuyen al cambio social y económico; en ese sentido, Ávila considera que “Las TIC . . . forjaron el cambio de una sociedad agraria y de producción a una sociedad de consumo . . . [además de haber] sufrido una serie de transformaciones y evoluciones a lo largo de la historia en beneficio de las nuevas generaciones o en contra de la felicidad del ser humano. . .” (2013, p. 230). Esto último aparenta ser posible, sobre todo en el campo laboral, cuando se pretende imponer el uso tecnológico por sobre derechos históricamente alcanzados.

La rigurosidad en la legislación de algunos países, debido a la influencia del derecho romano, impone mayores restricciones en la interacción entre empleador y trabajador. Con todo y esto, algunas de estas regulaciones parecieran no ser suficientes para proteger a gran parte de trabajadores, sobre todo, cuando las TIC se convierten en el vehículo de contacto permanente entre capital y fuerza de trabajo dando la impresión de que el lugar y la jornada de trabajo quedan fuera del alcance normativo, bien por la inexistencia de normas acorde a los nuevos escenarios laborales y/o por su complejidad en la aplicación de la misma.

Ciertamente, las sociedades se van transformando y al Derecho le corresponde innovarse con ellas, por lo que, ante un progreso tecnológico constante los sistemas legislativos también necesitan ocuparse de los efectos que estos implican para las personas en sus diferentes ámbitos y sus relaciones.

1.1 El fenómeno digital a nivel global

Hacia la década de 1970 se desarrolló el Internet, en principio para utilización gubernamental por Estados Unidos, “. . . [el] objetivo era conectar en red los grandes ordenadores de la época, repartidos entre el Departamento de Defensa de Estados Unidos y los centros académicos y de investigación. . . .” (Ávila, 2013, p. 217), más adelante, en los años de 1990 el Internet, con el aporte de las tecnologías, se transformó en un medio globalizado de difusión de información e interacción entre personas.

En las últimas décadas, la digitalización ha ido en aumento; sobre el particular, el Foro Económico Mundial, en *The Global Competitiveness Report Special edition 2020: How countries are performing on the road to recovery* [Informe de Competitividad global, Edición especial 2020: Cómo se están desempeñando los países en el camino hacia la recuperación] da a conocer el avance tecnológico en el mundo, sin excluir la importante brecha digital que aún persiste en el mundo por la falta de acceso adecuado a las TIC, apunta que a nivel global los usuarios de Internet han superado el 50% (Schwab & Zahidi, World Economic

Forum [WEF], 2020, p.16). En la Figura 1 se aprecia que, a nivel mundial, el desarrollo de las TIC se ha incrementado sobre todo respecto a las suscripciones a Internet y a celulares móviles.

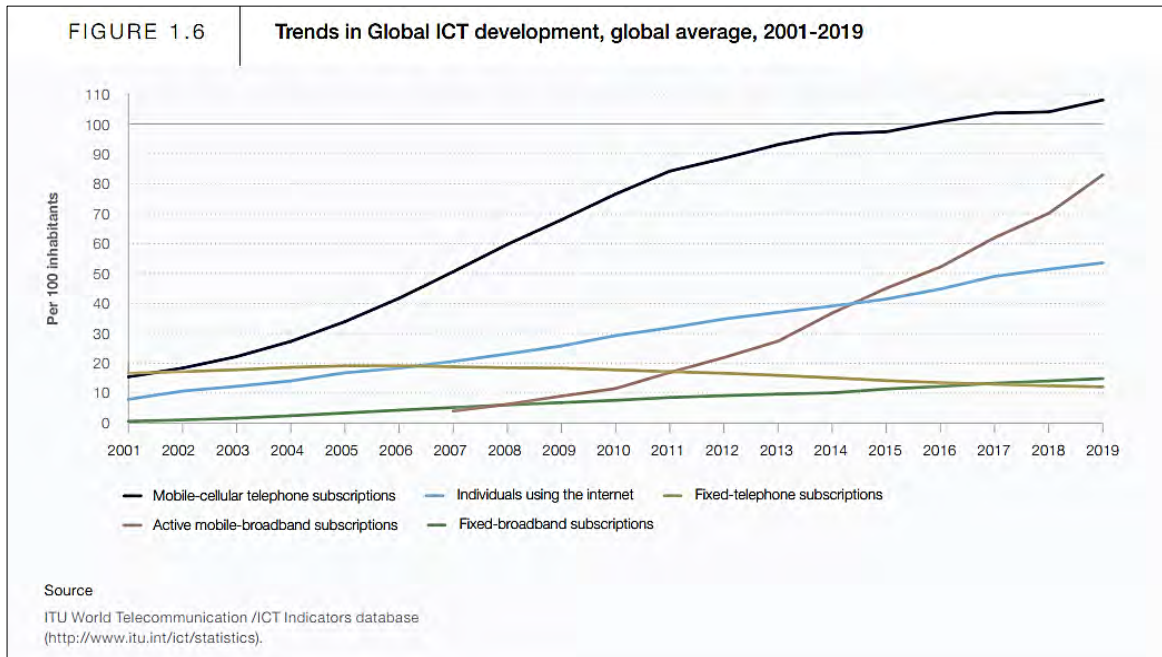


Figura 1. Tendencias en el desarrollo mundial de las TIC, promedio mundial 2001-2019 (Schwab, K. & Zahidi, S., 2020)

Nota: Las suscripciones de teléfonos celulares móviles (en azul), el uso de Internet individual (en celeste), la suscripción de banda ancha fija (en verde) y la suscripción de banda ancha en móviles activos (en rojo) incrementaron su desarrollo entre los años 2001 al 2019; en tanto, la suscripción de telefonía fija (en beige) se vio disminuida.

En América Latina y el Caribe, la propensión en el uso de Internet también fue en ascenso con un crecimiento promedio anual del 8% entre los años 2010 y 2019, con aproximadamente 430 millones de personas usuarias de Internet en 2019, equivalente a un 67% de su población. La Figura 2 muestra la tendencia en el crecimiento de la penetración del uso de Internet en América Latina y el Caribe entre los años 2010 - 2019.

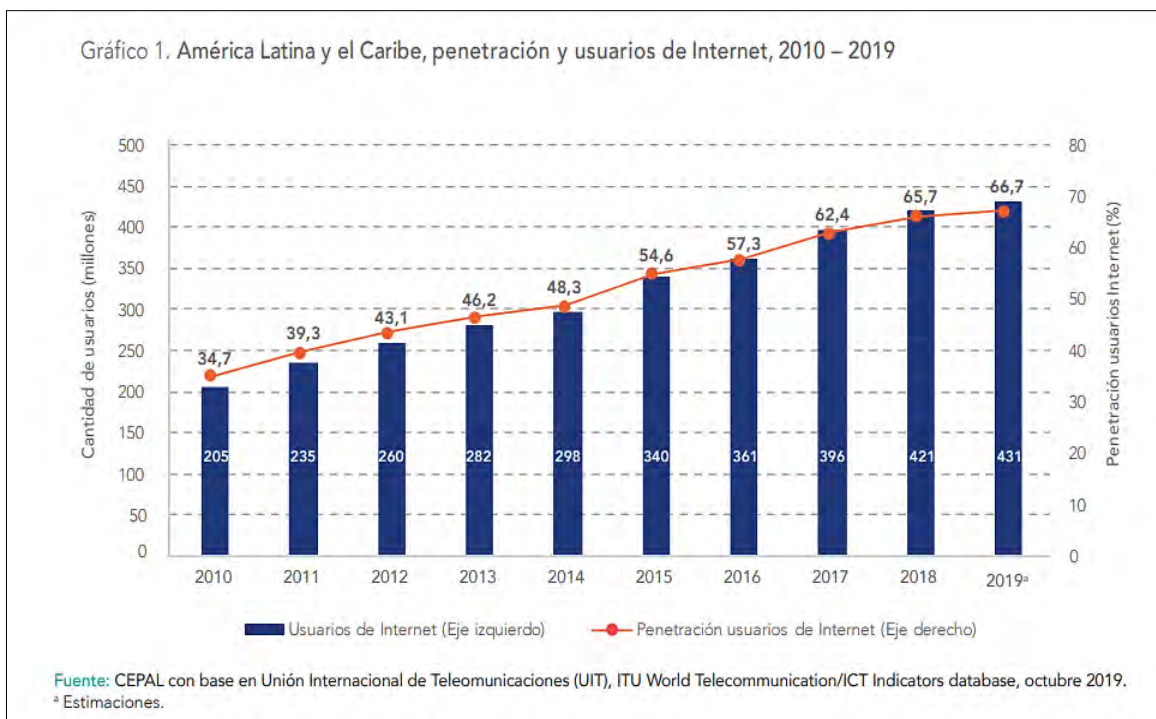


Figura 2. América Latina y el Caribe: Penetración y usuarios de Internet, 2010 – 2019 (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2021a).

Resulta innegable que, la inserción tecnológica ha alcanzado prácticamente todos los momentos en la vida de las personas, como anotan Verastegui & Rojas: “. . . las tecnologías de la información (TICs) están facilitando nuestras vidas y se encuentran presentes en cada actividad humana, por ejemplo: en la educación, en la comunicación, en el ocio, en el mundo empresarial, la cultura, entre otros” (2020, p. 19). En el aspecto económico, las TIC dinamizaron la industria, el comercio, facilitaron la comunicación y revolucionaron la forma de trabajar.

Una gran parte de la población de aquellos países donde las tecnologías han transformado sus condiciones de vida reconoce las ventajas en lo que a la esfera laboral se refiere, además, de la contribución que estas ofrecen a sus sociedades. Por ejemplo, el Banco Mundial (2019) a través del *Informe sobre el Desarrollo Mundial 2019: La naturaleza cambiante del trabajo*, da a conocer los resultados de una encuesta realizada a ciudadanos de la Unión Europea sobre la tecnología, tres cuartas partes de su población considera que aporta beneficios en el lugar de trabajo y dos tercios estiman beneficiará a la sociedad y mejorará aún más su calidad de vida. Como se parecía en la Figura 3, un mayor porcentaje estima que las tecnologías han tenido un impacto bastante positivo.

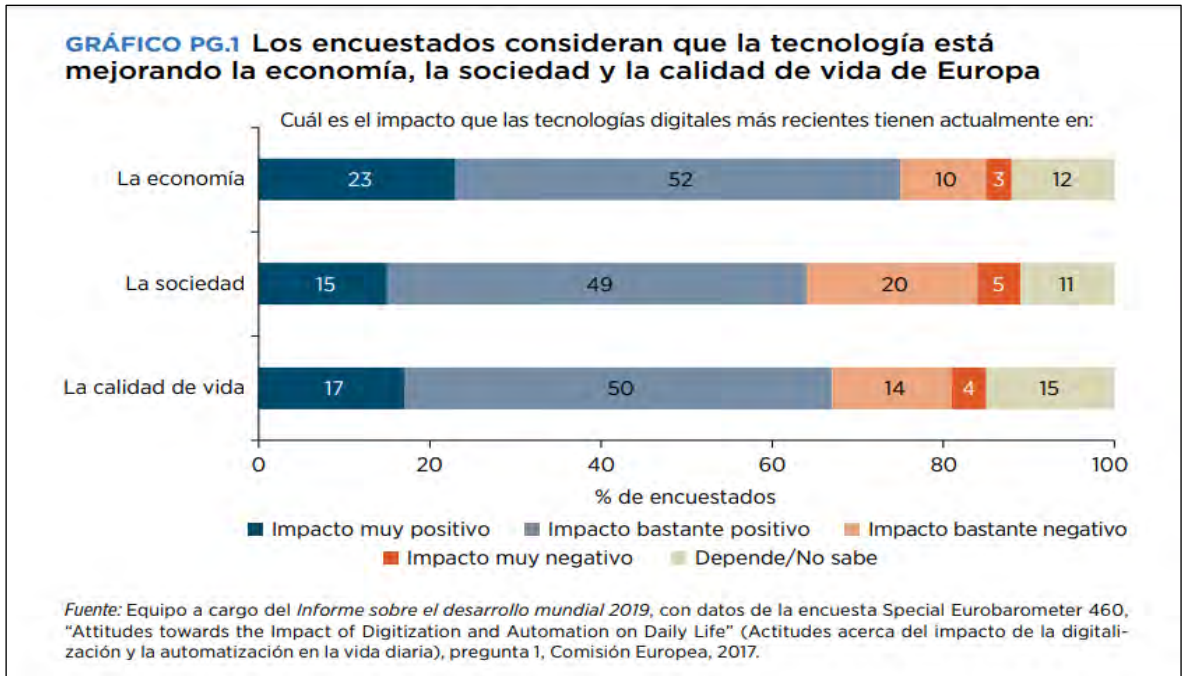


Figura 3. Europa: Percepción sobre las tecnologías en la vida de las personas (Banco Mundial, 2019)

Desde hace unos años en la prestación de servicio también se ha ido incorporando nuevas herramientas tecnológicas para una realización de labores más rápida, precisa e informada. Para las empresas estas herramientas –conocidas como TIC- se han convertido en una parte primordial para alcanzar estándares indispensables en su funcionamiento, pero también para competir con otras empresas a nivel mundial y así conseguir mantenerse en actividad.

En relación a este tema, el *Informe sobre el desarrollo mundial 2019* publicado por el Banco Mundial (2019), reconoce como parte de las características destacables del progreso tecnológico para las empresas que:

“La tecnología digital permite a las empresas aumentar o reducir su escala rápidamente al borrar las fronteras de las empresas y desafiar los patrones de producción tradicionales. . . . —las empresas basadas en plataformas digitales— están evolucionando, desde su condición de empresas emergentes a nivel local hasta convertirse en gigantes mundiales,. . .” (Banco Mundial, 2019).

Como podemos ver en la Figura 4, las empresas se benefician de los avances tecnológicos.

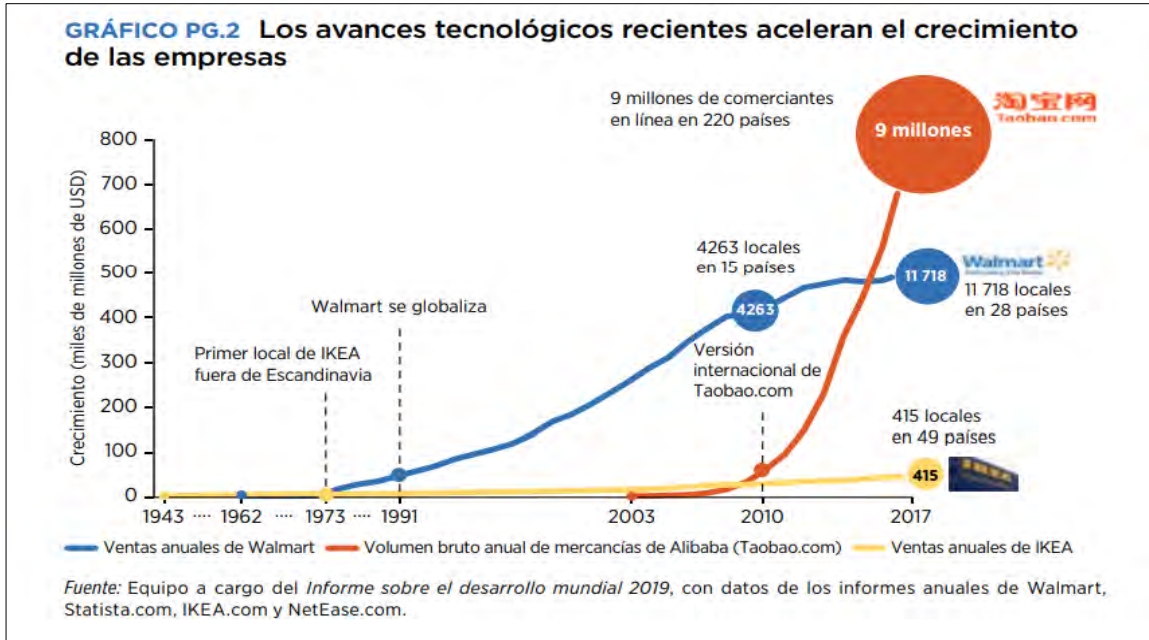


Figura 4. Los avances tecnológicos recientes aceleran el crecimiento de las empresas (Banco Mundial 2019)

Resulta lógico admitir que las TIC posibilitan la automatización y la interacción a través del internet; precisamente, el avance tecnológico ha permitido que el acceso a internet se realice por medio de celulares; el internet ya no se limita a un entorno físico como la casa, la oficina, las cabinas; de hecho, ha pasado a ser portátil con la ayuda de Smartphone, iPhone, Tablet, etcétera y, a través de sus herramientas y aplicaciones ha dado cabida a un abanico de actividades educativas, recreacionales y también laborales.

En lo que respecta a Perú, en las últimas décadas el acceso a las tecnologías ha cobrado importancia, en tal sentido, la densidad de penetración del servicio de Internet móvil también ha ido en incremento pasando de un 60.24% en el primer trimestre del año 2016 a un 83.1% al tercer trimestre del año 2021. La Figura 5 muestra el porcentaje de crecimiento del servicio de internet a través de móviles a nivel de Perú en los años 2016-2021 el cual ha ido en aumento.

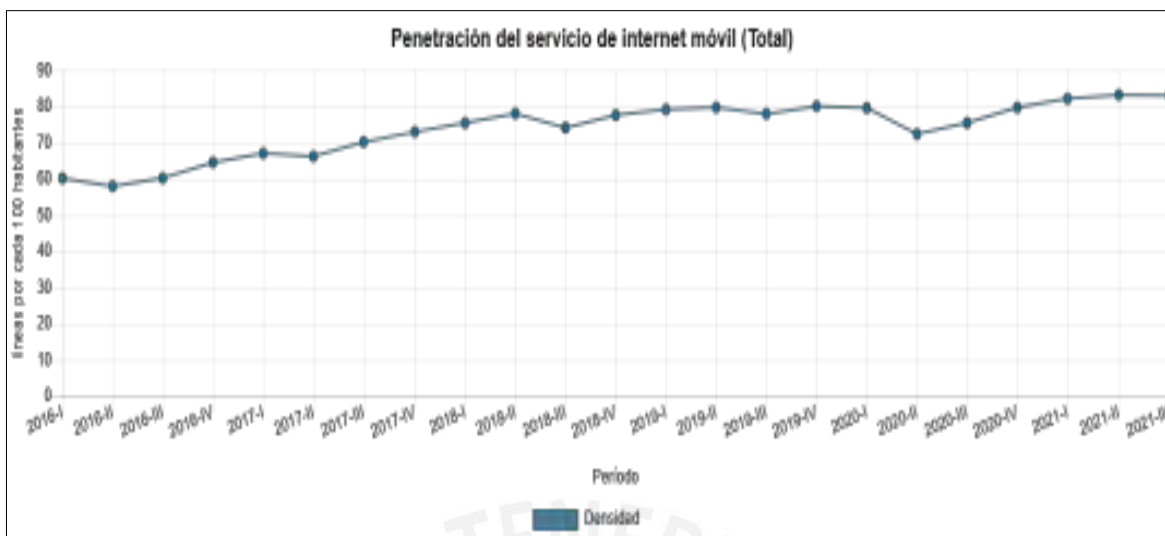


Figura 5. Perú: Penetración del servicio de internet móvil por trimestres 2016-2021

Nota. La información fue tomada de *PUNKU (el portal de información a las telecomunicaciones) – OSIPTEL*. (Recuperado en 07 de enero de 2021 de <https://punku.osiptel.gob.pe/#>)

Entre los años 2015 y 2019, la penetración del servicio de Internet en los hogares fue en aumento tanto en el ámbito urbano como en el rural, en el primero de un 53.0% (2015) a un 78.0% (2019) y en el segundo de un 24.9% a un 37.8% en los mismos años, en ambos casos el acceso fue mayormente por conexión móvil que por conexión fija. (*Memoria 2020*, Organismo Superior de Inversión Privada de Telecomunicaciones [OSIPTEL], 2021, p. 67). Sin embargo, en el año 2020, debido a la coyuntura sanitaria por el COVID 19, las conexiones fijas a internet presentaron un impulso debido a requerimientos de velocidad para realizar trabajos en casa y clases a distancia. (OSIPTEL, 2021, p. 65).

Parte del fenómeno derivado de las TIC, es el aumento de usuarios en telefonía móvil; que, en nuestro país, entre los años 2015 a 2019, tanto a nivel de hogares como personas presentó un incremento en su acceso. Como se aprecia en la Figura 6, a nivel de personas el porcentaje pasó de un 74.8% a un 78.0%, en tanto a nivel hogares la proporción se incrementó de un 93.4% a un 94.1%.

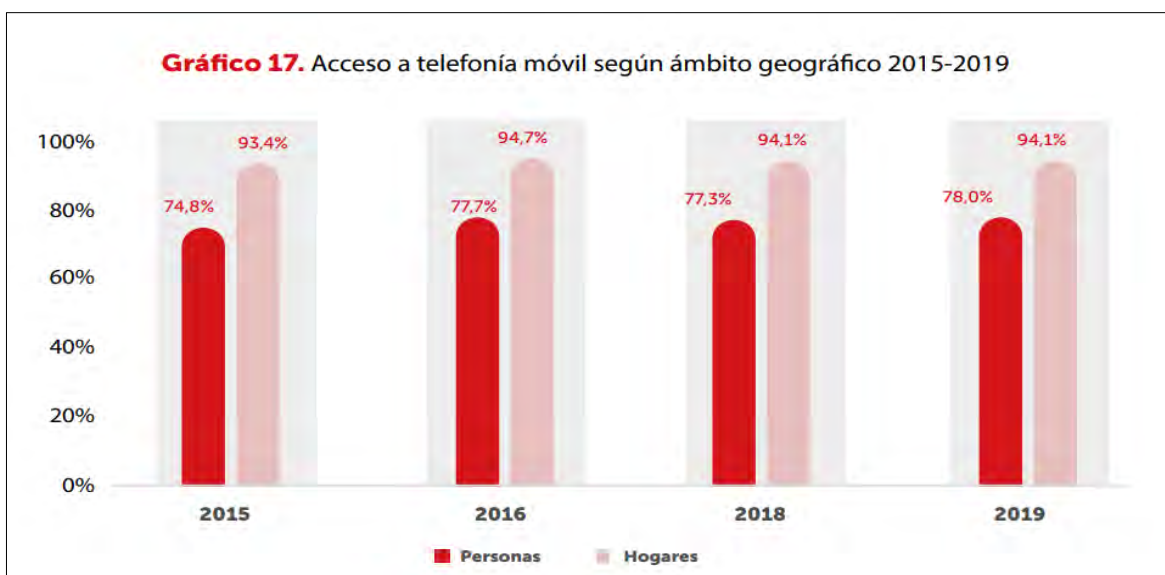


Figura 6. Perú: Acceso a telefonía móvil 2015 – 2019 (OSIPTEL, 2021)

Los dispositivos a través de los cuales se puede acceder a Internet son variados, siendo los celulares los más utilizados para ese fin. La Tabla 1 muestra la predominancia en el uso de celulares como medio para acceder a Internet tanto en el año 2020 como en el año 2021.

Tabla 1

Perú: Población que utiliza Internet según tipo de dispositivo

Tipo de dispositivo	2020	2021
Computadora	13.5	14.6
Laptop	14.6	17.9
Celular sin plan de datos	48.5	48.5
Celular con plan de datos	40.0	38.4
Tablet	1.8	4.2
Otro	7.8	9.1

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática – Encuesta Nacional de Hogares (2021)

Nota. La tabla muestra que en el tercer trimestre (Julio-Setiembre) del año 2020 a comparación de año 2021 se presenta un ligero incremento en la mayoría de TIC utilizadas para hacer uso de Internet. (*Informe Técnico. Estadísticas de las Tecnologías de Información y Comunicación en los Hogares*, Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], 2021, p. 13)

Como se aprecia, las tecnologías se han expandido por todo el planeta y su tendencia es adentrarse cada vez más en la vida de las personas. En esa medida, resulta importante el estudio de los índices de crecimiento, evolución e impacto que el acceso a Internet y otras TIC producen en la sociedad y la economía no solo a nivel mundial, sino también al interior de cada Estado; igualmente importante es reconocer sus riesgos y aceptar el papel fundamental que tienen los gobiernos, sociedad civil y sector privado en cuanto a su fomento y control.

1.1.1 La irrupción tecnológica en las empresas y la transformación del empleo a causa de las TIC

La penetración tecnológica en las empresas las ha llevado a un escenario de globalización, Para Jesús Cruz Villalón esta globalización comporta efectos sobre el empleo y las relaciones laborales, tal como manifiesta:

. . . [L]as precedentes revoluciones tecnológicas, por mucha repercusión que tuvieron, se concentraron en concretos sectores productivos, ceñidos especialmente a las grandes empresas, en determinados territorios o naciones, o bien para algunas específicas profesiones o trabajos [...] no llegó a significar que tuvieran penetración en todos los empleos. Por el contrario, una de las señas de identidad de la actual revolución tecnológica es que la misma se extiende de manera universal, irrumpiendo sobre todas la economías –sean más o menos desarrolladas-, sobre todos los sectores productivos –sean de cualquier tipo de producción de bienes o de toda clase de prestación de servicios, lo sean en sectores económicos emergentes o lo sea en sectores de los denominados como “maduros”-, penetran sobre todos los trabajos –sean más o menos cualificados-, bajo cualquier régimen jurídico laboral -sean trabajos subordinados o autónomos, sean privados o públicos-, se ejecuten en el seno de uno u otro tipo de empresas –desde las grandes empresas transnacionales hasta las microempresas-, *afectan a todo tipo de trabajadores* [énfasis agregado] – independientemente de la edad, género, capacidad, o cualquier otro rasgo que provoque mayor o menor segmentación en el trabajo- (Cruz, 2017, p.16).

Para autores como Jürgen, la evolución del empleo, “. . . además de ser afectada por el contexto macroeconómico . . . se ve influida por otras tendencias de largo plazo, como el cambio demográfico, *la expansión de las economías y la reestructuración de*

aparatos productivos [énfasis agregado] (por ejemplo, . . . cadenas de valor, . . . descarbonización³ de las economías. (2020, p. 13).

La adopción de las nuevas tecnologías ha generado opiniones encontradas sobre su impacto en el capital y la fuerza de trabajo. El libro *The Jobs of tomorrow: Technology, productivity, and prosperity in Latin America and the Caribbean* [Los trabajos del mañana: tecnología, productividad y prosperidad en América Latina y el Caribe] publicado por el Banco Mundial desarrolla las inquietudes que generan las TIC para el mundo laboral, por un lado el impacto de éstas en los empleos sobre todo de trabajadores poco especializados; en sentido opuesto, la protección de los empleos – con políticas- contra los avances tecnológicos llegando a repercutir negativamente en la producción. Al respecto, el libro llega a mostrar que la adopción de nuevas tecnologías mejora la productividad con la reducción de costos variables contribuyendo a la expansión empresarial generando más puestos de trabajo. (Dutz et ál., 2018).

Las TIC han transformado al mundo laboral haciéndolo más competitivo, con mayor comunicación, productividad, sin limitaciones de tiempo y espacio, posibilitando que el trabajador realice labores prácticamente desde cualquier lugar y en cualquier momento, de ahí que, “Pensar en trabajo e inamovilidad del sitio para realizarlo, ya no es posible. . . .” (Osorio, 2010, p. 96), lo que exige del trabajador una mejor preparación para que con el uso de las TIC potencie sus habilidades y se vea reflejado en su desempeño laboral.

A nivel organizacional, las TIC cambiaron la interacción interna de los trabajadores (haciéndola de tipo horizontal entre ellos y sus superiores) por lo que estos deben contar con el conocimiento y las habilidades que les permita entender procesos y sistemas para así acortar tiempos y distancias.

A manera de ejemplificar como la comunicación al interior de las empresas se facilita por las TIC, Microsoft a través de un estudio realizado sobre la disrupción en el trabajo entre los años 2020-2021 muestra como la sobrecarga digital aumentó en un contexto de pandemia por el COVID-19. En la Figura 7, podemos ver cómo fue el comportamiento de las personas en la utilización de chat, email, reuniones (meetings) y envío de documentos entre los meses de febrero del año 2020 a febrero del año 2021.

³ Acuerdo de París (año 2015) adoptado mediante la decisión 1/CP.21, busca combatir el cambio climático y acelerar e intensificar las acciones e inversiones necesarias para un futuro sostenible con bajas emisiones de carbono.

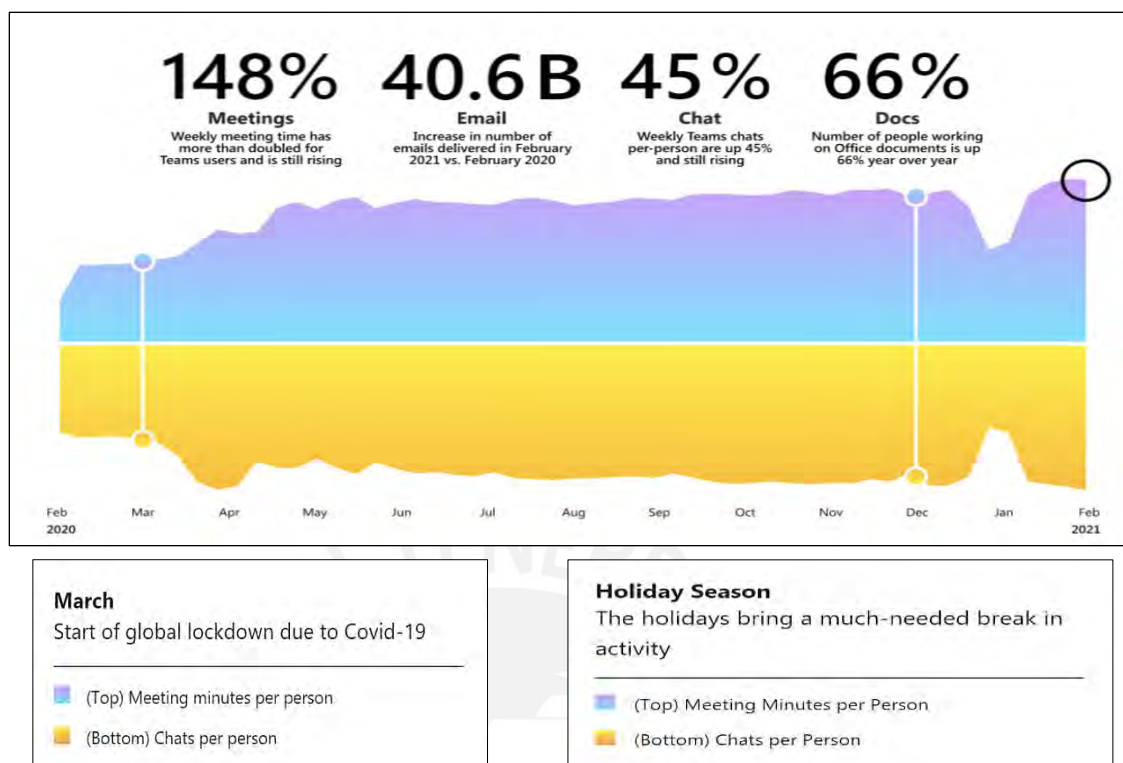


Figura 7. Actividad de colaboración a través de herramientas digitales (MICROSOFT, 2021)

Nota. En marzo de 2020 inicia el aislamiento global debido al COVID-19, en el transcurso de un año se refleja como el tiempo de reunión semanal fue en aumento alcanzando un 148% más, también aumenta a 40.6 B el número de correos electrónicos entregados en febrero de 2021 frente de febrero 2020, los chats semanales por persona aumentaron un 45%, el número de personas que trabaja en documentos de oficina aumentó un 66%.

En sentido contrario, podría decirse que un aspecto negativo de las TIC sería la predisposición de aquellos puestos de trabajo que no requieren de alta cualificación y que resulten ser de tipo rutinario a verse reemplazados a causa de la automatización de las empresas (Lo Bello et al., 2019)⁴. Estas personas podrían verse afectadas debido a un bajo nivel de preparación que impidan su rápida adaptación a las nuevas alternativas de empleo enmarcadas en tecnologías enfrentando, entre otros, obstáculos económicos para adquirir conocimientos y habilidades.

⁴ La adopción de las TIC se correlaciona con un menor crecimiento del empleo en países con una alta proporción de ocupaciones intensivas en tareas rutinarias. *From Ghana to America: The skill content of Jobs and economic development, (2019). WORLD BANK GROUP.*

De cara a lo elaborado por el Banco Mundial, y en la línea de la presente investigación, se considera que, si bien un trabajador debe contar con los conocimientos y las habilidades que le permitan trabajar con las TIC, dichas habilidades no deberían ser aprovechadas para menoscabar derechos institucionalizados como la jornada de trabajo y el descanso diario.

Por consiguiente, es indiscutible la importancia de que los gobiernos inviertan en la preparación de sus profesionales - futuros trabajadores-, no solo para estar capacitados y competir en un mercado laboral globalizado, marcado por las TIC, sino para contribuir con la economía y desarrollo social de sus respectivos países.

Las políticas de educación, de capacitación y del mercado laboral deben garantizar que las habilidades que se ofrecen a través del sistema educativo formal respalden la adopción y el uso de tecnologías digitales y estén para las empresas cuando estas las necesiten. (Dutz et ál., 2018).

En definitiva, como consecuencia de la digitalización de determinadas actividades laborales que exigen conocimientos en TIC, se aprecia nuevas modalidades de relación laboral con trabajos intermitentes para labores y conocimientos específicos, en ocasiones por periodos de tiempo determinado (breve); un ejemplo de ello es la llamada “economía colaborativa”, quedando demostrado que la variedad de relaciones laborales resulta amplia y heterogénea lo que dificulta su unificación en una única norma laboral así sea de carácter general.

1.1.2 Nuevas formas de trabajo basado en las TIC

Actualmente, hay una multiplicidad de formas de trabajo más flexibles, apoyados en las TIC: Coworking, Smart working, Freelancer (autónomo), Teletrabajo, entre otros; cada uno con sus propias características. Es innegable que la contratación en línea permite a los trabajadores incrementar su acceso a empleos a nivel mundial ya que aumenta su capacidad de ofrecer su fuerza de trabajo; sin embargo, las plataformas de microtrabajos dividen grandes procesos de cadenas de valor en pequeñas tareas específicas, facilitando así la “microcontratación”, lo que es aprovechado por empleadores que eluden deberes laborales.

Es así que, la flexibilidad que brindan las tecnologías tanto en la oferta como en la contratación de la mano de obra, ha dado lugar a diversas modalidades atípicas de empleo, lo que “. . .podría hacer parcialmente inoperantes las instituciones . . . (como la legislación en materia de protección del empleo, los sistemas de salud y seguridad

o los modelos de negociación colectiva y de diálogo social). . . .” (Comité Económico y Social Europeo, Dictamen exploratorio 2016/C 013/24. Numeral 5.3).

Es decir, del trabajo presencial intramuros se ha pasado a otras fórmulas prestacionales de servicios, como las que diferencia Villasmil, quien considera tres categorías de trabajo: trabajo a distancia, teletrabajo y trabajo remoto excepcional y obligatorio (Villasmil, 2020)⁵.

El trabajo a distancia es el realizado por el trabajador en su domicilio o en el lugar que este lo determine, sin que deba realizarse a través de medios tecnológicos o informáticos. Lo importante aquí es que la prestación se realice extramuros.

En cambio, el Teletrabajo, se realiza a través de medios informáticos sin la presencia física del trabajador en su centro de trabajo en el marco de un contrato. Esta modalidad se encuentra regulado en países como Colombia (Ley N° 1221 - año 2008), Perú (Ley N° 31572 Ley del Teletrabajo – año 2022), Brasil (Ley N° 13467 – año 2017). Las leyes promulgadas más recientemente sobre teletrabajo son las de Costa Rica (Ley N° 9738 – setiembre de 2019), Panamá (Ley N° 126 – febrero 2020), El Salvador (Decreto N° 600 – marzo 2020), Chile (Ley N° 21220 – marzo 2020) y Argentina (Ley N° 27555 - Julio 2020). En este escenario Ecuador y Bolivia hicieron lo propio sobre Teletrabajo, a través de un acuerdo ministerial y el Decreto Supremo 4218, respectivamente.

Por otra parte, el trabajo remoto es la prestación de servicios 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. Al respecto, Villasmil dice: “. . .*el trabajo remoto excepcional y obligatorio*, que se da cuando por orden de una decisión sanitaria y en el marco de estados de excepción o de emergencia se suscita el teletrabajo, no voluntaria sino compulsivamente. . .” (Villasmil, 2020). En el Perú se estableció el Trabajo Remoto mediante Decreto de Urgencia N° 026-2020⁶ (artículos 16 y 17); después, con el D.S. N° 010-2020-TR⁷, se desarrollan disposiciones sobre el Trabajo Remoto, modalidad

⁵ Humberto Villasmil, Especialista en normas internacionales del trabajo y relaciones laborales, OIT Cono Sur.

⁶ Decreto de Urgencia N° 026-2020, establece medidas excepciones y temporales para prevenir la propagación del COVID-19 en el territorio nacional. Dentro del cual se regula el Trabajo remoto, que se caracteriza por la presentación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite labores fuera del centro de trabajo.

⁷ Decreto Supremo 010-2020-TR, desarrolla disposiciones para el sector privado sobre el Trabajo Remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020.

implementada a través de la Resolución Ministerial N° 072-2020-TR con la “Guía para la aplicación del trabajo remoto” todo esto como medida ante la situación sanitaria que se atraviesa en el mundo por el COVID-19.

Este último es un ejemplo claro de cómo el trabajo se transforma y adapta a nuevas realidades, y las legislaciones así sean de emergencia, deben servir para normarlas asegurando relaciones laborales adecuadas.

1.1.3 El papel del Estado frente a la utilización de las TIC en el empleo

A través de las siguientes revoluciones industriales -cuyo número no es unánime, para algunos son cuatro (Dr. Klaus Schwab), para otros son cinco (Inma Martínez), hasta seis (Freeman & Pérez)- las sociedades y sus economías se fueron adaptando. Y es que, la interacción entre sociedad y tecnología puede llegar a influir en economías y en sociedades, para ello dependerá del grado de aceptación y promoción de éstas en los diferentes campos de una determinada sociedad (Estado) como es: educación, comercio, industria, etc.

Las innovaciones tecnológicas producidas a lo largo de las “revoluciones industriales” han tenido efecto en las técnicas de producción y la realización del trabajo, incidiendo en las relaciones laborales y repercutiendo en la instauración de la legislación laboral. Al respecto, Jesús Cruz indica: “[L]os cambios tecnológicos constituyen el eterno compañero de viaje del Derecho del Trabajo”. (2017, p.15)

Por su parte, Castells muestra ejemplos de cómo influencia el accionar de los Estados en la aceptación de tecnologías y estas a su vez en las sociedades; la historia de China de los siglos XV al XVIII es una de ellas, cuya interpretación cultural de desarrollo ocasionó un retraso tecnológico con resultados perniciosos que persistió hasta mediados del siglo XX. Otro ejemplo es el Estado soviético que vio afectada su productividad y poderío militar. Por otro lado, este autor, para demostrar qué tan importante resulta adaptarse a la modernidad tecnológica, refiere lo sucedido en Japón de mediados del siglo XIX cuyas relaciones diplomáticas y comercio fueron afectados por un bajo nivel tecnológico, claro está que esto fue revertido durante los siglos siguientes llegando a convertirse en una potencia tecnológica de la información para antes de los años 80 del siglo XX. En resumen, para este autor la tecnología “. . . [n]o determina la evolución histórica y el cambio social, la tecnología (o su ausencia) plasma la capacidad de las sociedades para transformarse . . .” (2000, p. 32).

Como se expuso anteriormente (en el subcapítulo 1.1) Perú no ha sido ajeno a la irrupción tecnológica y digital, lo que ha dado lugar a una transformación social, económica y también normativa. CEPAL en *Tecnologías digitales para un futuro*, indica que la transformación a nivel social genera cambios en comunicación e interacción; a nivel económico permite a los consumidores el acceso a información y conocimientos diversos, además de, formas de consumo no presenciales reflejados en servicios con un alto grado de personalización, lo que requiere de habilidades digitales rediseñadas para un consumo digital lo que a su vez genera nuevas demandas laborales que se adapten a los nuevos modelos de producción. (CEPAL, 2021b)

Esta transformación digital permite aprovechar las oportunidades que ofrecen las nuevas tecnologías, un ejemplo de esto es la manera en que las TIC han servido para hacer frente a los efectos de la pandemia por COVID-19 ante el confinamiento social permitiendo la prestación de servicios fuera de las instalaciones de trabajo; en nuestro caso, el Estado peruano desde el mes de marzo de 2020 estableció el Estado de Emergencia por el COVID-19 e implementó el trabajo remoto a través de regulaciones de carácter laboral (D.U. 026-2020, D.S. 127-2021-TR), adaptando una necesidad social –el trabajo- empleando para ello la tecnología –uso de las TIC- evitando así un impacto negativo en la economía con la preservación de los empleos.

Con estas medidas, como se aprecia en la Figura 8, el número de trabajadores en modalidad de teletrabajo/trabajo remoto se incrementó de un aproximado de 5 mil puestos en marzo de 2020 a 249 mil en el tercer trimestre (julio-septiembre) de 2021, lo que representa aproximadamente el 6,7% de trabajadores de la planilla privada.

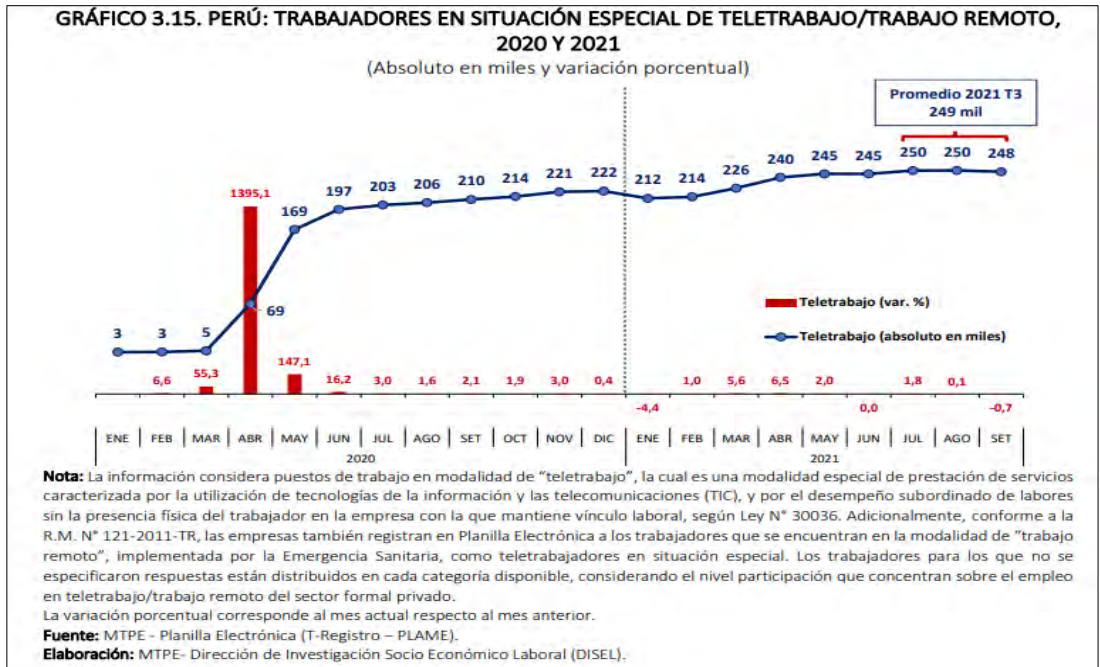
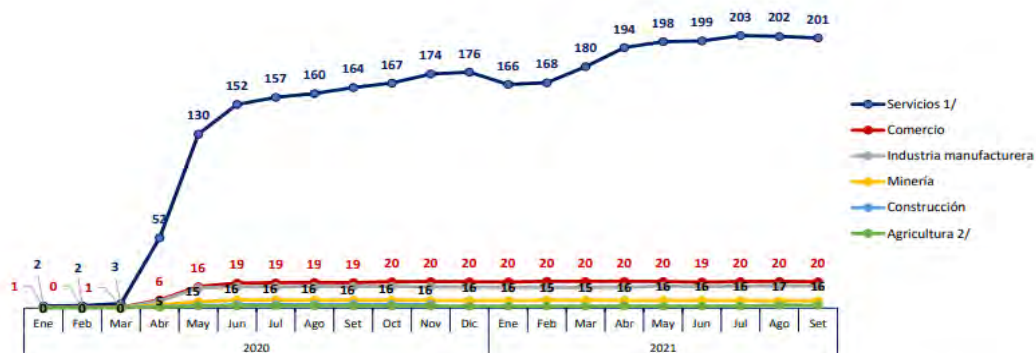


Figura 8. Perú: Trabajadores en situación especial de Teletrabajo/Trabajo remoto, 2020 y 2021 (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE], 2021b)

Si bien no todas las actividades pueden ser trasladadas al ámbito tecnológico para su realización más allá del centro de trabajo como por ejemplo el "trabajo en planta en empresas de manufactura" otras actividades como "servicios" si lo son. En la Figura 9 se aprecia que el trabajo remoto en la actividad económica de Servicios alcanza niveles muy altos a comparación de actividades como manufactura o comercio que se encuentran por debajo de servicios.

GRÁFICO 3.16. PERÚ: TRABAJADORES EN SITUACIÓN ESPECIAL DE TELETRABAJO/TRABAJO REMOTO, POR ACTIVIDAD ECONÓMICA, 2020 Y 2021
(Absoluto en miles)



1/ Incluye suministro de electricidad, gas y agua; hoteles y restaurantes; transporte, almacenamiento y comunicaciones; intermediación financiera; actividades inmobiliarias y empresariales; enseñanza; servicios sociales y de salud; otras actividades de servicios comunitarios y sociales; hogares; organizaciones y órganos extraterritoriales.

2/ Incluye pesca.

Fuente: MTPE - Planilla Electrónica (T-Registro – PLAME).

Elaboración: MTPE- Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Figura 9. Perú: Trabajadores en situación de teletrabajo/trabajo remoto por actividad económica, 2020 y 2021(MTPE, 2021b)

En lo que respecta a principales ocupaciones, los empleados de servicios estadísticos y financieros representaron la mayor cantidad de trabajadores en modalidad remota (con 27 mil), seguidos de profesores de universidades (con 26 mil) y empleados de servicios administrativos (con 20 mil). Se aprecia en la Figura 10 la diversidad de trabajadores en situación de teletrabajo/trabajo remoto.

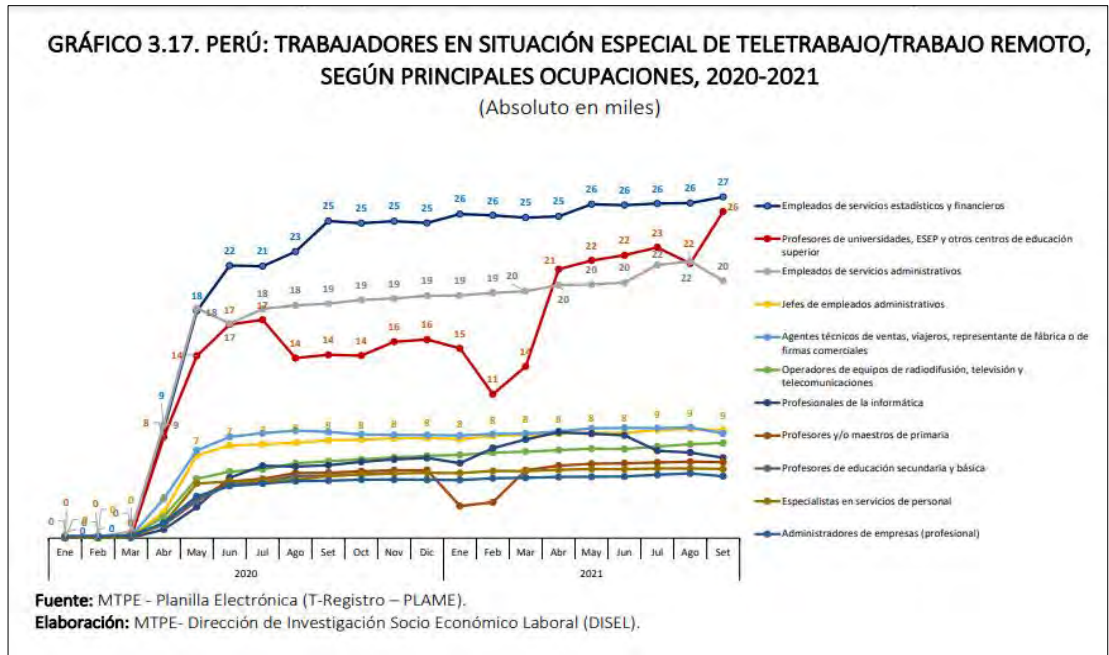


Figura 10. Perú: Trabajadores en situación de teletrabajo/trabajo remoto según ocupaciones, 2020 – 2021 (MTPE, 2021b)

Sin duda, resulta indiscutible el protagonismo que tienen las TIC para la economía, por lo que, el papel que tienen los Estados en la creación, promoción, avance o utilización tecnológica es relevante, puesto que, al no llevar a cabo esfuerzos en pro de las tecnologías, se podría detener el curso de una sociedad tanto para adaptarse como para emplearlas a manera de herramientas de desarrollo y productividad.

1.2 La jornada de trabajo en el Perú

El derecho a una jornada de trabajo se encuentra como norma objetiva en las constituciones desde inicios del siglo XX, post primera guerra mundial, como resultado del levantamiento de grupos obreros en una era de industrialización. La Constitución Mexicana de 1917 (Querétaro), la Alemana de 1919 (Weimar) fueron las primeras en constitucionalizar las relaciones laborales.

La primera norma máxima de nuestro país que reguló objetivamente⁸ derechos hacia los trabajadores fue la Constitución de 1920⁹, influenciada por un nuevo modelo “social” de la época que se extendía a nivel mundial y también, como resultado de las masivas protestas obreras. Esta norma fundamental reunía importantes condiciones de trabajo. Raúl Chanamé destaca: “En las garantías sociales aparecieron las condiciones de trabajo, el salario mínimo, la función social de la propiedad, la conciliación y el arbitraje obligatorio. . .” (2011, p. 115).

Hasta este punto a pesar de la repercusión de las nacientes Cartas magnas de México y Austria nuestra Constitución no incluyó en su texto la jornada de trabajo, como si lo hizo, por primera vez, la Constitución Mexicana con una duración de ocho horas (artículo 123, numeral I Constitución de México).

El primer antecedente normativo sobre la jornada de ocho horas de trabajo en el Perú fue el Decreto Supremo de 15 de enero de 1919, siendo Presidente José Pardo y Barreda, publicado en “El Peruano”.

Artículo 1. En los talleres del Estado, en sus ferrocarriles, establecimientos agrícolas e industriales y en las obras públicas que ejecute el gobierno, se fija en ocho horas el tiempo de trabajo diario, manteniéndose el monto de los actuales salarios.

Artículo 2. En las fábricas, ferrocarriles, establecimientos industriales, agrícolas y mineros, de empresas o particulares, el tiempo de la duración del trabajo diario se fijará de mutuo acuerdo entre los propietarios, industriales o administradores, con los operarios.

A falta de acuerdo y mientras el Congreso estatuye sobre el particular, el tiempo de duración del trabajo quedará sometido de hecho al régimen oficial de ocho horas, manteniendo el monto de los actuales salarios.

La siguiente oportunidad en que la jornada de trabajo es traída a colación es la Constitución de 1979; esta vez en el apartado de los derechos y deberes fundamentales de

⁸ En septiembre de 1905, el diputado José Matías Manzanilla Barrientos presentó un proyecto de ley de jornada laboral. A pesar de que se debatió mucho sobre el trabajo de las mujeres y de los niños, la jornada laboral diaria para trabajadores varones jóvenes no fue tomada en cuenta por los representantes en el Congreso de la República. Publicado por DIARIO UNO el 17 de marzo de 2019

<https://diariouno.pe/el-proyecto-manzanilla-de-1905/>

⁹ Publicado en El Perú y su historia

<https://sites.google.com/site/elperuysuhistoria/90-aniversario-jornada-ocho-horas-en-el-peru>

<https://sites.google.com/site/elperuysuhistoria3/centenario-de-las-ocho-horas-en-el-per%C3%BA>

la persona, dentro del capítulo de “El Trabajo” transmitiendo un sentido algo flexible (indefinido) en lo que respecta a la duración de las horas de trabajo.

Artículo 44. *La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho horas semanales [énfasis agregado].* Puede reducirse por convenio colectivo o por ley. Todo trabajo realizado fuera de la jornada ordinaria se remunera extraordinariamente. La ley establece normas para el trabajo nocturno y para el que se realiza en condiciones insalubres o peligrosas. Determina las condiciones del trabajo de menores y mujeres. Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal remunerado, vacaciones anuales pagadas y compensación por tiempo de servicios. También tienen derecho a las gratificaciones, bonificaciones y demás beneficios que señala la ley o el convenio colectivo.

Constitución de 1979

Por su parte, la actual Constitución Política (1993) también regula la jornada de trabajo, sin embargo, a comparación de la Carta magna precedente, en esta última le confiere un “límite” a la jornada laboral; cuando señala:

Artículo 25.- Jornada ordinaria de trabajo.

La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, *como máximo* [énfasis agregado]. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo.

Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio.

Constitución de 1993

La Constitución, como norma suprema de un Estado rige (encausa) todo el ordenamiento jurídico, lo que circunscribe también los derechos y deberes de los ciudadanos como personas. Luis Castillo (2005), cuando se refiere a la Constitución como texto normativo, dice que:

“ . . . genera efectiva vinculación a sus destinatarios si se le concibe como norma fundamental, es decir, si se le coloca como fundamento de todo el ordenamiento jurídico . . . como norma primera, que funciona como base sobre la cual descansa todo el restante ordenamiento jurídico” luego agrega citando al Tribunal Constitucional “. . .

como tal, la validez de todos los actos y normas expedido por los poderes públicos depende de su conformidad con ella. . .”¹⁰ (2005, p. 4).

En este orden de ideas, todas las normas que versen sobre la jornada de trabajo deben respetar tanto las atribuciones como los límites que señala la Constitución. Bajo esta premisa, es que, la regulación peruana sobre la jornada de trabajo diaria y semanal ha sido desarrollada en normas sustantivas como el Decreto Supremo N°007-2002-TR, Texto Único Ordenado (en adelante TUO) del Decreto Legislativo N°854¹¹ Ley de Jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo; Decreto Supremo N°008-2002-TR, Reglamento del TUO y; Decreto Supremo N°004-2006-TR, Disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada. Es necesario tener en cuenta que estas normas datan de años en los que las TIC se encontraban ingresando a la economía empresarial.

El empleador está facultado para establecer la jornada ordinaria de trabajo tanto diaria como semanal, así también, puede modificarla previa coordinación con el sindicato o con sus representantes o con los trabajadores directamente afectados. (Art. 2, numeral 1, a) y e); numeral 2 del D. Leg. 854)¹². Asimismo, es él quien establece la hora de ingreso y de salida o puede cambiarlo en su distribución sin que con ello afecte el número de horas trabajadas.

1.2.1 Duración de la jornada de trabajo

La jornada de trabajo es el tiempo que el trabajador está a disposición del empleador para brindar una actividad pactada por contrato. La Constitución Política de 1993 (Art. 25), reconoce que la “jornada de trabajo” es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo, sin perjuicio de que, si el empleador ha establecido jornadas menores, las podrá incrementar unilateralmente sin exceder dichos límites.

Al respecto, sobre esta norma constitucional, Raúl Chanamé indica:

Esto no quiere decir que el trabajador esté prohibido de laborar más de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales, si el trabajador labora más de la

¹⁰ Exp. 2209-2002-AA/TC, de 12 de mayo de 2003, f.j.7.

¹¹ Decreto legislativo N°854 (1996) Ley de Jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, modificado mediante Ley N°27671

¹² D. Legislativo N° 854. Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo.

jornada ordinario debe pagársele el trabajo bajo la modalidad de hora extra. (2011, p. 387)

La redacción Constitucional de la jornada de trabajo representa la obligación para el empleador de delimitar una cantidad de horas tanto diarias como semanales, las cuales deben ser ejecutadas y respetadas por el trabajador. El primero, como acreedor de trabajo, está legitimado para exigir que el segundo, deudor de trabajo, cumpla con su obligación de prestación personal de servicios por el tiempo establecido.

La trascendencia que tiene esta institución justifica que la jornada laboral sea incluida en instrumentos internacionales. Precisamente el artículo 24 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) hace mención a “la limitación razonable de la duración del trabajo”. La jornada laboral no debería ser demasiado larga, lo que le permitiría al trabajador avocarse a su desarrollo personal y a su educación o libre esparcimiento integrándose a su entorno social.

La comisión considera relevante la cooperación entre los servicios de inspección de trabajo y el Poder Judicial en los Estados Miembros para garantizar que las penas por infracciones relacionadas con el tiempo de trabajo se ejecuten efectivamente.

La OIT reconoce que los trabajadores ubicados en el sector informal, así como el rural se encuentran excluidos de cualquier forma de control que permita garantizar el cumplimiento de las disposiciones relativas al tiempo de trabajo y los períodos de descanso, sobre todo en los países en desarrollo. Por otro lado, los países industrializados con diversas modalidades de trabajo y complejidad en la organización del tiempo de trabajo exacerbaban las horas normales de trabajo.

El artículo 2 del **Convenio núm. 1** prevé que: En todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana.

El artículo 3 del **Convenio núm. 30** prevé que: Las horas de trabajo del personal al que se aplique el presente Convenio no podrán exceder de cuarenta y ocho horas por semana y ocho por día.

El Convenio 1 es aplicable a las empresas industriales públicas o privadas, incluidas las minas y canteras, industrias manufactureras de artículos o transforman materiales, y el transporte de personas o mercancía por carretera, ferrocarril, o vía de agua marítima o interior.

El Convenio 30 abarca los establecimientos comerciales y las administraciones cuyo personal efectúe esencialmente, trabajos de oficina.

El artículo 2 del Convenio núm. 30 prevé que:

A los efectos del presente Convenio, la expresión «horas de trabajo» significa el tiempo durante el cual el personal esté a disposición del empleador; estarán excluidos los descansos durante los cuales el personal no se halle a la disposición del empleador.

La determinación del tiempo que dura la jornada de trabajo en ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales es el indicador de un límite, ergo el derecho a no trabajar en exceso. En ese sentido el cumplimiento por parte de los propios trabajadores es una cuestión importante, como lo es generar conciencia sobre el hecho de que hacer horas extraordinarias constantemente y no observar los períodos de descanso necesarios tiene efectos adversos en la salud y seguridad, como lo advierte la Dra. María Neira:¹³ “Es hora de que todos —gobiernos, empleadores y trabajadores— adquiramos plena conciencia de que las jornadas laborales prolongadas pueden causar muertes prematuras.”. Puesto que para el 2016 el 9% de la población mundial trabajaba muchas horas al día lo que incrementaba el número de personas con riesgo de sufrir discapacidades o fallecer por motivos ocupacionales. (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2021).

1.2.2 El uso de las TIC para prolongar las horas de trabajo

Las TIC han impactado también en los hábitos de consumo de los usuarios, además de los procesos productivos, como lo explica Jesús Cruz “. . . la universalización de la digitalización no es una realidad que impacte exclusivamente en los procesos productivos, sino se extiende igualmente a la conducta de los consumidores, . . . permite a las empresas desplazar la ejecución de actividades que en el pasado se ejecutaban necesariamente por trabajadores a su realización por parte de los consumidores y usuarios . . . convirtiéndose en pieza relevante de cierre del ciclo productivo.”¹⁴ (2017, p. 18). La integración de los usuarios y consumidores en el ciclo productivo y sus apremiantes necesidades requiere de una rápida respuesta por parte

¹³ Dra. María Neira, Directora del Departamento de Medio Ambiente, Cambio Climático y Salud de la Organización Mundial de la Salud.

¹⁴ El producto y servicio ofrecido por las empresas a los usuarios y consumidores se encuentra en un estado de “semielaboración”, que acaba perfeccionándose con el “trabajo” realizado por el comprador o usuario, en la medida que accede al mismo a través de la utilización por su parte de los medios digitales, sea vía acceso a internet o a otras tecnologías digitalizadas”. Cruz Villalón, Jesús. (2017, p.18)

de las empresas -por consiguiente, de sus trabajadores-, eso implicaría una permanente puesta a disposición de los empleados, o al menos prolongar sus jornadas laborales, a fin de que el consumidor o usuario reciba la prestación de bienes y servicios, sin que ello se vea restringido a un horario limitado o un espacio físico en particular.

Como se aprecia, con la flexibilidad y la facilidad que proporcionan las TIC para quedar “conectado” a las actividades laborales, la observancia al límite de la jornada de trabajo establecido en la norma se hace difícil incidiendo en un menor tiempo de descanso – o tiempo de no trabajo-, ya sea que se trate de tiempo destinado al descanso diario, semanal o anual (vacaciones). Con esto es necesario poner énfasis en que la jornada de trabajo debe ser razonable a fin permitir un tiempo de descanso adecuado.

Esta estrecha relación entre la jornada del trabajo y el derecho al descanso se encuentran desarrollado por el Tribunal Constitucional en el caso del Sindicato de trabajadores de Toquepala y anexos¹⁵.

“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 - [énfasis añadido]. 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”. (STC 4635-2004-AA/TC, de 17 de abril de 2006, F 20).

En la línea del Tribunal Constitucional, la jornada de trabajo no puede prolongarse al punto de impedir que el trabajador acceda a su tiempo de descanso.

El desarrollo normativo (Art. 25 de la Constitución de 1993, Decreto Ley N° 26136, Decreto Supremo N° 007-2002-TR) y jurisprudencial (STC 4635-2004-AA/TC) mencionado fue posible teniendo como elemento principal, la presencia física del trabajador en el centro de trabajo que permitía verificar el inicio del cómputo de la jornada -con su llegada-, así como, su fin -con el abandono de su puesto de trabajo- suponiendo un periodo continuo de actividades laborales, como anota Fernández: “.

¹⁵ Expediente N° 4635-2004-AA/TC. Jornadas atípicas en el sector minero. Publicado en el diario oficial el Peruano el 9 de mayo de 2006.

. .una concepción lineal del tiempo de prestación de servicios, ordenado conforme al número de horas, en principio, consecutivas, pactadas, a su vez, conforme a un esquema clásico. . .” (2020, p. 261).

Con la emergencia sanitaria por el COVID-19, muchas empresas tuvieron que emplear mecanismos para continuar funcionando lo cual fue posible debido al uso de las TIC, esto agudizó la realidad que algunos trabajadores ya venían enfrentando debido a la implementación de dispositivos tecnológicos en sus actividades diarias tanto laborales como personales. Precisamente, el esquema clásico de la jornada laboral, como se conoce, se vio desvirtuado con el trabajo desde casa que se implementó.

Una encuesta realizada por el diario Redacción¹⁶ a sus lectores muestra que los síntomas de estrés aumentaron al realizar *home office* durante la cuarentena. El objeto de rescatar esta información para el presente trabajo es el de citar opiniones de trabajadores ante los “límites difusos” y “el desafío de cortar” como lo llamó el redactor del artículo cuando los entrevistados hacían referencia a la duración de la jornada laboral, los cuales se citan textualmente:

“Hoy no hay límites precisos entre la vida laboral y privada. Te pueden llamar a cualquier hora”, dice Leandro (32), abogado.

“Soy mi propia jefa y soy la peor, porque extiendo jornadas. Aunque ya me pasaba antes de la pandemia, no era un hábito, porque cortaba para hacer otra actividad fuera de casa”, dice Luciana (35), que hace consultoría en recursos humanos y tareas de community manager.

El miedo a perder el empleo hace que muchos trabajen de más. “Hay que parar con buscar rendir al 150%”, opina María (26), que trabaja en una consultora de innovación tecnológica.

“Es más difícil dividir en mi cabeza el trabajo y el ocio sin un cambio de espacio físico”, dice María, que vive en Estados Unidos y trabaja para una ONG, ahora desde su pieza. “El fin de semana trato de ni entrar a mi habitación, necesito cambiar de aire”. (Flier, 2020).

La importancia de una regulación que permita al trabajador “no estar disponible” para la empresa de manera permanente, sea que realice trabajo de manera presencial

¹⁶ Redacción. Página web de información y debate sobre temas de actualidad.

o remota, se convierte en una prioridad con el fin de disminuir el riesgo de un nuevo tipo de explotación laboral a través de TIC.

1.2.3 El recurso de las horas extras para prolongar la jornada de trabajo

Las horas extras –o sobretiempo- es todo el tiempo de trabajo realizado más allá de la jornada ordinaria de trabajo, el cual se puede realizar antes de la hora de ingreso o después de la hora de salida.

El trabajo en sobretiempo es voluntario tanto en otorgamiento como en realización por acuerdo de empleador y trabajador, puede ser obligado únicamente en caso justificado por un hecho accidental o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a personas o bienes del centro de trabajo.

El cálculo del pago de las horas extras o sobretiempo se efectúan en base a la remuneración percibida por el trabajador, calculado por valor hora. Se entiende por sobretiempo al transcurrido en un lapso menor a una hora.

Tabla 2

Perú: Cálculo para el pago de horas extras

CALCULO PARA EL PAGO DE HORAS EXTRAS	
Sobre tiempo menos de una hora	Parte proporcional del recargo horario
Primeras dos horas	25% del valor hora
Tercera hora en adelante	35% del valor hora

Nota. Regulación contenida en el Artículo 10° Decreto Supremo N° 007-2002-TR T.U.O de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo.

El uso del sobretiempo permite flexibilizar la jornada laboral, el límite a las horas extras – diarias, mensuales- no se encuentra establecido en la norma nacional lo que puede afectar derechos del trabajador. Al respecto Avalos considera que:

“En el Perú, al no existir un límite máximo de horas extras ni una regulación sobre tiempo intermedio entre jornadas, lo que finalmente determina es que la norma laboral vigente afecta el artículo 25 de la Constitución Política del Perú, así como las normas internacionales aplicables, por lo que el permitirse una extensión ilimitada de las horas extras vulnera el principio de irrenunciabilidad establecido en el ordenamiento laboral”. (2018, p. 57)

En ese sentido, en un contexto donde los trabajadores se encuentren trabajando, aun estando fuera de las instalaciones de la empresa, facilitado por las TIC, se puede pensar efectivamente que la compensación económica que pueda recibir el trabajador ¿realmente llega a enmendar la reducción del tiempo de descanso del trabajador? o ¿si el pago por sus horas extras resarce el deterioro psicológico, físico que pueda sufrir por no recuperar el desgaste sufrido? Definitivamente, ambas preguntas merecerían ser materia de investigación, tomando en cuenta lo que señala Avalos “. . . podría existir el argumento que señale que la compensación económica (mayores ingresos) puede paliar la reducción del tiempo de descanso del trabajador. . . .” (2018, p. 55).



CAPÍTULO II: EL DERECHO AL DESCANSO Y DISFRUTE DEL TIEMPO LIBRE

“Los ratos de ocio son la mejor de todas las adquisiciones”

Sócrates¹⁷

2.1 Derecho al descanso como derecho fundamental

El descanso como derecho se encuentra contemplado tanto en la norma internacional como en normas internas, el primero como Derecho Humano, en tanto, el segundo como Derecho Fundamental. Si bien, la distinción entre Derechos Humanos y Derechos Fundamentales ha sido tema de posturas doctrinales, en esta parte se hará referencia a la percepción de algunos autores sobre estas dos categorías.

Los derechos humanos son aquellos derechos inherentes a la persona por el solo hecho de “existir como ser humano” sin ningún tipo de distinción (nacionalidad, género, origen étnico, religión, color, idioma), cuyo principio de universalidad implica que “todos” tienen el derecho a disfrutarlos. El primer documento oficial que reconoce los derechos humanos fue la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948, y forma parte del conjunto de documentos que integran la Carta Internacional de los Derechos Humanos junto con el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP), Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC).

Para Solís (2019), los derechos humanos tendrían como antecedente más remoto la Carta Magna de 1215, en Inglaterra (siglo XIII), siendo la primera en reconocer derechos a los ciudadanos, además de establecer principios de garantías legales e igualdad ante la ley. Luego, la Petición de Derechos de 1627 –*Petition of Rights*- reconociendo libertades civiles a los súbditos del Rey Carlos I de Inglaterra, ambas tenían como finalidad reivindicar a los ciudadanos por los abusos cometidos por la nobleza de la época. Otras referencias, como la Ley de Habeas Corpus (1679), la Declaración de los Derechos de Virginia (1776) se erigirían también reconociendo derechos humanos, siendo la más representativa, la Declaración de los Derechos del Hombre y del ciudadano (1789) surgida de la Revolución Francesa en un contexto de desigualdad social, económica y política.

¹⁷ Sócrates (469-399 a. de C.), filósofo griego.

El derecho internacional obliga a los Estados¹⁸ a respetar, proteger y cumplir los derechos humanos en todo ámbito donde se vea algún tipo de menoscabo de los mismos. En ese sentido, las Naciones Unidas señalan: “Los Estados tienen la obligación de proteger a las personas contra las vulneraciones de derechos humanos que puedan cometer en su territorio y/o jurisdicción terceras partes, entre otras las empresas. . . .” (Oficina de Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos [ACNUDH], s.f.).

Por otro lado, a decir de los derechos fundamentales, Villaverde los define como “. . . garantías de la libertad e igualdad en ciertos ámbitos de la vida humana de la que son titulares los hombres, bien en su condición de seres humanos bien en su condición de ciudadanos. . . .” (2015, p. 580). Los derechos fundamentales les son otorgados a las personas a través de su constitucionalización, precisamente como un derecho constitucional, diferenciándose de los derechos humanos porque estos últimos se encuentran contenidos en instrumentos supranacionales (internacionales) procurando proteger la dignidad del ser humano sin distinción alguna.

Es en 1776, cuando se produce la “Constitucionalización” de los derechos, como señala Pedro Cruz Villalón, “. . . proceso que convierte a los derechos en “derechos fundamentales” cuando los Estados americanos que acababan de ser liberados se proveen de documentos llamados “Constituciones” los cuales incorporaron “Declaración de Derechos” y “Estructura política” en su configuración; siendo la primera Constitución la de Pensilvania, siguiéndole la Constitución de Vermont (1777) y Constitución de Massachusetts (1780). Estos ordenamientos contenían derechos positivos factibles de ser tutelados jurídicamente. (Cruz, 1989, pp. 46-47).

En lo que respecta a los derechos fundamentales “sociales” estos se incorporaron a las Constituciones en el siglo XX como efecto de las innumerables luchas reivindicadoras de los obreros. Si bien Ferrajoli no realiza una definición teórica de derechos fundamentales, a criterio de él, estos –derechos sociales- tendrían un papel protector como “leyes del más débil” en una relación social y económicamente dispar (2006, p.118), sin embargo, a pesar del tiempo transcurrido desde el establecimiento de estos derechos, ¿Estos habrían constituido, realmente, una garantía de equilibrio dentro de las relaciones entre particulares, como en el caso de un trabajo dependiente? ¿Los derechos fundamentales alcanzan a proteger al trabajador?

¹⁸ De acuerdo a la página de las Naciones Unidas todos los Estados han ratificado al menos 1 de los 9 tratados básicos de derechos humanos. <https://www.ohchr.org/SP/Issues/Pages/WhatAreHumanRights.aspx>

A consideración de Villaverde los derechos fundamentales poseen una dimensión “ético-política y jurídica” presentados en “un catálogo de libertades básicas individuales o colectivas que una sociedad o Estado debe garantizar a sus miembros si desea que el poder público en ellas empleado sea tenido por legítimo. . . .” (2015, p.582).

Para Gonzales Aguilar, la matización en el enfoque del orden jurídico al interior de los Estados habría sufrido una transformación histórica sobre todo en el siglo XX lo que significó que en el ordenamiento estatal confluyeran pluralidad de fuentes de orden jurídico diversos haciendo que “. . . la distinción entre derechos fundamentales y derechos humanos devenga vana y sin sentido, ya que, al interior del Estado, el individuo goza de derechos que provienen tanto del orden interno como del orden internacional” (2010, p.70).

En el caso de nuestra Constitución vigente, esta interpreta las normas en conformidad con instrumentos internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, tratados, acuerdos en cumplimiento a la Cuarta disposición final y transitoria. En merito a ello, los derechos fundamentales contenidos en nuestra Carga Magna (eso incluye al ciudadano-trabajador), se encontrarían amparados en los Derechos humanos (DUDH) y por su relevancia hacia la persona recaería en el Estado tanto su protección como su garantía.

Es necesario precisar que, en la presente investigación no se pretende desentrañar un debate doctrinal entre derechos humanos y derechos fundamentales como si lo hacen algunos autores como el profesor Pérez Luño, o la profesora Garrido Gómez, por las consecuencias materiales y formales que implicaría la distinción entre los dos conceptos. Por el contrario, el propósito es remarcar el reconocimiento positivado de los derechos (humanos o fundamentales) inherentes a las personas, trasladados al ámbito laboral, con la finalidad de garantizar su goce efectivo.

2.1.1 El derecho al descanso en la Constitución como derecho fundamental del trabajador.

Con la histórica transformación industrial y su repercusión en las personas (trabajadores) cuyas condiciones de trabajo contenían “. . . tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos. . .”¹⁹(OIT, 1919), el surgimiento de derechos protectores de la dignidad humana se hizo inminente.

Al interior de algunos Estados, Derechos laborales y sociales de los trabajadores fueron plasmadas en Constituciones como la de México (Querétaro) de 1917, la

¹⁹ Preámbulo de la Constitución de la OIT.

Alemana de 1919. Esta constitucionalización del Derecho del trabajo contó a la vez con el respaldo de mecanismos especializados internos, como es el Tribunal Constitucional, además de pronunciamientos por parte de organismos internacionales, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Justamente, como parte de la adopción de un régimen de trabajo humano se logró incluir la regulación de las horas de trabajo, la protección del trabajador contra enfermedades o accidentes de trabajo, la protección de niños, jóvenes y mujeres, entre otros. Es así que, a nivel internacional, la OIT fijó el límite de la jornada laboral en ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales a través del Convenio N°1 (1919) sobre las horas de trabajo. (OIT, 2015), resultando relevante para los trabajadores en la medida que le confiere una demarcación a las horas de trabajo que antes superaban las 15 horas diarias.

Otro instrumento trascendente para los trabajadores fue la Declaración Universal de los Derechos Humanos cuyo artículo 24 otorga el derecho a descansar y a disfrutar del tiempo libre a razón de una limitación razonable del (tiempo de) trabajo. Esta asociación trabajo-descanso guardaría sentido con estudios e informes sobre las repercusiones que tendrían los trabajadores a consecuencia de “largas horas” de jornada laboral; este punto será desarrollado posteriormente.

En el Perú, la Norma Suprema vigente, recoge el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre como derecho fundamental de la persona en el artículo 2.22, además de consagrarlo en el segundo párrafo del artículo 25 como parte de los derechos del trabajador.

A pesar de encontrarse en capítulos diferentes: el primero dentro de los Derechos fundamentales de la persona y el segundo entre los Derechos sociales y económicos, ambos son de gran importancia puesto que estarían garantizando el descanso de la persona-trabajador como un derecho fundamental de este, en la medida de lo señalado por Jorge Toyama: los derechos laborales podrían seguir siendo considerados “derechos fundamentales” de acuerdo a los dispuesto en “. . . el artículo 3 del propio Capítulo I de la Constitución de 1993 . . . ‘La enumeración de los derechos establecidos en este capítulo no excluye los demás que la Constitución garantiza. . .’ (2015, p.15).

Sin perjuicio de lo antes señalado, se podría considerar que el derecho al descanso del trabajador, también puede ser considerado un Derecho Fundamental puesto que habría transitado por los tres procesos que, a consideración de Peces-Barba,

históricamente desarrollan los derechos fundamentales, en vista de que este derecho (i) se encuentra **positivado** por estar recogido en una norma máxima (Constitución), así como en normas legales; (ii) es **generalizado** como un derecho de “la persona” – extendido para todos los hombres como una declaración de igualdad natural- (para esta investigación como trabajador sin importar régimen, actividad, etc.) y (iii) es **internacionalizado** por la progresiva tendencia de tratar los derechos fundamentales a nivel internacional. (1987, p.17). De la experiencia nacional, se puede considerar que el derecho al descanso ha cumplido con los tres procesos facultándolo, así, como derecho fundamental.

La importancia de este razonamiento es que, los derechos fundamentales no solo vinculan en su garantía y aplicación a los ciudadanos con los Estados, sino también a los particulares entre sí, este criterio fue gestado por el Tribunal Laboral Federal alemán en los años cincuenta cuya teoría de *Drittwirkung der Grundrechte* (efecto frente a terceros de los derechos fundamentales) sostenía que “. . . si bien existen derechos fundamentales que solo vinculan a los poderes públicos, otros garantizan también al ciudadano un *status* en sus relaciones con los demás, y especialmente con los grupos y organizaciones cuyo poderío amenaza al individuo. . . .” (Sanguinetti, 2003, p. 224). Además, porque los derechos fundamentales pueden ser exigibles judicialmente a través de las acciones que tomen los Estados.

A la luz de esta teoría, la aplicación de derechos fundamentales en un contrato de trabajo que vincula a sujetos de derecho privado resultaría eficaz siempre y cuando exista una “. . .previa actuación de los poderes públicos dirigida a configurar conforme al mandato constitucional la situación de los particulares. . . .” (Sanguinetti, 2003, p. 224). Con esto último buscamos poner en relieve el rol del Estado como órgano regulador al interior de las relaciones de contrato, más aún cuando se encuentre amenazado algún derecho fundamental como es el “derecho al descanso y disfrute del tiempo libre”.

2.1.2 El derecho del trabajador a descansar

En sus inicios el derecho al descanso tenía una connotación religiosa en lugar de laboral, se le conoció como “descanso dominical” siendo más un deber religioso –para la realización de un culto- que un derecho laboral.

En el transcurrir de los siglos XIX y XX con el cambio tecnológico de la revolución industrial es que surge la necesidad de introducir el descanso dominical. “. . . se produce el reconocimiento generalizado del derecho al descanso dominical, que se

asienta en una concepción social del reposo del trabajador, y como una mejora en las condiciones de trabajo, que incluso redundaría en una mejora de la salud e higiene. . . .” (López, 2017, pp.59-60)

A nivel internacional, el derecho al descanso y también el derecho al disfrute del tiempo libre se hallan contemplados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos como un derecho de la persona.

Artículo 24. Toda persona tiene derecho *al descanso, al disfrute del tiempo libre* [énfasis agregado], a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

En el Perú, normativamente, el derecho fundamental al descanso y disfrute del tiempo libre no tiene antecedentes en las Constituciones de 1823 a 1933 (Rubio, 2011, p. 603).

Sin embargo, la norma máxima de 1979 contempla el “derecho al descanso” semanal y anual –vacaciones- de los trabajadores (artículo 44), ambos remunerados, pero omite referirse al “derecho de disfrutar del tiempo libre”.

Capítulo V – Del trabajo

Artículo 44. . . . Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal remunerado, vacaciones anuales pagadas y . . .

Constitución de 1979

En lo referente “al disfrute del tiempo libre”, Rubio considera que la redacción del artículo 123 de la Constitución de 1979 “. . . está vinculado a la parte del inciso 22 del artículo 2 de la Constitución de 1993. . .” cuando se refiere a que “. . . todos tienen el derecho a ‘gozar de un ambiente equilibrado y adecuado al desarrollo de su vida’” (2011, p. 603).

Artículo 123: Todos tienen el derecho de habitar en ambiente saludable, ecológicamente equilibrado y adecuado para el desarrollo de la vida y la preservación del paisaje y la naturaleza. Todos tienen el deber de conservar dicho ambiente. Es obligación del Estado prevenir y controlar la contaminación ambiental.

Constitución de 1979

Artículo 2. Toda persona tiene derecho:

. . . 22. A la paz, a 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 [énfasis agregado].

Constitución de 1993

En cambio, la actual Constitución (1993) reconoce tanto el “derecho al descanso” como el “derecho al disfrute del tiempo libre” de la manera siguiente:

Capítulo I - Derechos fundamentales de la persona.

Artículo 2. Toda persona tiene derecho:

. . .

22. A la paz, a la tranquilidad, al disfrute del tiempo libre y al descanso, . . .

Capítulo II – De los derechos sociales y económicos.

Artículo 25°. . . . Los trabajadores tienen derecho al descanso semanal y anual remunerados . . .

Constitución de 1993

Como se aprecia, nuestra vigente norma máxima consagra el derecho al disfrute del tiempo libre y al descanso como parte de los derechos fundamentales de la persona (Art. 2.22), este derecho “fundamental” como derecho del trabajador lo hemos desarrollado en el numeral precedente -2.1.1.-.

Es así que corresponde referirnos al derecho inherente al trabajador, considerado derecho social y económico, sin perjuicio de lo antes manifestado en la esfera del ciudadano – derecho fundamental-. En ese sentido, se admite que en la norma subjetiva, sí se halla reconocido el derecho al descanso del trabajador de manera semanal y anual (Artículo 25, segundo párrafo) y que este ha sido materia de formulación normativa. Sin embargo, el derecho al descanso “diario” se ha visto soslayado.

Indiscutiblemente, el establecimiento de la jornada laboral fue regulado para garantizar un límite (inicio y fin) a las horas de trabajo, es decir, tiempo durante el cual el trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición del empleador – o incluso sus clientes- en un contexto de subordinación. Por ello el “derecho al descanso diario” personificaría la culminación de una cantidad razonable de horas de trabajo con el propósito de recuperar fuerzas o de disfrutar de tiempo de ocio, desarrollo personal, integración familiar, etc. quedando al libre albedrío del trabajador.

Al respecto, cabe referirse a lo que considera Plá Rodríguez cuando señala que el “Principio Protector” que orienta el derecho del trabajo, responde al objetivo de establecer un amparo preferente para con el trabajador (1998, p. 61). Y es en mérito a la denominación de *Principio Protector* que Plá cita a Krotoschin para quien uno de los tres grupos de riesgos que el Estado debe prevenir especialmente es:

b) la fatiga excesiva, causada por jornadas largas y falta de descanso, conduce al desgaste prematuro. Las disposiciones sobre jornada limitada y descansos obligatorios tienden a la protección del trabajador contra ese peligro, asegurándole simultáneamente un tiempo libre para su vida familiar y la satisfacción de sus intereses ideales (Krotoschin, 1975, como se citó en Plá, 1998, pp. 62-63).

Actualmente, el trabajador enfrenta una nueva dificultad laboral producto de la digitalización de la economía –por consiguiente, de las empresas- cuyo impacto en las relaciones laborales ya lleva algunas décadas – aproximadamente desde los años 70-. Como señala Molina “. . . [la] prolifera[ción] de los nuevos dispositivos digitales que hacen que vivamos en una sociedad máximamente conectada, hasta el punto de vivir al margen de las empresas incluso “fuera de la jornada laboral”. . .” (2017, p. 255), esto genera la imposibilidad de disfrutar de un tiempo de tranquilidad y un espacio de privacidad al finalizar una jornada de trabajo.

Para ilustrar la amenaza a la vida de los trabajadores producto de largas jornadas de trabajo, basta con hacer referencia al análisis mundial realizado por la OMS y la OIT cuyos datos indican que “. . . en 2016, 398 000 personas fallecieron a causa de un accidente cerebrovascular y 347 000 por cardiopatía isquémica como consecuencia de haber trabajado 55 horas a la semana o más. . .”, las defunciones se daban en personas en edad de 60 y 79 años quienes laboraron entre 55 a más horas a la semana cuando tenían de 45 a 74 años. (OMS, 2021).

2.1.3 El deber del empleador de dejar descansar

La implementación de los derechos sociales ha posibilitado el reconocimiento de derechos a favor del trabajador, propiciando a la vez deberes para el empleador como el establecimiento de una jornada que no podrá exceder las ocho horas diarios o cuarenta y ocho semanales. Esta limitación subyace el otorgamiento de descansos, el objetivo de los descansos es proteger la integridad física y mental del trabajador.

El derecho al trabajo tiene su parte antagónica que vendría a ser el derecho a “no trabajar” manifestado en el derecho a descansar. Es precisamente por la afectación a la salud del trabajador que el límite de la jornada de trabajo derivado de la norma sustantiva se configuraría en un deber para el empleador de permitir no trabajar a su fuerza de trabajo, sin ejercer o llevar a cabo acto alguno coactivo o represivo.

La norma nacional no define el descanso laboral (refiriéndonos al descanso del trabajador) pero sí reconoce que los trabajadores tienen derecho a un descanso semanal y anual –vacacional-, lamentablemente ha obviado el derecho que tendrían a descansar cada día luego de su jornada de trabajo a fin de recuperarse del desgaste físico y/o psicológico como consecuencia de sus prestaciones laborales en el entendido de que el descanso es necesario e indispensable para disfrutar del tiempo libre tanto entre jornadas como los demás descansos que le sean reconocidos normativamente.

La proliferación de los nuevos dispositivos digitales, así como el uso de la tecnología que implementan las empresas está incrementando la tendencia de disponer del trabajador veinticuatro horas al día, los siete días de la semana. “. . . El uso de tecnología que ofrece la posibilidad de estar accesible y conectado las 24 horas del día amenaza con borrar definitivamente los límites entre la vida laboral y la vida privada.” (Colombo y Cifre, 2012, p. 129). En ese sentido, el tiempo y espacio que debería ser de disposición personal del trabajador para atender sus necesidades (familiares, sociales, ocio) después de haber laborado, se ve afectado por la accesibilidad que proveen las nuevas tecnologías (internet, aplicaciones, celulares inteligentes) mismas que han hecho más factible la invasión de espacios donde el trabajador busca recuperarse de su jornada laboral.

La expectativa que genera el recibir un correo electrónico, un mensaje, una llamada fuera de las horas de trabajo atentan contra la tranquilidad del trabajador, la sola inquietud de ya tener un trabajo pendiente, o las consecuencias que implicaría no responder una llamada, un correo coloca al trabajador en un estado de alerta en perjuicio de su salud. Tal como narran Colombo y Cifre:

“Cuando los trabajadores perciben que cuentan con pocos o sin recursos para gestionar situaciones demandantes, como la disponibilidad 24/7, en ellos se produce un estado de tensión. . . [que] contribuyen al sentimiento físico y

psíquico de sentirse fatigado, estresado o hasta “quemado por el trabajo” (burnout). . . .” (2010, p. 129).

Además, resulta necesario entender que el descanso también puede ser considerado como un derecho de carácter irrenunciable por estar reconocido por la Constitución y la ley (artículo 26 numeral 2 de la Constitución: “en la relación laboral se respeta el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución”), lo que haría exigible su cumplimiento como deber del empleador permitiendo que los momentos de descanso sean efectivos.

2.1.4 La imposibilidad del trabajador de negarse a seguir trabajando (IUS RESISTENTIAE)

El trabajo es el medio para la obtención de recursos que permitan cubrir las necesidades básicas de una persona y su familia lo que la convertiría en una acción ineludible, este hecho se configura con la relación contractual de trabajo entre dos partes –empleador y trabajador-, el primero cuenta con facultades reconocidas normativamente²⁰ como parte de su poder de dirección, misma que de acuerdo a la doctrina le posibilita i) dirigir la prestación del servicio del trabajador, es decir impartir ordenes, ii) comprobar las labores encargadas al trabajador, es decir fiscalizar, iii) aplicar una sanción o amonestación por acciones u omisiones, es decir sancionar al trabajador; en tanto, el segundo se encuentra en una situación de dependencia o subordinación frente al primero.

Debe entenderse que la subordinación proviene del poder de dirección (derivado del contrato) y ésta a su vez de la libertad de empresa consagrada en el artículo 59 de nuestra Constitución.

La subordinación, es considerada uno de los tres elementos esenciales de la relación laboral²¹ en mérito a este el trabajador le atribuye la conducción de sus actividades laborales al empleador, tal como lo describe Javier Neves: “La subordinación es un vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla. . . .” (2018, p. 35). En nuestro ordenamiento jurídico, la subordinación encontraría su

²⁰ Artículo 59° de la Constitución Política, El Estado garantiza la libertad de trabajo y la libertad de empresa”

²¹ Elementos de la relación laboral cuya base normativa emerge a partir de la “dación de la Ley de Fomento del Empleo, que les atribuyó esa condición en su artículo 37 (hoy convertido en el artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral)”. Javier Neves (2018, p.16).

base normativa en el artículo 9 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral²² (en adelante LPCL), misma que proporciona facultades al empleador para impartir instrucciones de manera general a todos sus trabajadores –mediante reglamento-, así como, de manera específica a un trabajador determinado.

Las atribuciones o facultades conferidas al empleador en este artículo encontrarían, dentro de su redacción, a la razonabilidad como límite a sus actuaciones en el ejercicio de su poder de dirección. Sobre ello Toyama señala: “No es posible, por ende, que el empleador establezca una orden arbitraria, subjetiva o que pretenda perjudicar al trabajador sin que tal actuación sea razonable. Sobre esto último, es importante destacar que el legislador no ha establecido como límite el perjuicio al trabajador,. . .” (Toyama 2015, p. 241).

Al respecto, es necesario recordar que estas facultades no están por encima de los derechos humanos o los derechos fundamentales relativos al trabajador -como persona y trabajador-, por el contrario, los derechos reconocidos por la constitución no pueden verse limitados por potestades producto de una relación laboral (artículo 23 de la Constitución Política) pese a la sujeción jurídica en la que se halla el trabajador.

En tal sentido, Víctor Ferro señala:

La persona que libremente decide incorporarse o iniciar una relación de trabajo no pierde sus derechos fundamentales. Sin embargo, el ejercicio de estos derechos se verá matizado por el hecho de encontrarse bajo una relación de dependencia o de subordinación frente a su empleador. . . (2019, p.78).

De manera similar, Javier Neves considera: “El trabajador le ha puesto a disposición su actividad, no su propia persona, razón por la cual las atribuciones del empleador deben ceñirse a la utilización de dicha actividad, dentro de los límites del ordenamiento laboral, sin afectar los derechos fundamentales del trabajador” (2018, p.36), sobre este último volveremos posteriormente.

El poder de dirección le confiere facultades –organizativas- al empleador que le autoriza impartir órdenes al trabajador para la ejecución de las labores el cual, como subordinado, tendría un deber de obediencia. Así lo señala Raúl Fernández: “. . . El

²² Artículo 9° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. “Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las ordenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente. . . cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. Asimismo, faculta al empleador para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores.

ejercicio del poder de dirección tiene como contra cara el deber de obediencia del trabajador. . .” (2019, p. 88).

Evidentemente, el poder de dirección del empleador no es absoluto, aunque en algún momento se haya podido considerar que se trataría de una falta grave “la desobediencia” del trabajador tomando en cuenta lo manifestado por De Buen: “. . .si lo esencial de la relación de trabajo radica en la subordinación, la violación a esa característica, el no acatar el trabajador las ordenes que recibe, constituye una falta imperdonable.” (2002, p. 98).

No obstante, se producen límites al poder de dirección del empresario, a este respecto, si bien el trabajador tiene el deber de obedecer las disposiciones y órdenes que su empleador le imparta, estas no pueden llegar a ser arbitrarias.

Para Carlos Blancas el poder de dirección se encuentra sujeto a límites internos o funcionales y externos o jurídicos, el primero nace de su propia función como facultad del empleador para organizar y administrar eficientemente el trabajo humano en la empresa; así como, de la razonabilidad – estos límites internos se encuentran recogidos en el artículo 9 de la LPCL-. Como límite externo está el ordenamiento jurídico: La Constitución, las leyes, los convenios colectivos y las normas sobre relaciones laborales, entre ellos los derechos fundamentales del trabajador. (2016, Pp. 102-107).

Es decir, las órdenes impartidas por el empleador no son absolutas, estas deben estar dentro de lo que se encuentre descrito en la norma, como límite interno; por otro lado, no pueden ser contrarios a los derechos fundamentales del trabajador o ser irrazonables, como límite externo. En ese sentido, las directrices que no cumplan estos límites pueden motivar al trabajador a ejercer el “derecho de resistencia” – *ius resistentiae*-, cuya justificación para su práctica sería un irregular ejercicio del poder de dirección del empleador.

Es así que, de conformidad con el *ius resistentiae* ante el poder directriz del empleador, en la que se debe presumir legítimas las órdenes empresariales, mismas que el trabajador está inicialmente obligado a obedecer, está la posibilidad de no acatar estas órdenes si la considerase ilegítimas. Para Rosa González, se tratarían de “. . . órdenes empresariales ilícitas, vejatorias, arbitrarias, *que comporten grave riesgo* o impliquen abuso de derecho, *que afecten a derechos inviolables del trabajador o coarten el libre desarrollo de su personalidad* [énfasis agregado],. . .” (2008, p.170).

La discusión es amplia sobre el deber de obediencia del trabajador ante el poder de dirección, así como, del derecho de desobediencia. De cara a lo dispuesto en la norma nacional, se entiende que el trabajador primero debe obedecer y luego reclamar como una manifestación de desacuerdo, quedando imposibilitado de oponerse a seguir las directrices, aunque las suponga ilegales, de hacerlo se consideraría una falta grave. En ese sentido Toyama explica:

La ley peruana no recoge el derecho de resistencia, solo señala la regla de que toda orden del empleador debe ser cumplida; por [lo que] que el derecho de resistencia suele ejercerse “por vía indirecta”: el trabajador incumple una orden y el empleador lo sanciona; entonces, el trabajador puede impugnar dicha sanción en sede judicial. . . donde se ventila la legalidad de la medida. (2015, p. 264)

Para De Lama, considerar que la desobediencia solo procede ante órdenes que lesionan derechos fundamentales, no es suficiente, puesto que ello dejaría de lado [otros] intereses legítimos del trabajador quién adicionalmente tiene que recurrir a la vía judicial para impugnar la disposición lesiva acatada. (2019, p. 104)

En la misma línea, uno de los casos donde sería posible el ejercicio del derecho de resistencia sería, entre otros, cuando la orden pueda afectar la salud del trabajador o terceros. En este punto Toyama hace referencia a una cita de Elmer Arce como supuesto donde existe un derecho de resistencia del trabajador “Órdenes delictivas, las que afectan derechos irrenunciables del trabajador,. . . las que entrañan peligro para la salud o la vida del trabajador,. . .” (Arce, 2008, como se citó en Toyama, 2015, p. 265).

Estas opiniones son rescatadas para resaltar dos aspectos que se considera de interés en esta investigación sobre el *ius resistentiae*, por un lado, el límite extrínseco de la afectación a los derechos fundamentales del trabajador, por otro lado, la imposición de una sanción por desacato a una orden.

Respecto a que únicamente la afectación a “derechos fundamentales laborales” justificaría alguna resistencia por parte del trabajador para no cumplir órdenes, resulta exiguo debido a que las órdenes impartidas por el empleador podrían alcanzar negativamente a otros derechos del trabajador –no como trabajador, sino como persona-ciudadano.

En la práctica, las órdenes impartidas por el empleador como parte de su poder de dirección podrían no ser –consideradas- ilícitas por no afectar derechos fundamentales del trabajador a simple vista, sin embargo, ello no evitaría las posibles incidencias de riesgo a las que arribaría este último como resultado de “no desobedecerlas” en su oportunidad. Ejemplo de esto es lo que se ha venido mencionando en la presente investigación, la afectación a derechos como el descanso y el disfrute del tiempo libre entre jornadas con incidencia en la vida personal y familiar, la salud, la vida y el desarrollo personal del trabajador –persona- que no son “derechos fundamentales laborales” pero si son “derechos fundamentales” reconocidos constitucionalmente.

En este punto, se considera pertinente recoger, una vez más, las palabras de Javier Neves, cuando se refiere a los límites al poder de dirección del empleador:

El primer tipo de límite se refiere a la labor para cuya ejecución se ha celebrado el contrato de trabajo, así como el tiempo y al lugar en que debe prestarse. *El trabajador no está al servicio del empleador para cumplir cualquier actividad, durante todo el día y todos los días y en el sitio que a este le parezca* [énfasis agregado]. . . . (2018, p. 36).

Este mismo autor, considera como segundo límite, “que el empleador está obligado a respetar” los derechos fundamentales del trabajador.

En esta línea de ideas, las órdenes que el empleador imparta no deberían contravenir, entre otros, el “derecho al descanso” (derecho fundamental en nuestra Carta Magna), ni exceder el tiempo y lugar donde se desarrolle la labor para la cual ha sido contratado (jornada laboral), tampoco si se tratase de órdenes que comporten grave riesgo o coarten el libre desarrollo de la personalidad del trabajador (disfrute de su tiempo libre). Todo lo acabado de mencionar haría suponer que el trabajador estaría en toda la posibilidad de resistirse o desacatar aquellas órdenes (implícitas o explícitas) del empleador que sobrepasen estos límites. Sin que el trabajador sea sancionado por desobedecer.

Entonces, se podría colegir que el derecho a resistirse o desobedecer –*ius resistentiae*- cuenta con un respaldo legal y también doctrinal a favor del trabajador ante el poder de dirección del empleador cuando este último pretende sobrepasar límites, como los acabados de mencionar, en escenarios *pos laborales*, extra muros como cuando el empleador se vale de las ventajas que le proporcionan las tecnologías para seguir “conectado” con su trabajador, situación que cada vez es menos ajena a

los juristas. Sobre el particular, Sanguineti recoge las palabras de Malina Navarrete y Olarte Encabo, quienes manifiestan:

“ . . . la cuestión de la vigencia de los derechos fundamentales en el ámbito de la relación laboral cobra incluso más trascendencia, si cabe, en la etapa actual, donde las nuevas tecnologías y los nuevos modelos de organización del trabajo están favoreciendo una extraordinaria ampliación de las prerrogativas empresariales de dirección y control, que es capaz de incidir de forma negativa sobre el ejercicio de dichos derechos” (Sanguineti, 2003, p. 222).

Un ejemplo de ello es la prolongación de la jornada laboral en su duración (más de ocho horas) trasladando las labores al espacio personal del trabajador a causa de TIC cuando estas son utilizadas por los empleadores para continuar comunicándose con sus trabajadores a través de dispositivos como iPhone, Tablet, laptop, celular con llamadas telefónicas, mensajes, correos, es decir, comunicaciones relacionadas con el trabajo impartiendo indicaciones u órdenes a pesar de haber culminado las horas de trabajo del día.

En consecuencia, para el caso de esta investigación, el derecho del trabajador a negarse a contestar llamadas en amparo a *ius resistentiae*, por atentar contra el derecho fundamental al descanso y exceder los límites legales en desmedro del trabajador ¿le confiere la suficiente protección? o por el contrario ¿resulta necesario desarrollar un derecho como la “Desconexión digital” que ofrezca proteger al trabajador contra estos actos?

A modo de conclusión, se tiene que, ante el poder de dirección empresarial, el trabajador debe obedecer en caso contrario sería sancionado.

El derecho de resistencia puede ser ejercido de manera indirecta, ante la aplicación de una sanción por no acatar la orden, reclamando en vía judicial. Por un lado, muchos trabajadores no lo hacen por miedo a perder su trabajo, por otro, las consecuencias a las prolongadas jornadas como el estrés, el cansancio mental, las cardiopatías o los accidentes cerebrovasculares informados por la OMS y la OIT no son inmediatas, en ese sentido y tomando en cuenta lo señalado por Carlos Blancas, se podría pensar en el Derecho a la Desconexión como una norma en tanto límite extrínseco y taxativo al poder de dirección del empresario con la finalidad de reforzar y otorgar un soporte normativo en el cual el trabajador encuentre respaldo para hacer frente a las órdenes

de cara a su deber de obediencia que podría tener consecuencias para su vida personal, su salud, e incluso poner en riesgo su vida.

2.2 Aspectos normativos que inciden en una escasa garantía del derecho al descanso.

El derecho al descanso se encuentra contenido en instrumentos internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH), el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), y la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. Parte de su redacción no solo hace alusión a la prerrogativa que tendría una persona de hacer una pausa en sus actividades –como el trabajo-, sino además le incorpora la facultad de disfrutar / aprovechar / beneficiarse de un tiempo libre.

- Declaración universal de los derechos humanos.

Artículo 24. Toda persona tiene derecho *al descanso, al disfrute del tiempo libre* [énfasis agregado], a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

- Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales.

Artículo 7, literal d. [...] reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial [...] *El descanso, el disfrute del tiempo libre* [énfasis agregado], la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

- Declaración americana de los derechos y deberes del hombre.

Artículo XV. Toda persona tiene *derecho a descanso*, a honesta recreación y a *la oportunidad de emplear útilmente el tiempo libre* [énfasis agregado] en beneficio de su mejoramiento espiritual, cultural y físico.

Estos preceptos podrían tener una escasa eficacia jurídica por contar con una representación programática como lo afirma Juan Gorelli, cuando habla de la DUDH y del PIDESC, “. . . El principal problema que plantea esta regulación internacional es el de su escasa eficacia jurídica, ya que al no tener la consideración de tratado internacional, tiene un marcado carácter programático . . .” (2014, p.72), es decir, que únicamente se trataría de normas orientadoras de políticas legislativas, sin llegar a ser normas imperativas, por lo que su exigibilidad dependerá de la legislación interna de los Estados.

En tanto, no se puede dejar de mencionar que el descanso es también un derecho de los niños, reconocido internacionalmente.

- Convención de los derechos del niño

Artículo 31

1. Los Estados Partes reconocen el derecho del niño *al descanso* [énfasis agregado] y el esparcimiento, al juego y a las actividades recreativas propias de su edad y a participar libremente en la vida cultural y en las artes.
2. Los Estados Partes respetarán y promoverán el derecho del niño a participar plenamente en la vida cultural y artística y propiciarán oportunidades apropiadas, en condiciones de igualdad, de participar en la vida cultural, artística, recreativa y de esparcimiento.

Además de los ya mencionados, también otros instrumentos internacionales disponen la realización de determinadas acciones conducentes a la obtención del “descanso” como es el caso de la Carta Social Europea y la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

- Carta Social Europea.

Artículo 2. [...] Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a unas condiciones de trabajo equitativas, las partes contratantes se comprometen:

1. A fijar una razonable duración diaria y semanal de las horas de trabajo [. .].
2. A establecer días festivos pagados.
3. A conceder vacaciones anuales pagadas de dos semanas como mínimo.
4. A conceder a los trabajadores empleados en determinadas ocupaciones peligrosas o insalubres una reducción de la duración de las horas de trabajo o días de descanso suplementarios pagados.
5. A garantizar un reposo semanal que coincida en lo posible con el día de la semana reconocido como día de descanso por la tradición y los usos del país o la región.

- Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea.

Artículo 31.2 Todo trabajador tiene derecho a la limitación de la duración máxima del trabajo y a períodos de descanso diarios y semanales, así como a un período de vacaciones anuales retribuidas.

Es importante destacar que, el desarrollo normativo no ha sido únicamente a nivel internacional, las Constituciones también han recogido el derecho al descanso en sus líneas.

A este respecto, algunos países de la región han incluido el “descanso” por momentos como derecho de la persona, en ocasiones como derecho del trabajador y en otras oportunidades, como en el Perú, lo han considerado tanto derecho de la persona (artículo 2.22) como derecho del trabajador (artículo 25). La Tabla 3 muestra la redacción del derecho al descanso “del trabajador” en algunas Constituciones de Latinoamérica.



Tabla 3*El derecho al descanso del trabajador en algunas Constituciones Latinoamericanas*

País	Artículo	Garantía constitucional
Argentina	Artículo 14 bis- El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: [...] jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; [...]	Derecho constitucional, se regula por ley
Brasil	Artículo 7. Son Derechos de los trabajadores urbanos y rurales. . . XV. El descanso semanal remunerado, preferentemente en domingo;	Derecho constitucional
Colombia	Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: descanso necesario. . . .	Por ley expedida en el Congreso
Cuba	Artículo 67. La persona que trabaja tiene derecho al. . . . descanso semanal y las vacaciones anuales pagadas. . . .	Derecho constitucional
México	Artículo 123. [...] A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo: IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.	Derecho constitucional
Panamá	Artículo 70. [...] Además del descanso semanal, todo trabajador tendrá derecho a vacaciones remuneradas.	Derecho constitucional
Perú	Artículo 25. [...] Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. . . .	Derecho constitucional
Uruguay	Artículo 54. La ley ha de reconocer a quien se hallará en una relación de trabajo o servicio, como obrero o empleado. . . . el descanso semanal	Derecho constitucional

Nota. Información obtenida de Constituciones vigentes a la fecha de elaboración del presente cuadro (octubre 2021).

La Constitución Boliviana dispone que el descanso remunerado y feriados laborales se regularán por ley (art. 49. II). Por su parte las Constituciones de Chile y Ecuador no contemplan taxativamente el derecho de los trabajadores al descanso.

Nuestra Carta Magna vigente no solo consagra el derecho del trabajador a descansar semanal y anualmente sino establece que este derecho será garantizado mediante ley o por convenio (art. 25). Jurídicamente el derecho al descanso de los trabajadores ha tenido un desarrollo significativo.

En el Perú, el descanso como derecho –de los trabajadores- se ampara en el artículo 25 de la Constitución vigente, conforme al cual, los descansos conferidos son dos (2) el descanso semanal y el descanso anual –conocido como vacacional-, mismos que son remunerados.

Sin embargo, a nivel legislativo son tres (3) los descansos reconocidos a los trabajadores: Descanso semanal obligatorio (art. 1 a 5), descanso de días feriados (artículos 6 a 9), y vacaciones anuales (artículo 10 a 23) contemplados en el Decreto Legislativo N° 713 - Consolidan la legislación sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Su Reglamento, el Decreto Supremo N° 012-92-TR²³ desarrolla las tres modalidades de descanso.

En el año 2018, con la dación del Decreto Legislativo N° 1405 - Que Establece Regulaciones para que el Disfrute del Descanso Vacacional Remunerado Favorezca la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, se modificaron los artículos 10, 17 y 19 del Decreto Legislativo N° 713 correspondiente al apartado que versa sobre el descanso vacacional, disponiendo: a) la posibilidad de adelantar vacaciones a cuenta de las que se generen a futuro, b) en caso de extinción del vínculo laboral los días de descanso adelantados serán compensados con días de vacaciones trucas al día del cese (artículo 10), c) la posibilidad de fraccionar el descanso vacacional de treinta días que antes era ininterrumpido (artículo 17), d) la posibilidad de reducir el periodo vacacional de treinta a quince días a cambio de una compensación remunerativa (artículo 19). Modificaciones que contribuirían al disfrute del descanso vacacional por parte de los trabajadores tanto de entidades públicas (artículo 1° D.Leg. 1405) como trabajadores de la actividad privada (única disposición complementaria modificatoria), precisamente para favorecer la conciliación de su vida laboral

²³ Decreto Supremo N° 012-92-TR. Reglamento del Decreto Legislativo N° 713 sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. (Publicado el 03.12.1992)

y familiar concordante con la Recomendación 165 de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.²⁴

Las disposiciones reglamentarias del Decreto Legislativo N° 1405 son establecidos a través del Decreto Supremo 013-2019-PCM, para el sector público y del Decreto Supremo N° 002-2019-TR, para el sector privado.

El descanso semanal obligatorio es remunerado y tiene una duración mínima de 24 horas consecutivas en cada semana, generalmente otorgado en día domingo.

El descanso en días feriados se hará efectivo los días indicados en el art. 6° D. Leg. 713, los cuales son remunerados.

El descanso anual (vacacional) remunerado se determinará de acuerdo a lo dispuesto por ley.

Como se aprecia hasta este punto, el descanso diario o pos jornada o entre jornada no se encuentra regulado en nuestro país. ¿es necesario regular el descanso diario? La respuesta pareciera ser afirmativa si de lo que se trata es de obtener una adecuada recuperación sobre todo fuera del escenario laboral.

2.3 Vida personal y responsabilidades familiares: un rostro específico del derecho al descanso.

Equilibrio entre la vida laboral y la vida personal es un tema de interés que suscita debates a nivel mundial, por su relevancia la OIT cuenta con el Convenio núm. 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981; ratificado por el Perú el 16 de junio de 1986, el cual tiene como propósito compatibilizar el trabajo y la vida familiar posibilitando que las personas con responsabilidades familiares desempeñen un empleo sin ser discriminados por tener dichas obligaciones.

En esa línea, en julio de 2019 el Parlamento Europeo emite la Directiva 2019/1158 con la finalidad de conciliar la vida familiar y profesional, estableciendo derechos relacionados a permisos a los que accederían (trabajadores) progenitores y cuidadores con la intención de incentivarlos a asumir responsabilidades en el cuidado de familiares (artículos 4 al 6), así mismo, la Directiva propone fórmulas de trabajo flexible (artículo 9) de esta manera, puedan

²⁴ Debe: "Concederse especial atención a las medidas generales para mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de vida de trabajo, incluyendo medidas destinadas a: (...) b) Introducir más flexibilidad en la organización de los horarios de trabajo, de los periodos de descanso y de las vacaciones, habida cuenta del nivel de desarrollo y de las necesidades particulares del país y de los diversos sectores de actividad" Recomendación N° 165 de la OIT sobre trabajadores con responsabilidades familiares. Fundamento contenido en la Exposición de motivos del Decreto Legislativo N° 1405. <http://spij.minjus.gob.pe/Graficos/Peru/2018/Setiembre/12/EXP-DL-1405.pdf>

ocuparse del cuidado de hijos hasta una edad determinada –como mínimo de 8 años- con la posibilidad de retornar al modelo original de trabajo.

El equilibrio entre el trabajo y la vida personal se asocia con las horas que una persona le dedica a laborar, puesto que coordinar los horarios de trabajo con las actividades familiares (comidas, cuidado de niños, etc.), así como otras actividades personales (ocio, amigos, estudios, actividades sociales) tiene una repercusión relevante para las personas de manera positiva. Así lo explican Valeria Colombo y Eva Cifre:

“Si bien las actividades domésticas y de cuidado de niños requieren esfuerzo y pueden resultar particularmente agotadoras (Bekker, de Jonge, Zijlstra, y van Landeghem, 2000; Frone, Russell y Cooper, 1997), en estudios realizados por Sonnentag y Zijlstra (2006) no encontraron asociaciones entre dichas actividades y la necesidad de recuperación. Los autores infieren que realizando estas actividades, los trabajadores pueden desconectar de las exigencias laborales y recuperarse, por lo que también tendrían su lado positivo.” (2012, p.131)

Por otro lado, a través de la OIT se han registrado estudios que revelan el efecto que tiene sobre la familia trabajar muchas horas: “La investigación ha demostrado que trabajar muchas horas es el principal factor de predicción del conflicto entre trabajo y vida personal. . . .” más adelante advierte que “hombres y mujeres informan sobre un ajuste deficiente entre su empleo y la vida familiar con el aumento en la duración de sus horas de trabajo. . . .” (Fagan et. al, 2012).

En nuestro ordenamiento jurídico, se ha intentado materializar la conciliación de la vida laboral con la vida familiar de manera legislativa (Decreto legislativo N° 1405, publicado en el mes de setiembre del año 2018)²⁵, este Decreto tiene por objeto modificar la legislación sobre descanso (remunerado) vacacional de trabajadores de la actividad privada, más no ofrece mayores alcances referente al trabajo y su relación con la vida familiar. No obstante, es innegable que las horas de trabajo prolongadas influyen considerablemente sobre los trabajadores y sus familias.

A manera de ejemplo sobre los efectos de no tener limitación jurídica que proteja el espacio privado de un trabajador se hará alusión a lo descrito por la Psiquiatra Victoria Pérez en una entrevista para France 24²⁶ sobre trabajadores que por la situación de pandemia

²⁵ D.S. N° 013-2019-PCM Reglamento del Decreto Legislativo N° 1405 para el sector público, y D.S. N°002-2019-TR Reglamento del Decreto Legislativo N° 1405 para el sector privado.

²⁶ France 24. Canal de televisión de origen francés, informativo internacional.

COVID 19 realizan teletrabajo, “. . . los convocan a las 8:00 o 9:00 de la noche para trabajar. . .” (Probablemente a esa hora correspondería atender a su hijo para que este vaya a dormir), “. . . De hecho, lo que más reportan los pacientes de Pérez es un agotamiento por la falta de límites entre la vida privada y el trabajo (Gallo, 2020).

Definitivamente, hallar un equilibrio entre dos derechos relevantes en la vida de una persona como la familia –intimo- y el trabajo –público- seguirá siendo materia de debates y pronunciamientos enfrentados como el efectuado por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, en el caso de una trabajadora a quien le habían modificado el horario de ingreso a trabajar –por acuerdo colectivo- a fin de proveerle un adecuado descanso semanal y diario entre jornadas, esta medida le impedía conciliar su vida familiar y laboral puesto que el adelanto de su hora de ingreso imposibilitaba llevar a sus hijos al colegio. El tribunal tras una ponderación de derechos falló a favor de la trabajadora argumentando que, la modificación horaria impuesta hacía impracticable el derecho a la conciliación y lo dificultaba más allá de lo razonable, dejándolo vacío de contenido (Moreno, 2021).

En relación con este tema, se debería considerar que el equilibrio entre la vida personal y laboral materializados en la figura del “descanso” no deberían estar reservados únicamente a periodos amplios donde el trabajador pueda “disfrutar” de su descanso, es decir, fines de semana, vacaciones; sino también debería incluir al “descanso diario” contribuyendo así con el fortalecimiento del vínculo entre el trabajador y su familia al igual que con la sociedad.

2.4 Afectaciones físicas y psicosociales de los trabajadores a razón del exceso de horas laborales, así como de las TIC (falta de descanso).

Una publicación realizada por la BBC en su portal web da a conocer cuáles son los países con jornadas laborales extensas donde “Corea del Sur es la nación desarrollada que tiene la jornada laboral más larga, según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)”, en ese sentido sus legisladores aprobaron una ley que entró en vigencia en el año 2018 con la cual redujeron de 68 a 52 las horas máximas de trabajo semanales con el objeto de “mejorar la calidad de vida, crear más empleos y aumentar la productividad”; en tanto, en Latinoamérica, habrían dos países que al año 2017 trabajaban más horas que en Corea del Sur refiriéndose a México y a Costa Rica (British Broadcasting Corporation [BBC] News Mundo, 2018).

La figura N° 11 muestra el promedio de horas trabajadas por individuo cada año en diversos países.

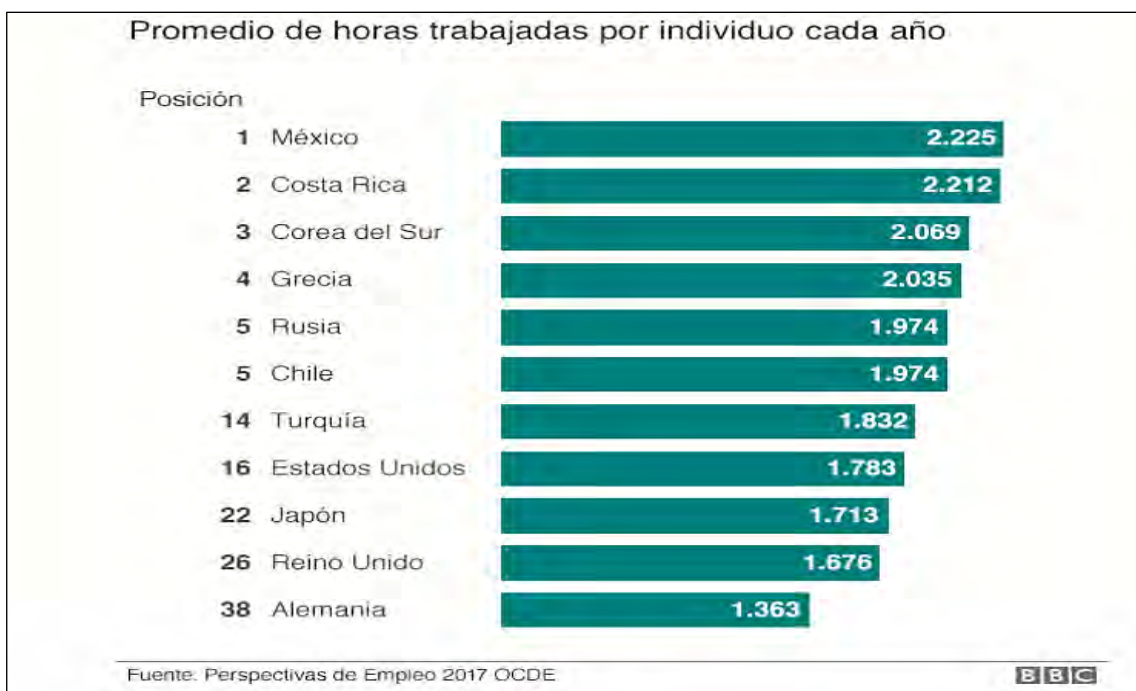


Figura 11. Promedio de horas trabajadas por individuo cada año (BBC News Mundo 2018)

En el Perú, el año 2020 el porcentaje de la Población Económicamente Activa (PEA) que laboró de 49 a más de 60 horas a la semana fue de 30.1%, en tanto, el 15.5% realizó exactamente 48 horas y el 54.4% de 47 a menos horas a la semana, a pesar de haberse presentado variaciones estadísticas significativas en todas las categorías en relación al año 2016, donde resalta la reducción de los trabajadores que laboraron más de 48 horas, aún sigue siendo considerable el porcentaje de trabajadores que exceden las horas legalmente reconocidas (MTPE, 2021a, p. 26). Esto se puede apreciar en la Figura N° 12 que muestra el rango de horas semanales ocupadas por la PEA en el Perú entre los años 2016 – 2020.

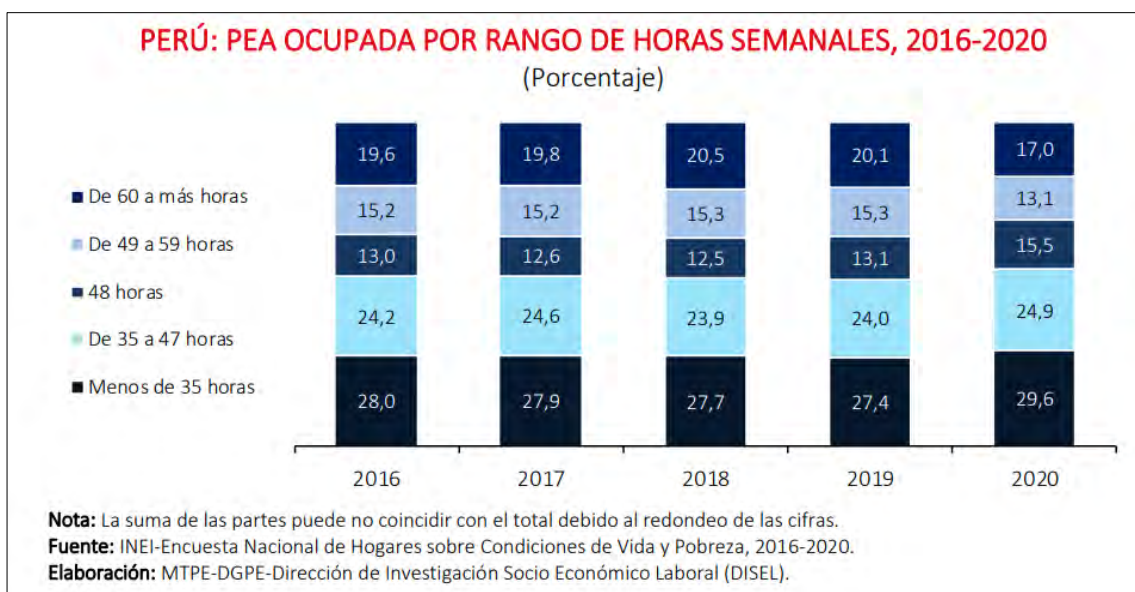


Figura 12. Perú: PEA ocupada por rango de horas semanales, 2016 – 2020 (MTPE 2021a)

Una publicación en la página web de Radio Programas del Perú – RPP propagado en febrero del año 2020, dio a conocer que en Lima más 114 mil trabajadores habrían accedido a trabajar 80 horas a la semana aproximadamente, siendo cerca de 13 horas al día, además, que el porcentaje de horas extras se habría incrementados en un 17%, siendo la más alta de los últimos cuatro años. (Radio Programas del Perú [RPP], 2020).

A pesar de que la legislación en la mayoría de países ha adoptado el límite de 40 y 48 horas de trabajo a la semana, las horas que laboran algunos trabajadores superan las de la población en general. Dentro de los grupos de trabajadores con las horas más largas e impredecibles están los trabajadores domésticos: 66 horas semanales en Malasia, entre 60 y 65 en Qatar, Namibia, Tanzania y Arabia Saudita. (OIT, 2013).

La Norma ISO 10075 (2° parte)²⁷ indica que los puestos de trabajo cuentan con factores de exigencias del trabajo estructurados en cuatro grupos: i) contenido de trabajo, ii) ambiente físico, iii) factores psicosociales y de organización y iv) factores relacionados con el diseño de puesto de trabajo. Con relación a los factores psicosociales y de organización de trabajo, factores como: ritmo de trabajo, duración de la jornada y las pausas influyen sobre la carga

²⁷ Norma UNE-EN ISO 10075-2:2001. Principios ergonómicos relativos a la carga de trabajo mental. Parte 2: Principios de diseño. Proporciona orientaciones básicas para el diseño de los sistemas de trabajo. *Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social – España* (2019, p. 18)
<https://www.insst.es/documents/94886/524376/Carga+Mental+en+el+trabajo/5a3492ae-9ef0-41fd-b538-385c682ba42f#:~:text=La%20norma%20UNE%2DEN%20ISO%2010075%2D2%3A2001%2C,un%20nivel%20primario%20de%20prevenci%C3%B3n.>

mental de un trabajador, por lo que, las “interrupciones y pausas” estaría contemplada como recomendación para prevenir la fatiga y ayudar a la recuperación del trabajador. (Sebastián y Del Hoyo, s.f.)

Los avances tecnológicos y su portabilidad sumado a la gran competitividad en el mercado laboral estaría dando lugar a que los trabajadores tengan dificultad en delimitar el límite entre el trabajo y su vida personal, es así que “Los trabajadores pueden sentir que estando conectados más tiempo al trabajo y respondiendo rápidamente es un signo de buen rendimiento, continuando a realizar en la práctica su trabajo en casa y fuera de los horarios de trabajo.” (OIT, 2016, p. 6)

Estar siempre “de guardia” es como un artículo publicado en la página Web de la BBC Mundo describe la tendencia de los trabajadores hoy en día:

“La época en que las personas terminaban de trabajar en cuanto salían de su oficina terminó. El chequear y responder mensajes de trabajo parece inevitable e incluso llega a ser deseable para algunas personas, ya que creen que les ayuda a superar a sus competidores o pasar más tiempo con la familia sin desentenderse completamente de su trabajo.” (Peñarredonda, 2018).

El trabajo que le sea asignado al trabajador debe ser tal que posibilite su realización dentro del tiempo que dure su jornada, ya que, algunos efectos de no realizar una adecuada etapa de no trabajo podría verse reflejado en su salud, tal como lo describe el artículo acabado de referir publicado por la BBC: “Hay suficiente evidencia de que **trabajar horas extra reduce nuestra productividad y nos hace sentir y estar menos saludables**. También nos hace más propensos a desarrollar una amplia gama de enfermedades” o también podría incidir en su trabajo “. . .un estudio que analizó registros de empleo en Estados Unidos durante 13 años encontró que " **trabajar en empleos con horarios de horas extra está asociado con una tasa de riesgo de lesiones 61% más alta** en comparación con los empleos sin horas extra" (Peñarredonda, 2018).

Barría describe como Jeffrey Pfeffer²⁸, profesor de la Escuela de Postgrado de Negocios de la Universidad de Stanford, basado en investigaciones realizadas durante décadas, considera que el sistema de trabajo actual enferma e incluso termina con la vida de las personas. Como ejemplo relata el caso de Kenji Hama de 42 años, trabajaba 75 horas a la

²⁸ Autor del libro *Dying for a paycheck*, donde pone en contexto los efectos de un sistema de trabajo que en ocasiones se torna “inhumano” por la excesiva carga laboral. Barría (2019) en BBC Mundo.

semana, murió de un ataque al corazón en su escritorio, antes de su muerte, había trabajado 40 días seguidos sin parar. (Barría, 2019).

Justamente, un análisis realizado por la OMS y la OIT, para determinar las afecciones a la salud atribuibles a la exposición a largas horas de trabajo, revela que para el 2016, a nivel mundial 488 millones de personas estuvieron expuestas a horas de trabajo igual o mayores a 55 horas a la semana. (Pega et. al, 2021)

Esta revisión sistemática se realizó en 194 países entre los años 2000 al 2016 dando pruebas de que personas que trabajan largas horas (más o igual a 55 horas a la semana) tiene mayor riesgo de sufrir cardiopatía isquémica (en un 17%) y accidentes cerebrovasculares (en un 35%) a comparación de las personas que trabajan horas estándar (entre 30 – 40 horas a la semana) (Pega et. al, 2021).

En la Tabla 4 se aprecia los resultados de la revisión sistemática realizado por la OMS y la OIT que muestra el efecto a la exposición a largas horas de trabajo en cardiopatía isquémica y accidente cerebrovasculares.

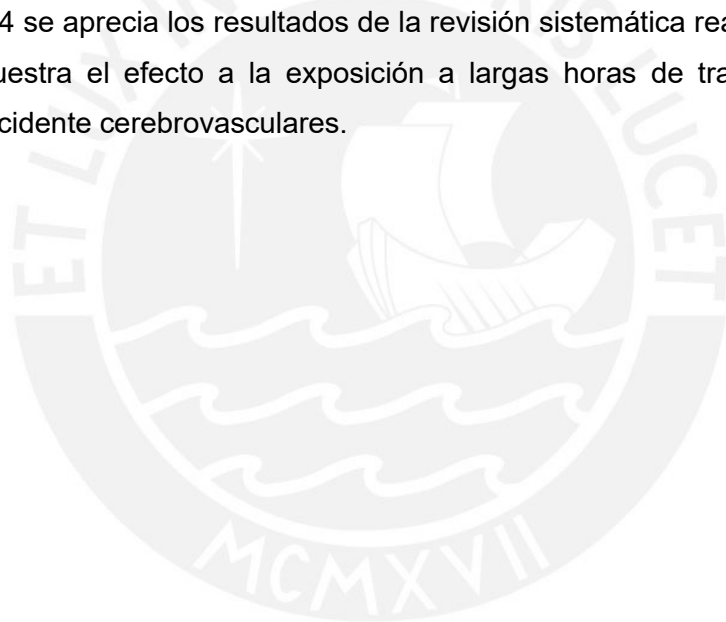


Tabla 4

Evidencia de revisiones sistemáticas sobre el efecto de la exposición a largas horas de trabajo sobre la cardiopatía isquémica y el accidente cerebrovascular, por categoría de largas horas de trabajo

Tabla 1. Cuerpos de evidencia de revisiones sistemáticas y metanálisis sobre el efecto de la exposición a largas horas de trabajo sobre la cardiopatía isquémica y el accidente cerebrovascular, por categoría de largas horas de trabajo.

Resultado de salud	Categoría de largas horas de trabajo	Número de estudios en metanálisis (participantes)	Riesgo relativo (intervalo de confianza)	Calificación de la calidad de la evidencia en la Guía de navegación (Woodruff et al., 2011)un	Guía de navegación calificación de la fuerza de la evidencia para datos humanos (Woodruff et al., 2011)b	Evidencia juzgada como suficiente (según Ezzati et al., 2002) para proceder a la estimación de esta categoría
Cardiopatía isquémica (Li et al., 2020a) c	41–48 horas/semana	20 estudios (312 209 participantes)	0.99 (0.88–1.12)	Baja calidad	Evidencia inadecuada de nocividad	No
	49–54 horas/semana	18 estudios (308 405 participantes)	1.01 (0.82–1.25)	Baja calidad	Evidencia inadecuada de nocividad	No
	≥55 horas/semana	22 estudios (339 680 participantes)	1.17 (1.05–1.31)	Calidad moderada	Pruebas suficientes de nocividad	Sí
Accidente cerebrovascular (Descatha et al., 2020) d	41–48 horas/semana	12 estudios (265 937 participantes)	1.04 (0.94–1.14)	Baja calidad	Evidencia inadecuada de nocividad	No
	49–54 horas/semana	17 estudios (275 181 participantes)	1.13 (1.00–1.28)e	Calidad moderada	Evidencia limitada de nocividad	No
	≥55 horas/semana	7 estudios (162 644 participantes)	1.35 (1.13–1.61)	Calidad moderada	Pruebas suficientes de nocividad	Sí

Fuente: Pega et. al (2021)

En esa línea, Messenger (2018) en *Working time and the future of work* [El tiempo de trabajo y el futuro del trabajo] hace una lista de los efectos negativos a corto y largo plazo en la salud de los trabajadores producto de largas horas de trabajo regulares que fueron recogidos de múltiples estudios. (Messenger, 2018, pp. 11-12), mismos que están detallados en la Tabla 5.

Tabla 5

Los efectos negativos a causa de largas horas de trabajo regulares

Efectos a corto plazo
Incremento en niveles de fatiga
Estrés
Transtornos de sueño
Habitos poco saludables: tabaquismo, abuso de alcohol, dieta irregular, falta de ejercicio
Efectos a largo plazo
Enfermedades cardiovasculares, gastrointestinales y reproductivas
Transtornos musculoesqueléticos
Infecciones crónicas
Enfermedades mentales

Adaptado de: Messenger (2018)

Los efectos que tienen las prolongadas jornadas de trabajo son cada vez más frecuentes, lo descrito en el presente apartado se podría colegir que la salud física y mental de los trabajadores se encuentra enlazado a horarios razonables de trabajo y a un descanso adecuado, resultando imperativo la intervención del Estado no solo regulando sino garantizando la efectividad de esas normas para así salvaguardar la salud y la vida de los trabajadores.

CAPÍTULO III: EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

“Cuando el teléfono estaba atado a un cable, los humanos eran libres”

Dicho popular

Hasta esta etapa de la investigación, se ha abordado la jornada laboral –tiempo de trabajo- y el descanso en un contexto de digitalización laboral que en las últimas décadas ha ido cobrando fuerza. Ahora corresponde desarrollar la intervención legislativa respecto a materializar un nuevo “derecho” que procura proveer de un velo protector a los trabajadores ante las, cada vez más habituales, exigencias laborales en un contexto tecnológico y ante el cual estas dos instituciones (tiempo de trabajo y tiempo de descanso) desarrolladas por el “derecho del trabajo”, parecieran no ser suficiente.

En ese sentido, Ferreyra & Vera consideran que “. . .la doctrina viene señalando que el derecho a la desconexión digital no se trata de nuevo derecho o un derecho distinto emergente de nuestra era, sino más bien . . . resulta ser una condición necesaria para que las personas que trabajan puedan efectivamente gozar del derecho al descanso, y de su tiempo libre”. (2020, p.138)

El papel que tienen los gobiernos es primordial, en la medida que proporcionen los mecanismos tanto normativos como de control que atenúen los excesos cometidos al interior de la relación laboral. En ese sentido, la OIT señala: “. . . En la era digital, los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores tendrán que encontrar nuevos medios para aplicar de forma eficaz a nivel nacional determinados límites máximos de las horas de trabajo, por ejemplo, estableciendo el derecho a la desconexión digital.” (OIT. 2019, p. 41).

Sin duda alguna, el límite de la jornada de trabajo –fin de la jornada- tiene como efecto el inicio del derecho al descanso, este último como derecho fundamental y en función a la doctrina *drittwirkung* o *drittwirkung der grundrechte*²⁹, es que estaría bajo la responsabilidad de cada gobierno el garantizar su cumplimiento.

Por ello el papel que los gobiernos tienen, más aún, en esta era de la digitalización laboral, es sumamente importante; la institución de una norma y garantizar su eficacia en aras de proteger

²⁹ *Drittwirkung der grundrechte* (efectos de terceros). Doctrina alemana desarrollada en los años 50 del siglo XX, aceptada especialmente en la Corte Europea de Derechos Humanos. Uno de los efectos de su tesis fundamental es que el gobierno de un país puede ser responsable de la vulneración de los derechos fundamentales de sus ciudadanos por parte de otros particulares al omitir tomar medidas que impidan ese daño. <https://www.unir.net/derecho/revista/drittwirkung-en-derecho/>

derechos como la vida, la salud (integridad física, psíquica) y el libre desarrollo de los trabajadores como parte de su entorno personal se vuelve urgente.

En ese sentido, el derecho a la desconexión digital podría llegar a significar el “medio” a través del cual se garantice un debido descanso a los trabajadores de cara a la hiperconectividad o una subordinación “desmedida”, algo así como un derecho a “no laborar más” una vez culminada su jornada de trabajo ofreciéndole libertad –cese en su subordinación- para ser capaz de disponer de su tiempo a su libre albedrío. Ya que, como lo señala la OIT: “Los trabajadores necesitan mayor soberanía sobre su tiempo. La capacidad de tener . . . mayor control sobre sus horas de trabajo mejorará su salud y su bienestar, así como el desempeño personal y empresarial. . . .” (OIT. 2019, p. 42).

Nuestra Constitución reconoce que “ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales” (artículo 23°); en esa línea, ante la afectación del tiempo de trabajo a razón de las TIC, el derecho a la desconexión buscaría brindar protección laboral para el límite a las horas de trabajo y proporcionar tiempos adecuados de descanso que permitan la recuperación del trabajador.

3.1 La desconexión digital

La Definición que ofrece el Diccionario panhispánico del español jurídico, en concordancia con el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, dada por el Rey Felipe VI de España, es la siguiente:

“Derecho de los trabajadores y empleados públicos a que su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar no se vean negativamente afectados por el uso de dispositivos digitales que pueda efectuar el empleador” (Real Academia Española, s.f. definición 1)

Rodrigo Azócar³⁰ conceptualiza el “derecho a desconectarse del trabajo” en los siguientes términos:

“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, 2020).

³⁰ Rodrigo Azócar Simonet, Profesor de la Universidad Católica de Chile.

Por su parte, Luz Naranjo también reconoce que no hay una definición determinada, sin embargo, ella lo define como:

“... 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 consecuencia desaprobación alguna en el ámbito de la relación de trabajo.” (Naranjo, 2017, p. 51).

Asimismo, César Puntriano, recoge la definición realizada por Trujillo Pons:

“La desconexión digital como “un derecho digital que ... limita el uso de las tecnologías y se garantizan los tiempos de descansos, permisos y vacaciones. En consecuencia, una vez terminada la jornada laboral, el trabajador puede no responder a llamadas, correos electrónicos corporativos ni mensajes de texto”. (Trujillo, 2020, como se citó en Puntriano, 2020).

Estas definiciones son algunas que se vienen acuñando desde hace pocos años, esto sería una confirmación de que las relaciones laborales se encuentran en transformación con motivo del uso de las TIC (con probabilidades de continuar), circunstancia que requeriría ser atendido por el Derecho del Trabajo a través de una tutela adecuada a estos nuevos contextos.

3.1.1 El contenido jurídico del derecho a la desconexión

A la fecha el derecho a la desconexión digital ha nacido de la necesidad de descanso dentro de una relación laboral, haciendo de ella una figura relacionada al derecho de trabajo (sin perjuicio de que esta pueda aplicarse a otras ramas) que consiste en la obligación para el empleador de no utilizar medios tecnológicos para contactar al trabajador, sea que este conteste o no, una vez que ha finalizado su jornada laboral y no prolongar sus horas de trabajo, a fin de proteger su salud, su integridad -reflejado en el bienestar personal (social y familiar)-, incluso su vida y se encuentre en condición de disfrutar de tiempo libre, materializado en el tiempo de descanso, valiéndose, precisamente, para este propósito, de la desconexión digital.

El derecho a la desconexión tiene como fundamento jurídico el límite (razonable) de la jornada laboral, establecida en 8 horas diarias o 48 horas semanales, constituyéndose en un mandato imperativo que obliga a los empleadores, y por qué no también, a los trabajadores, a no exceder dichos límites, además de requerir de los

operadores jurídicos y del propio Estado el establecimiento de mecanismos que garanticen su cumplimiento.

Federico Rosenbaum considera, refiriéndose al contenido jurídico del derecho a la desconexión, “[este] debe contener mínimamente dos aspectos . . . el derecho a desconectarse del trabajador luego de finalizada la jornada laboral . . . y . . . el derecho del trabajador a oponerse a cumplir tareas . . . con la imposibilidad de ser sancionado por tal negativa.” (Rosenbaum, 2019, p. 115).

Con relación a la potestad que tendría el trabajador a oponerse a realizar tareas fuera del horario de trabajo, es necesario señalar que, debido a la conectividad que suministra el binomio Internet – dispositivos digitales, los trabajadores tienen la posibilidad de transportar su trabajo a cualquier lugar en todo momento, dando la falsa impresión a su empleador que se encuentran disponibles para trabajar fuera el horario y lugar de trabajo, algo así como una puesta a disposición “indefinida” o “permanente”. Así lo describe Mettling³¹:

Il est important de rappeler que le numérique peut aussi accentuer le lien de subordination . . .

Les salariés peuvent par exemple être sollicités davantage via les TIC et en dehors de leur temps de travail. Cela participe à étendre le lien de subordination au-delà du temps et du lieu de travail et à les rendre disponibles de manière permanente.

[Es importante recordar que la tecnología digital también puede acentuar el vínculo de subordinación . . .

Se puede recurrir más a los empleados, por ejemplo, a través de las TIC y fuera de su tiempo de trabajo. Esto ayuda a extender el vínculo de subordinación más allá del tiempo y el lugar de trabajo y ponerlos a disposición de forma permanente.] (Mettling, 2015. p. 79) (Traducción a través de internet).

Este tiempo de interrelación que pueda darse a través de TIC, fuera de horario de trabajo suele ser considerado “sobretiempo” u “horas extras”. Por su parte, el ordenamiento peruano no contempla como obligación el trabajo en horas extras, es necesario que el trabajador voluntariamente consienta realizar trabajo a sobretiempo;

³¹ *Transformation numérique et vie au travail, Annexe N° 2. Rapport sur le travail et le numérique* [Transformación digital y vida laboral, Anexo N° 2 Reporte sobre el trabajo digital] Pp. 75-86

como resultado, se podría admitir que el trabajador estaría en la facultad de negarse a continuar trabajando una vez que ha finalizado la jornada sin que esto motive alguna sanción. Sin embargo, es sabido que la comunicación entre empleador y trabajador se mantiene aún si la jornada laboral ha culminado no pudiendo, este último, desconectarse del todo del trabajo.

Al respecto, a consideración de Rosenbaum, “. . .no resultaría necesario que el legislador intervenga mediante la creación de una figura autónoma como la del derecho a la desconexión, ya 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 seguridad y salud en el trabajo.”. (Rosenbaum, 2019).

Este razonamiento no sería del todo exacto, puesto que en la práctica un porcentaje considerable de trabajadores realiza más de 48 horas de trabajo a la semana con lo que se podría suponer que tanto trabajadores como empleadores no respetan las horas legalmente reconocidas. Como ejemplo de ello, en nuestro país, al revisar la Figura 13, se percibe cómo en cada Departamento se presenta un porcentaje de trabajadores que laboran más de 48 horas a la semana.

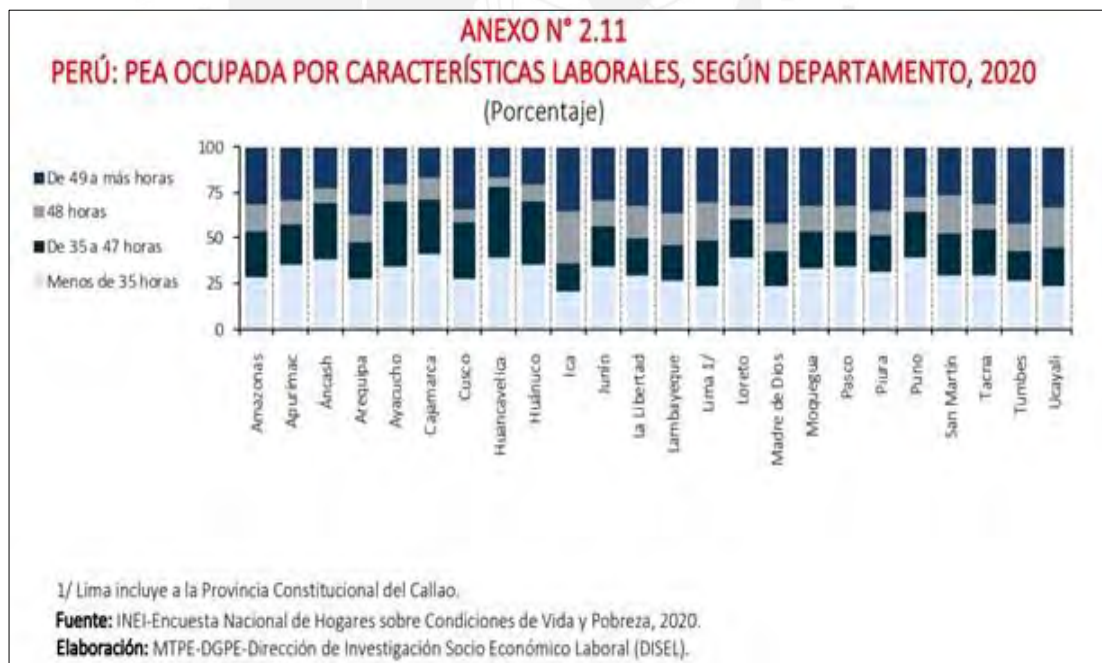


Figura 13. Perú: Características laborales de PEA ocupada por departamento, 2020 (MTPE, 2021)

En relación con este tema, cabe preguntar: ¿se tratan de horarios extraordinarios, en las excepciones que prevé nuestra legislación? o ¿se trata de una imposición del empleador?

Se debe tomar en cuenta que en nuestro país prácticamente la jurisprudencia desarrollada sobre jornada laboral y descanso es exigua, así como sobre derecho a la desconexión, este último es muy reciente. En tanto, el desarrollo doctrinal y normativo de la primera es amplio, en lo referente al segundo también hay desarrollo normativo, pero únicamente en relación a descanso semanal y anual más no sobre descanso diario. Esto lleva a preguntar: ¿Acaso la norma es tan eficaz que no se presentan casos por trasgresión a dichas instituciones?, o tal vez pueda deberse a falta de canales de denuncias para los trabajadores o a la falta de protección para aquellos trabajadores que desean denunciar.

A este respecto, el Informe proporcionado por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante SUNAFIL), en respuesta a la solicitud que se hiciera requiriendo tener acceso a la información de denuncias por sector económico sobre incumplimiento de 8 horas diarias, 48 semanales o desconexión digital y acciones tomadas, precisa que no cuenta con información en el Sistema Informático de Inspección de Trabajo (SIIT) respecto a denuncias laborales, atención y gestión realizadas con relación a éstas; sin embargo, agrega, que de acuerdo al registro de actuaciones inspectivas originadas por denuncias sobre jornada y horario de trabajo y descanso semanal (Tabla 6), entre los años 2016 y noviembre de 2021, se han registrado 5939 “ordenes de inspección cerradas”, donde los sectores económicos: Servicios (inmobiliarias, empresariales y alquileres), comercio al por mayor y menor, transporte y almacenamiento presentan el mayor número.

Tabla 6

Perú: Órdenes de inspección cerradas originadas por denuncias sobre jornada y horario de trabajo, y descanso semanal por sector económico, años 2016-2021

SECTOR ECONÓMICO	AÑO DE CIERRE DE LA ORDEN						TOTAL
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
SERVICIOS (INMOBILIARIAS, EMPRESARIALES Y ALQUILERES)	119	213	244	246	131	175	1128
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	37	62	64	75	33	69	340
AGRICULTURA	15	34	28	14	17	16	124
COMERCIO AL POR MAYOR Y MENOR	110	191	174	162	110	87	834
CONSTRUCCIÓN	59	91	102	101	57	57	467
ENSEÑANZA	33	52	60	31	18	17	211
EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS	15	40	30	34	55	60	234
HOTELES Y RESTAURANTES	56	125	62	79	63	33	418
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	75	108	96	92	60	76	507
INTERMEDIACIÓN FINANCIERA	16	36	24	33	43	41	193
PESCA	5	7	25	3	9	2	51
SERVICIOS SOCIALES Y DE SALUD	12	19	33	43	18	25	150
SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	4	8	12	19	6	7	56
TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	82	185	149	167	96	101	780
OTROS	68	86	88	104	46	53	446
TOTAL	706	1257	1191	1203	762	819	5939

Adaptado de: Informe N° 507-2021-SUNAFIL/INII de fecha 22 de noviembre de 2021 elaborado por SUNAFIL, en respuesta a la solicitud que se hiciera pidiendo tener acceso a la información de denuncias por sector económico sobre incumplimiento de 8 horas diarias, 48 semanales o desconexión digital y acciones tomadas.

Como se puede apreciar de la Figura 13 y la Tabla 6, en nuestro país, por un lado a pesar de la institucionalización de la jornada laboral, hay un porcentaje de trabajadores que en la práctica realizan jornadas laborales por encima de lo regulado, por otro lado, las inspecciones originadas por denuncias sobre jornada y horario de trabajo, así como, por descanso semanal revelan la existencia de un número de trabajadores que ven afectados estos derechos independientemente del sector económico donde se desenvuelvan. Si a esto se le suma lo citado por Mettling sobre las facilidades para la comunicación (por ende, conexión) que ofrecen las TIC, no resulta difícil suponer que los empleadores estén utilizando las herramientas digitales

–TIC- para mantener comunicación con sus trabajadores aun fuera del horario de trabajo haciendo posible la vulneración de derechos fundamentales como es la limitación de la jornada y los descansos.

Es conveniente subrayar la labor de instituciones como SUNAFIL y el MTPE, las cuales, de un modo u otro, dan a conocer a través de informes de libre acceso o a solicitud de parte sobre las horas de trabajo de la PEA, lamentablemente no determinan la razón por la cual los trabajadores laboran más de 48 horas a la semana, información que a consideración sería relevante para implementar mejores políticas, reforzar la legislación existente o elaborar nueva legislación.

Sin perjuicio de lo señalado en el párrafo precedente, se debería considerar al Derecho a la desconexión como un derecho “necesario” de incorporar con el objeto de enfrentar las nuevas formas de afectación de derechos fundamentales de los trabajadores producto de las TIC, sobre todo por las graves consecuencias a su salud y su vida derivado de la constante exposición a largas horas de trabajo.

3.2 La desconexión digital en otros países (derecho comparado)

La situación pandémica que se vivió en el mundo ha llevado a recurrir a las tecnologías para la continuidad de actividades en diferentes esferas. Las profesiones y actividades laborales que dependen directamente de las tecnologías o aquellas que han podido ser adaptadas en su ejecución a estas herramientas han permitido visualizar de manera más clara, sobre todo en dicho contexto sanitario, una realidad que enfrentan los trabajadores en la última década se trata de la conexión tecnológica laboral permanente.

Evidentemente, en la práctica laboral diaria el uso de las TIC ha facilitado la comunicación fuera de la jornada laboral legalmente reconocida, esto ocurre no solo a “teletrabajadores” (España), o “trabajadores digitales” (Uruguay) o aquellos que realizan “trabajo remoto” (Perú), sino también a trabajadores que realizan trabajo presencial, cuya actividad de trabajado (funciones) se encuentre relacionada con herramientas digitales, independientemente de la rama de actividad a la que pertenezcan.

Ahora bien, varios países vienen implementando el derecho a la desconexión. Entre estos:

3.2.1 Francia:

Consagra el derecho a la desconexión en el Artículo L2242-17 del Código de Trabajo Francés.

El informe elaborado por Bruno Mettling³² (Francia) otorgó propuestas para adaptar el trabajo a la transformación digital, dentro de sus principales medidas estaba la de implementar el derecho y deber a la desconexión digital a modo de equilibrio entre la vida privada y la vida profesional como parte de la calidad de vida de los trabajadores en el trabajo. El Ministerio de empleo y de seguridad social español recogió la definición de la siguiente manera:

“el derecho a la desconexión es . . . una corresponsabilidad del trabajador y del empleador” que “depende tanto de la educación a nivel individual como de la regulación a nivel de la empresa”. Este derecho y este deber a la desconexión deberían ser establecidos de manera concertada con los representantes del personal e ir acompañados con medidas de sensibilización al uso de los instrumentos digitales.” (Ministerio de empleo y de seguridad social, 2015. p. 136)

Francia es el primer país que incluye dentro de su legislación el “derecho a la desconexión digital” o *Droit à la déconnexion*, dada a través de la Loi 2016-1088 del 8 de agosto de 2016, entrando en vigor el 1 de enero de 2017. Actualmente se encuentra consagrado en el Artículo L2242-17 del Código de Trabajo Francés, siendo su redacción como sigue:

“7 ° Los procedimientos para el pleno ejercicio por parte del empleado de su derecho a la desconexión y el establecimiento por parte de la empresa de mecanismos para regular el uso de herramientas digitales, con miras a asegurar el cumplimiento de los períodos de descanso y licencia, así como la vida personal y familiar. A falta de acuerdo, el empleador redacta una carta [política, estatuto], previa consulta al comité económico y social. Este estatuto define estos métodos de ejercicio del derecho de desconexión y también prevé la implementación, para los empleados y el personal de supervisión y dirección, de acciones de formación y sensibilización sobre el uso razonable de herramientas digitales.”

Como se aprecia esta norma busca proteger el cumplimiento de los tiempos de descanso y licencia (vacaciones), equilibrar la vida personal y familiar, y protege la salud de los empleados con el uso razonable de las herramientas digitales. Sin

³² Bruno Mettling director general de Recursos Humanos de Orange, presentó el Informe “Transformación digital y vida laboral” en setiembre del 2015 a la Ministra de trabajo, empleo, formación profesional y del diálogo social (Francia), Myriam El Khomri, cuyas principales propuestas fueron sobre: Conservar el número de días de trabajo preestablecido y derogar al descanso de 11 horas de los trabajadores del sector digital, establecer un derecho y un deber a la desconexión, encuadrar mejor el teletrabajo.

embargo, no define claramente los procedimientos que conlleven al ejercicio pleno de este derecho determinando que sea a nivel de empresa a través de convenio (negociación colectiva) entre empleador y trabajador.

La norma contempla que la desconexión pueda ser materia de negociación sin que eso signifique la obligación de arribar a un acuerdo. En ese sentido Camós & Sierra (2020) señalan “El derecho a la desconexión no forma parte del contenido obligatorio del convenio, sino del proceso negociador. . . la obligación es de negociar, pero no de lograr un acuerdo. . . .” (2020, p.1060)

Otro aspecto a resaltar es que la propia norma no realiza una definición del derecho a la desconexión, ni establece un ámbito subjetivo de aplicación; probablemente estos tendrán que ser determinados a través de la negociación colectiva en cada caso.

Lo que sí, es que establece que la empresa sea quién implemente los mecanismos para regular el uso de las herramientas digitales.

Como se dijo, en caso de no arribar a un acuerdo en la negociación, el empleador deberá elaborar una política; previa audiencia del comité de la empresa, a fin de determinar la implementación y el ejercicio de este derecho, las cuales una vez determinado serán de aplicación a toda la empresa.

3.2.2 España:

España recoge el derecho a la desconexión digital de los trabajadores en el artículo 88.1 de la LO 3/2018³³ (de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales) con la finalidad de garantizar el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar.

Artículo 88. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

LO 3/2018

En este artículo se construye lo que llega a ser la definición del derecho a la desconexión digital, se destaca la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar, se

³³ Ley Orgánica 3/2018 aprobada el 5 de diciembre, de Protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, fue publicada el 6 de diciembre y entró en vigor el 7 de diciembre de 2018.

establece que el ejercicio de este derecho será determinado en negociación colectiva o por acuerdo entre empresa y trabajadores. (Artículo 88.2)

Con respecto a la LO 3/2018, esta guarda relación con dos disposiciones más: el Real decreto legislativo 2/2015³⁴ que aprueba el texto de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, la ley 10/2021 de trabajo a distancia.

El primero, reconoce el derecho a la desconexión digital en el marco del derecho de los trabajadores a la intimidad y de cara al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización.

Artículo 20 bis. Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión.

Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

Real decreto legislativo 2/2015

El segundo y más reciente, Ley 10/2021³⁵, recoge el derecho del trabajador a la desconexión digital en los mismos términos que el artículo 88 de la LO 3/2018, pero en un contexto de trabajo a distancia, especialmente en teletrabajo, así como, el deber del empresario de garantizarlo.

Artículo 18. Derecho a la desconexión digital.

1. “[...]”

El deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables.”

Ley 10/2021

³⁴ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores. Publicado el 24 de octubre de 2015.

³⁵ Ley 10/2021, de 09 de julio, de trabajo a distancia. Publicado el 10 de julio de 2021.

Además, establece la obligación para las empresas de elaborar una política interna que defina la modalidad de ejercicio de la desconexión, acciones de formación y sensibilización tanto para trabajadores como personal directivo (artículo 18.2).

El criterio técnico emitido por la Inspección de trabajo –de España- en abril de 2021, señala que, “la falta de una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que defin[an] las modalidades de ejercicio del derecho a desconexión . . . estaría tipificada como infracción grave” (MTES, 2021, p. 30).

El incumplimiento del derecho a la desconexión se configuraría cuando “el empleador envía mensajes o correos de manera frecuente al trabajador o le exija realizar determinadas funciones cuando se encuentra fuera de su jornada de trabajo”, así lo explicó Ana Ercoreca, inspectora y presidenta del Sindicato de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, en una publicación realizada en Autónomos y emprendedores (Ghamlouche, 2021).

Debido a que no hay sanciones específicas por la transgresión a este derecho, Ercoreca señala que su infracción calza con lo tipificado en el artículo 7.5 de la Ley de infracciones y sanciones en el orden social (Real decreto legislativo 5/2000), por consiguiente, en infracción grave. (Ghamlouche, 2021).

Artículo 7. Infracciones graves.

5. La transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos, registro de jornada y, en general, el tiempo de trabajo a que se refieren los artículos 12, 23 y 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Real decreto legislativo 5/2000

De este modo, la regulación española sanciona como infracción la reiterada comunicación fuera del horario laboral por parte del empleador realizado a través de medios digitales como WhatsApp, correos, mensajes.

En una sentencia emitida por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid se recoge lo dispuesto en la Ley sobre la desconexión digital, enfatizando la garantía a no estar obligado a abrir comunicaciones provenientes del empleador durante el tiempo de descanso, permiso, vacaciones, para el presente caso, baja médica.

“FUNDAMENTOS DE DERECHO

(...)

TERCERO. - . . . se habría vulnerado el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, conforme al cual "1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar. . .

(...)

. . . Sin embargo, en el presente caso concurre la circunstancia muy especial de que la demandante se encontraba en situación de baja médica, por lo que *no venía obligada a abrir y leer las comunicaciones que por correo electrónico le dirigió la empleadora*" [énfasis añadido]. (STJM 9955/2021, 24 de setiembre de 2021, F D 3)

Es así que, el Tribunal Superior de Justicia en la Sala de lo Social de Madrid determinó que una trabajadora quién se encontraba en situación de baja médica no se encontraría obligada a abrir y contestar correo eléctrico dirigido por su empleadora, por lo que no procedería iniciar la concurrencia de plazo de caducidad (veinte días) computable desde el día siguiente a la notificación de la decisión empresarial sobre la modificación a su retribución en consulta, toda vez que el ejercicio del derecho a la desconexión le garantizaría el respeto a su tiempo de descanso, consecuentemente el plazo se computaría una vez que abra su correo hallándose ya de alta médica. Amparando su derecho en este extremo.

3.2.3 Portugal

El 05 de noviembre 2021 el parlamento portugués aprobó la Ley de teletrabajo - Lei n.º 83/2021 del 6 de diciembre 2021-, modificando el régimen de teletrabajo, la cual entró en vigencia el 1 de enero de 2022; con esta norma se modifica el Código de Trabajo (Ley n.º 7/2009), así como, la Ley n.º 98/2009³⁶ por la que se regula el régimen de reparación de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales.

³⁶ Lei n.º98/2009 que reglamenta el régimen de reparación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, incluida la rehabilitación y reinserción profesionales, en los términos del artículo 284 del Código de Trabajo, aprobado por la Ley núm. 7/2009, de 12 de febrero. Establece que tanto el trabajador como sus familiares tienen derecho a la reparación de los daños emergentes de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

La Ley 83/2021 se distingue por atribuirle como “deber” al empleador de respetar el horario de trabajo y descanso de sus trabajadores (Artículo 170 numeral 1) y el deber especial de abstenerse de contactar al trabajador en sus tiempos de descanso (Artículos 169B, literal b) y 199A, numeral 1)

Artículo 170°

1 - El empleador debe respetar la intimidad del trabajador, el horario de trabajo y descanso y periodos de descanso para su familia, así como brindarle buenas condiciones del trabajo, tanto desde el punto de vista físico como psicológico.

Artículo 169° B Deberes especiales

1. Sin perjuicio de los deberes generales consagrados en este Código, el régimen de teletrabajo implica para el empleador los siguientes deberes especiales:

- a) (...)
- b) Abstenerse de contactar al trabajador durante el período de descanso en los términos a que se refiere artículo 199-A;

Artículo 199°A Deber de abstenerse de contacto

1. El empleador tiene el deber de abstenerse de contactar al trabajador durante el período de descanso, excepto en situaciones de fuerza mayor.
2. (...)
3. La infracción de lo dispuesto en el apartado 1 constituye una infracción grave.

Ley N° 83/2021

Su redacción brinda de modo incuestionable una “desconexión del trabajador” puesto que dentro de las medidas que contempla se encuentra la “abstención” para contactar con el trabajador en el periodo de descanso, lo que incluiría llamadas (teléfono), mensajes (WhatsApp, Messenger, otros) o correos electrónicos fuera de su jornada de trabajo, sin perjuicio de tratarse de caso de fuerza mayor. El incumplimiento de esta disposición constituye infracción administrativa grave. Además, prohíbe la vigilancia del trabajador por parte del empleador a través de imágenes, sonidos o textos.

Esta ley se aplica a medianas y grandes empresas -con más de 10 trabajadores-, más no a pequeñas y microempresas.

La modalidad de teletrabajo lo puede realizar cualquier trabajador siempre que sea compatible con la actividad realizada en régimen presencial y la empresa disponga de los recursos para realizarlo³⁷. Asimismo, esta norma señala que aquellos trabajadores con menor a cargo de hasta 3 años, así como, los padres con hijos menores de 8 años podrán realizar teletrabajo sin que el empleador pueda oponerse. De ser el caso, el empleador podrá programar reuniones presenciales cada dos meses a fin de que el trabajador se relacione con otros trabajadores.

Otro aspecto importante de esta Ley es que el trabajador tiene el deber de facilitar el acceso de los encargados de evaluar y controlar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el lugar donde trabaja, dentro del horario de trabajo, previo aviso de 24 horas con acuerdo del trabajador. (Artículo 170). En tanto si la inspección la realizara las autoridades de inspección a la vivienda del trabajador, será con el consentimiento de este y con un preaviso mínimo de 48 horas. (Artículo 171).

De lo descrito, se aprecia que la norma portuguesa, más que reconocer el “derecho a desconectarse” del trabajador, lo consagra como un “deber de no contactar” al trabajador por parte del empleador.

Resulta claro que, a diferencia de otros países que también han legislado sobre la desconexión digital, en Portugal el contenido específico de la norma ha sido establecido por el legislador restándole esta responsabilidad a la negociación colectiva.

3.2.4 Colombia

La Ley 1221 de 2008 regula el Teletrabajo, su redacción no contempla la desconexión digital, pero si el derecho del teletrabajador a contar con un descanso y a no ser sometido a excesivas cargas de trabajo. (Artículo 6, numerales 1 y 6).

El 6 de enero de 2022, a través de la Ley 2191, se regula la desconexión laboral en Colombia, definiéndolo como:

Artículo 3°

“ . . .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

³⁷ En caso la propuesta de realizar teletrabajo venga de la empresa, el trabajador tiene la potestad de oponerse sin justificación; de venir la propuesta por el trabajador, la empresa la puede rechazar por escrito debidamente motivada y la resolución llevada a control jurisdiccional.

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.

Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.”

Ley 2191 de 2022

Los Congresistas promotores del Proyecto de Ley sobre la Desconexión digital indicaron que el objetivo de la norma es “garantizar el derecho a la desconexión laboral . . . evitar la transgresión de los límites entre el ámbito laboral y los espacios de descanso y familiares, velando así por la salud física y mental de los trabajadores” (Semana, 2021).

La propia ley marca como inicio para el goce de este derecho el fin de la jornada laboral, siendo deber del empleador garantizar que el trabajador pueda disfrutar del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones. (Artículo 4). Cualquier cláusula o acuerdo en contra de esta ley será ineficaz y será constituido conducta de acoso laboral la inobservancia del derecho a la desconexión laboral para lo cual debe reunir las características de ser persistente y demostrable. (Parágrafos 1 y 2 del artículo 4).

Será de obligatoriedad para empresas y entidades públicas el contar con una “política de desconexión laboral” que defina a) el modo de garantizar este derecho, b) procedimiento para la presentación de quejas a nombre propio o de manera anónima, c) el procedimiento para el trámite de las quejas. (Artículo 5).

El ámbito de aplicación serán las relaciones laborales en las diferentes modalidades de contratación, tanto del sector privado como en entidades públicas (Artículo 1). Por otro lado, esta ley exceptúa a los trabajadores y servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo; aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente, entre ellos la fuerza pública y organismos de socorro; y las situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa o institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa o la institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable. (Artículo 6).

Precisamente sobre el extremo que excluye a los trabajadores de dirección, confianza y manejo, la Corte Constitucional colombiana ha emitido pronunciamiento

extendiendo a esta categoría de trabajadores el disfrute del derecho a la desconexión laboral reconociéndolo como derecho humano de todos los trabajadores, el cual “no estará atado al límite de la jornada laboral, pero sin que implique afectar el contenido mínimo del derecho fundamental al descanso”, sino a la naturaleza de las funciones y las condiciones propias de su vinculación atendiendo a criterios de necesidad y proporcionalidad (Corte Constitucional de la República, 2023, Sentencia C-331/23³⁸). Con esta disposición estos trabajadores podrán ser considerados en la regulación interna como es la Política de Desconexión Laboral.

Las denuncias por incumplimiento de la ley de desconexión son puestas en conocimiento del Inspector de trabajo o de la Procuraduría General con competencia en el lugar de los hechos. (Artículo 7).

Como se aprecia la Ley de Desconexión laboral colombiana al igual que la norma de Portugal asignan gran parte de la responsabilidad de garantizar el ejercicio de este derecho al empleador.

3.2.5 Chile

En Chile, el 29 de noviembre de 2018, por primera vez la Cámara de Diputados incluye el derecho a la desconexión digital de trabajadores por medio del Proyecto de ley que modifica el Código de Trabajo. La propuesta otorgaba el derecho a la desconexión digital a través de incorporación de un artículo al citado código con la finalidad de garantizar espacios de tiempo libres a los trabajadores para ser dedicados con la familia.

En esa medida, el **artículo 21 bis** propuesto, apunta como objetivo de la desconexión digital:

“ . . . garantizar el respeto de su tiempo de descanso, licencias médicas, permisos y vacaciones. Así como de su intimidad personal y familiar. Igual derecho tendrán los trabajadores contratados bajo el régimen de subcontratación con respecto al empleador principal”.

Posteriormente, en el mes de marzo del 2020, con la dación de la Ley N°21.220, se modifica el Código de Trabajo en materia de trabajo a distancia; entre sus

³⁸ Sentencia C-331/23, correspondiente al Expediente 15123 en demanda de inconstitucionalidad que se presentó contra el literal a) del artículo 6 de la ley 2191 de 2022, mediante la cual la Corte Constitucional reconoce la desconexión laboral como derecho humano de todos los trabajadores, entre ellos los trabajadores y servidores públicos de dirección, confianza y manejo.

disposiciones está la incorporación del Capítulo IX “Del trabajo a distancia y teletrabajo”. Es dentro de este capítulo mediante el artículo 152 quáter J que se le reconoce el derecho a la desconexión digital a trabajadores a distancia que distribuyan libremente su horario o de teletrabajadores que estén excluidos de la limitación de jornada de trabajo:

“. . . el empleador deberá respetar su derecho a desconexión. Garantizando el tiempo en que ellos no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. . . ”.

*Artículo 152 quáter J, sexto párrafo*³⁹

Asimismo, el artículo explícitamente establece que el tiempo de desconexión deberá ser de al menos 12 horas continuas en un periodo de 24 horas. Adicionalmente, “*en ningún caso* [énfasis agregado] el empleador podrá comunicarse ni formular órdenes u otros requerimientos”, tampoco, puede hacerlo en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.

De la redacción de este artículo se colige que la desconexión se otorga como un derecho o garantía para el trabajador, a la vez, un deber u obligación para el empleador.

Es necesario precisar que la norma puede ser aplicable a todos los trabajadores en la empresa.

3.2.6 Uruguay

Uruguay es otro de los países que en el año 2021 (agosto) regula el derecho a la “desconexión para el trabajador” en el marco del Teletrabajo.

La ley sobre teletrabajo aprobada (Ley N°19978) “aplica para las relaciones laborales en un régimen de subordinación y dependencia cuando el empleador es una persona privada o de derecho público no estatal. (Artículo 2)”

La ley antes citada reconoce el derecho a la desconexión:

Artículo 14.

“Todo trabajador tiene derecho a la desconexión, entendiéndose por tal, el pleno ejercicio del derecho de todo trabajador a la desconexión de los dispositivos

³⁹ Con la Ley 21220 se Modifica el código de trabajo en materia de trabajo a distancia, incorporando el Capítulo IX - Del Trabajo a distancia y teletrabajo. Introduce los artículos 152 quáter G al artículo 152 quáter O. Promulgado el 24 de marzo, publicado el 26 de marzo de 2020, entrando en vigencia el 01 de abril de 2020.

digitales y del uso de las tecnologías, y el derecho a no ser contactado por su empleador, lo cual implica que el teletrabajador no estará obligado -entre otros-, a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos del empleador, a fin de garantizar su tiempo de descanso, . . .”

*Ley 19978*⁴⁰

En el texto normativo se puntualiza el respeto “al máximo legal de horas semanales de trabajo aplicable a cada actividad, . . . sin perjuicio del derecho al descanso y a la desconexión” (Artículo 8, primer párrafo).

Seguidamente, se limita a conceder un tiempo mínimo de desconexión: “Deberá existir una desconexión mínima de 8 horas continuas entre una jornada y la siguiente” (Artículo 8, segundo párrafo)

Posteriormente, se le permite al trabajador “distribuir libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades”, no obstante, no será considerado como horas extras el exceso de trabajo diario, pero si podrá ser compensado en otros días de la semana. (Artículo 8, tercer y cuarto párrafo).

Se debe enfatizar que otro punto de la misma legislación, deja al consenso entre empleador y trabajador aspectos importantes de la relación, uno de ellos, el cambio de la presencialidad al teletrabajo y viceversa, esto, en la medida de que el teletrabajo es voluntario cuyo consentimiento del trabajador deberá ser por escrito, ya sea a inicio de la relación laboral o posterior a ella; otro, ambos deben acordar sobre la provisión de las herramientas tecnológicas para la realización del mismo lo que debe figurar en el contrato de trabajo.

Los países revisados hasta este punto han incluido expresamente a la Desconexión digital en sus legislaciones con alguna norma específica o insertada dentro de normas reguladoras de trabajo por medios digitales (trabajo remoto, teletrabajo).

La Tabla 7 muestra el ámbito de aplicación del derecho a la desconexión digital por modalidad o actividad en la legislación comparada.

⁴⁰ El Decreto N 86/022 Reglamenta la Ley 19978 Relativa al Teletrabajo.

Tabla 7*Ámbito de aplicación de la desconexión digital - derecho comparado*

MODALIDAD	FRANCIA	ESPAÑA	PORTUGAL	COLOMBIA	CHILE	URUGUAY
Trabajadores en general				✓		
Trabajo distancia	✓	✓			✓	
Teletrabajo	✓		✓		✓	✓

Fuente: Normas de los países en referencia.

Nota: La legislación colombiana exceptúa: Los cargos de dirección, confianza y manejo, los de disponibilidad permanente por la naturaleza de sus actividades como: trabajadores de Fuerzas Armadas y organismos de socorro. Es a través de la Sentencia C-331/23 emitidas por la Corte Constitucional del este país que se reconoce a los trabajadores de dirección, confianza y manejo el derecho a la desconexión.

La Tabla 8 muestra las responsabilidades que el empleador debe cumplir en el marco de la desconexión digital.

Tabla 8*Obligaciones del empleador en la desconexión digital - derecho comparado*

FRANCIA	ESPAÑA	PORTUGAL	CHILE	COLOMBIA
Deber de negociar no de arribar en acuerdo por Convenio colectivo. A falta de este, elabora Política Interna en consulta con Comité de empresa.	Deber de elaborar Política Interna para el ejercicio de la desconexión. Realizar acciones de formación y sensibilización.	Deber de "Abstenerse" de contactar con sus trabajadores fuera de su jornada de trabajo, salvo casos de fuerza mayor.	Deber de respetar el derecho a desconexión de doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas.	Empleador es obligado de contar con Política Interna que incluye protocolo de desconexión digital.

Fuente: Normas de los países en referencia.

En definitiva, la desconexión digital si bien se va implementando de manera progresiva en varios países, criterios como por ejemplo el alcance o aplicación de la norma no son uniformes, aunque en el fondo coinciden en conferir protección al trabajador a fin de no prolongar sus jornadas laborales.

3.3 Derecho a la desconexión digital en el Perú

En el Perú el derecho a la desconexión digital se implementa en medio de un contexto de pandemia, a resultas de una legislación adaptada para una realidad sanitaria apremiante que coadyuvara a disminuir el impacto económico en los trabajadores y sus familias.

En los años 2020-2021, con el aislamiento social por la coyuntura sanitaria, modalidades como el trabajo remoto y el teletrabajo tomaron relevancia en las prestaciones de servicios en un intento de viabilizar las actividades fuera del centro de trabajo; la primera se implementa por primera vez, en tanto la segunda ha sido materia de revisión por parte de algunos legisladores. Para fines de la presente investigación es necesario centrar el análisis en el “derecho a la desconexión” en el marco normativo del trabajo remoto, luego el teletrabajo y finalmente en un ámbito de aplicación general.

3.3.1 La desconexión digital en el Trabajo Remoto

A finales del primer trimestre del año 2020, se establece el Decreto Supremo 008-2020-SA⁴¹ que inicialmente declara la emergencia sanitaria a nivel nacional, posteriormente, a través del Decreto supremo 044-2020-PCM, se declara el Estado de emergencia nacional, precisamente por las graves afectaciones a la vida a consecuencia del COVID 19. El carácter excepcional y temporal de estas dos disposiciones ha sido sostenido en las normas que guardan relación con el derecho a la desconexión.

En ese sentido, la figura N° 14 muestra el marco normativo del Derecho a la desconexión digital en el Perú en el cual se incluye el Decreto supremo 044-2020-PCM⁴² a modo de antecedente por el contexto –pandémico- en que surgió la regulación.

⁴¹ La declaratoria de emergencia sanitaria nacional se ha visto prorrogada por los Decretos Supremos N° 020-2020-SA, N° 027-2020-SA, N° 031-2020-SA, N° 009-2021-SA, N° 025-2021-SA y N° 003-2022-SA.

⁴² La declaratoria de Estado de Emergencia Nacional por las circunstancias que afectan la vida de las personas a consecuencia del COVID-19 ha sido ampliado temporalmente en repetidas oportunidades durante los años 2020, 2021 y parte del 2022.



Figura 14. Línea de tiempo del marco normativo del Derecho a la Desconexión.

3.3.1.1 Decreto de Urgencia 026-2020

Con el objetivo de proteger la vida y la salud de los trabajadores de cara a la pandemia por el COVID-19, en marzo del año 2020, mediante **Decreto de Urgencia 026-2020**, en el territorio nacional, se faculta a los empresarios la implementación del Trabajo Remoto tanto para la actividad pública como privada, se exceptúa los trabajadores que confirmen tener COVID 19 y aquellos que se encuentran en descanso médico. (Artículo 17.2).

A razón de la implementación del trabajo remoto, los trabajadores ejecutan la prestación de servicios en sus domicilios o en el lugar de aislamiento domiciliario –fuera del centro de trabajo- a través de equipos informáticos, telecomunicaciones, internet en la medida que la naturaleza de sus labores lo permita. (Artículo 16). Se otorga facultades al empleador para modificar el lugar de la prestación de servicios en el marco del trabajo remoto. (Artículo 17.1).

Entre sus disposiciones no se halla contemplada la desconexión digital de los trabajadores, por el contrario, se consideró como una de las obligaciones del trabajador “estar disponible, durante la jornada de trabajo, para las coordinaciones de carácter laboral que resulten necesarias” (Artículo 18.2.3).

A pesar de que el trabajo remoto es una modalidad impulsada por la necesidad de un aislamiento social, hay quién contempla su permanencia debido a lo conveniente que puede ser para algunas empresas, como lo señala

Jorge Toyama: “El trabajo remoto llegó para quedarse.”, aunque se debe tener en cuenta determinados elementos o claves, como él los cita: “la delimitación, los gastos, la ergonomía y la desconexión digital” (Toyama, 2020).

El vínculo laboral no se afecta con la implementación del trabajo remoto, tampoco la remuneración, salvo que este último se encuentre vinculado a la asistencia al centro de trabajo.

De cualquier manera, el retorno al trabajo presencial es una realidad ineludible puesto que la normatividad sobre el trabajo remoto, como se dijo, fue implementada en respuesta al estado de emergencia sanitaria por el COVID-19, en ese sentido, la vigencia comprendida hasta el 31 de diciembre de 2021 (D.U. 127-2020) se prorroga hasta el 31 de diciembre de 2022 (Artículo 2 del D.U. 125-2021) lo que remarca la naturaleza “temporal” del trabajo remoto.

3.3.1.2 Decreto Supremo 010-2020-TR

Con la promulgación del **Decreto Supremo 010-2020-TR**, publicado en marzo del 2020, se establecen, disposiciones sobre el trabajo remoto previsto en el D.U. 026-2020, cuya finalidad es facilitar la implementación de esta modalidad de trabajo para el sector privado, incluyendo trabajadores en aislamiento domiciliario, los que no pueden ingresar al país y modalidades formativas, exceptuando aquellos trabajadores con descanso médico o con prestación de servicio suspendida por estar con COVID-19. (Artículo 4).

En el presente Decreto se refuerza la definición sobre “trabajo remoto” que ofrece el Decreto de Urgencia 026-2020, además extiende esta definición a cualquier tipo de trabajo que no requiera la presencia física del trabajador en el centro de trabajo. (Literal a), Artículo 3). Este extremo resulta importante para la aplicación de todos los derechos contenidos en el presente D.S., pero sobre todo el “derecho a la desconexión” (este último incorporado posteriormente por D.S. 004-2021-TR) ya que al extenderse hacia otros tipos de trabajo los efectos que resulten de esta norma le son aplicables a toda prestación de servicio que se realice fuera del centro de trabajo y no solo al “trabajo remoto”.

En cuanto a la jornada de trabajo para esta prestación de servicios, no puede exceder de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales, realizable en un máximo de 6 días. Dentro de la jornada máxima –en trabajo remoto- no se encuentran comprendidos los trabajadores de dirección,

trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata de jornada y los que brindan servicios intermitentes. Las partes pueden pactar los horarios que mejor se adapten a sus necesidades sin exceder la jornada máxima ni los días permitidos (6 días). En ese sentido, es deber del trabajador remoto estar disponible durante la jornada de trabajo establecida. (Artículo 9).

En su redacción inicial el D.S. 010-2020-TR no hace referencia al derecho a la desconexión digital. Sin embargo, este derecho se ve incorporado por el Decreto Supremo 004-2021-TR en marzo del 2021, este último se desarrolla más adelante.

3.3.1.3 Decreto de Urgencia 127-2020

La legislación peruana implementa por primera vez, el derecho a la desconexión digital, en noviembre de 2020, con la publicación del **Decreto de Urgencia 127-2020**, declarando como obligación del empleador el respeto al derecho de desconexión digital del trabajador de cara al trabajo remoto:

Artículo 18.- Obligaciones del empleador y trabajador

18.1 Son obligaciones del empleador:

(...)

18.1.4. *Respetar el derecho a la desconexión digital del trabajador* [énfasis agregado], 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.

Decreto de Urgencia 127-2020

Adicionalmente establece la imposibilidad al empleador de exigir al trabajador la realización de tareas o coordinaciones de carácter laboral durante el tiempo de desconexión digital.

La desconexión debe ser de al menos doce horas continuas en un lapso de 24 horas cuando se trata de trabajadores no comprendidos en la jornada máxima de trabajo.

De la propia redacción de este derecho se desprende que se trataría de un derecho reservado para “días” de descanso, licencias y periodos de suspensión de la relación laboral. En el entendido que la norma general reconoce como

días de descanso los domingos o aquel día o días que se descansa después de los 5 o 6 días de trabajo en la semana.

En esta oportunidad la disposición no contempla los descansos diarios posteriores a la jornada de trabajo, omisión que es corregida posteriormente con el Decreto Supremo 004-2021-TR.

Se debe señalar que en el presente decreto (127-2020) la desconexión digital forma parte de las obligaciones del empleador de cara a la aplicación del trabajo remoto establecido mediante el D. de Urgencia 026-2020.

3.3.1.4 Decreto Supremo 004-2021-TR

Como se mencionó, es a través del Artículo 9-A del Decreto Supremo 004-2021-TR –Primera disposición complementaria modificatoria- que se incorpora el derecho a la Desconexión digital al D.S. 010-2020-TR, este último referido al Trabajo Remoto.

Artículo 9-A. Derecho a la desconexión digital

9-A.1. “. . . el trabajador tiene derecho a desconectarse de los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos (internet, telefonía, entre otros) utilizados para la prestación de servicios. En consecuencia, el empleador no puede exigir al trabajador realizar tareas, responder comunicaciones o establecer coordinaciones de carácter laboral, a través dichos medios, durante el tiempo de desconexión digital, . . .” salvo que acuerden trabajo a sobretiempo.

Decreto Supremo 004-2021-TR

En esta oportunidad la norma si contempla el derecho a la desconexión en los descansos entre jornadas –diarias-, además del descanso semanal, días feriados, días de descanso vacacional, días de licencia y demás periodos de suspensión de la relación laboral.

En cuanto a los trabajadores de dirección, los trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata de la jornada y los que prestan servicios intermitentes, les confiere el tiempo de desconexión de 12 horas continuas en un periodo de 24 horas, además de los días reconocidos por ley.

Normativamente en nuestro país, el Derecho a la Desconexión se encontraba subsumido al Trabajo remoto, modalidad prestacional con una

vigencia límite hasta el 31 de diciembre de 2022 determinada mediante el D. de Urgencia 115-2021. Esto hacía del Derecho a la desconexión una norma temporal. Sin embargo, con la publicación en setiembre del 2022 de la Ley N° 31572 -Ley del Teletrabajo-, el derecho a la desconexión se establece como parte de una norma permanente; esta modalidad de Teletrabajo se desarrollará posteriormente en la presente investigación.

Ciertamente, el D.S. 004-2021-TR desarrolla de manera más extensa el “Derecho a la desconexión digital” a comparación de las normas previamente comentadas, sin embargo, pareciera contar con algunas imprecisiones en perjuicio del trabajador, precarizando su eficacia.

- El artículo 9-A.1 señala que “. . .el trabajador tiene derecho a desconectarse de los medios tecnológicos utilizados para la prestación de servicios.

Al respecto, la redacción de este extremo de la norma no salvaguarda al trabajador de ser interrumpido en sus descansos, toda vez que, los medios utilizados para la prestación de servicios, es decir las TIC que el trabajador emplea para realizar su trabajo, pueden estar “desconectados”, sin embargo, aquello no le prohíbe al empleador llamar y/o enviar mensajes al celular “personal” del trabajador.

El mismo artículo considera: “. . . el empleador no puede exigir al trabajador realizar tareas, responder comunicaciones o establecer coordinaciones de carácter laboral . . . durante el tiempo de desconexión. . .”

A este respecto, la “desconexión” no solo debe significar un derecho para el trabajador, sino también un deber para el empleador, de este modo la prohibición sería para el empleador de no comunicarse con su trabajador por ningún medio una vez culminada la jornada laboral, puesto que como se mencionó en un capítulo anterior, la sola recepción de alguna comunicación genera en el trabajador expectativa sobre un trabajo o actividad pendiente lo cual afecta su tranquilidad. En esa línea de ideas la doctora Grant⁴³ comentó a la BBC: “los impactos negativos (...) de estar “siempre encendido” es que su mente nunca descansa, no le está dando tiempo a su

⁴³ Doctora Christine Grant, especialista en Psicología Laboral de la Universidad de Coventry. (BBC, 2014)

cuerpo de recuperarse, de manera que siempre está con estrés”. (Wall, 2014).

- El artículo 9-A.2 “. . .el empleador debe establecer las medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión digital.”

La redacción en esta parte del D.S. materia de análisis no determina la manera en que el empleador garantiza el ejercicio efectivo de este derecho. Si bien el poder de dirección reconocido Constitucionalmente en el artículo 59, así como las facultades otorgadas por el artículo 9 de la Ley Productividad y Competitividad Laboral le permite al empleador organizar, reglamentar, fiscalizar y sancionar; las medidas a implementar no pueden ser determinadas de manera unilateral, por el contrario, los mecanismos mediante los cuales se haga efectivo el derecho a la desconexión deberían ser propuestos, discutidos y aprobados entre las partes (empleador y trabajadores).

- El artículo 9-A.3. Si durante el tiempo de desconexión el trabajador y el empleador acuerdan la realización de alguna tarea o coordinación de carácter laboral “. . . se considera trabajo en sobretiempo y se paga o se compensa con descanso sustitutorio. . .”

Un acuerdo de esta naturaleza tendría que ser plasmado por escrito, debidamente motivado y por un corto lapso de tiempo, es decir, evitar que el trabajo en sobretiempo se configure de manera continua y recurrente para no recortar el descanso del trabajador. Se debe tener en cuenta que, al tratarse de trabajo en sobretiempo, este obedece a situaciones contempladas en el segundo párrafo del artículo 9 del Decreto Legislativo 854, Ley de Jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, las cuales tienen un carácter excepcional. Como se ha señalado anteriormente en la presente investigación, la prolongación constante de jornadas laborales puede afectar al trabajador de modo irreversible en su salud⁴⁴ o su vida personal lo cual no podría ser compensado o pagado.

⁴⁴ La OMS y la OIT alertan de que jornadas de trabajo prolongadas aumentan las defunciones por cardiopatía isquémica o por accidentes cerebrovasculares.

- El artículo 9-A.4 cuenta con una redacción similar al artículo precedente en cuanto al pago o compensación por la realización de tareas o coordinaciones en los días de descanso.

La redacción de estos dos últimos artículos le da un carácter de permisibilidad al trabajo más allá de la jornada laboral lo que contradice el propósito del derecho a la desconexión digital de garantizar los tiempos de descanso del trabajador y por consiguiente eleva las probabilidades de afectaciones negativas como las que se han descrito a lo largo de esta investigación.

- En materia de fiscalización laboral, y de cara la “desconexión digital”, con la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria del presente D.S. se incorpora la Décima Disposición Final y Transitoria al Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo, aprobado mediante D.S. 019-2006-TR (en adelante RLGIT), la cual prevé como infracción grave “ejercer coerción sobre el/la trabajador/a o incurrir en actos dirigidos a intimidar al trabajador/ra para realizar tareas, responder comunicaciones o establecer coordinaciones de carácter laboral, a través de cualquier equipo o medio informático, de telecomunicaciones o análogos, o a mantener activos dichos medios durante el tiempo de desconexión digital . . .”.

La tipificación de esta infracción atiende al incumplimiento del derecho a la desconexión descrito en el D.S. 010-2020-TR (Artículo 9-A.1) que, regula la aplicación del “Trabajo remoto”, por ello, surge la pregunta de si el incumplimiento al derecho de la desconexión digital puede llegar a aplicarse a otras modalidades de trabajo.

De hecho, como se pudo apreciar en el subcapítulo 3.1.1 existirían indicios sobre el incumplimiento al límite de la jornada laboral y el tiempo de descanso de los trabajadores, probablemente a causa de factores como la hiperconectividad producto del fácil acceso a Internet a través de las TIC, lamentablemente no se puede determinar, a ciencia cierta, la razón de por la cual se presentan jornadas de trabajo de más de 48 horas. Por eso, resulta importante fortalecer la Inspección de trabajo y la Autoridad administrativa.

Sobre todo, porque, la era de digitalización en la que se encuentran los trabajos en general, así como, la alta conectividad que favorecen las TIC

motiva una norma a fin de garantizar los tiempos de descanso de los trabajadores a través de un mandato como es la “Desconexión digital” o “Desconexión laboral”. Ante esto, De Lama considera: “el derecho a la desconexión digital corresponde ser respetado en el marco de cualquier relación laboral, sea esta remota, mixta (remoto y presencial) o presencial.” (De Lama, 2021 p.12).

De regreso a la fiscalización laboral, otro problema que enfrenta la “Desconexión digital” es la valoración de la infracción, puesto que el RLGIT contempla la afectación del tiempo de trabajo como una infracción “muy grave” (Artículo 26), en tanto la Décima Disposición Final y Transitoria del D.S. 004-2021-TR considera que incumplir con el tiempo de desconexión configura una infracción “grave”. La valoración de ambas infracciones resulta contradictoria, sobre todo, teniendo en consideración que en el fondo las dos atienden a incumplimientos respecto (al límite) de la jornada de trabajo.

Otro aspecto para mencionar sobre el citado decreto – emitido en conformidad con el D. de Urgencia 026-2020- y sus disposiciones en materia de fiscalización es la temporalidad. Inicialmente atienden a medidas excepcionales y temporales por la emergencia sanitaria causada por el COVID-19 en el marco de la modalidad de trabajo remoto, sin embargo, posteriormente con la dación de la Ley N° 31572 – Ley de Teletrabajo; estas infracciones pasan a ser de carácter permanente en el marco del Teletrabajo, este último se desarrollará posteriormente.

- Cabe reiterar que en nuestra legislación “el derecho a la desconexión”, inicialmente, se encontraba subsumido dentro de una norma de carácter temporal (que implementa el trabajo remoto) emitida en el marco del Estado de Emergencia Sanitaria y del Estado de Emergencia Nacional por el COVID-19, sin embargo, la problemática a la que está dirigida es justamente el trabajo fuera de la jornada, durante el espacio destinado al descanso o al disfrute del tiempo libre, a través de comunicaciones por dispositivos digitales. Como se puede notar de la presente investigación, es innegable que cada vez más empleadores hacen uso de los medios tecnológicos para estar “conectados” con sus trabajadores, esto puede ser considerado razón

justificable por la que la “desconexión digital” –o laboral- deba ser una regulación que proteja de manera general y permanente a los trabajadores.

3.3.2 La desconexión digital en la Ley del teletrabajo

El teletrabajo es una modalidad especial donde el trabajador presta sus servicios utilizando TIC -plataformas y tecnologías digitales- sin presencia física en el centro de trabajo, en tanto, el empleador cuenta con la facultad de establecer las herramientas para coordinar, controlar y supervisar su desarrollo, respetando la privacidad del teletrabajador.

Regulado en el Perú desde el año 2013 a través de la Ley N° 30036 “Ley que regula el Teletrabajo” y reglamentado por Decreto Supremo N° 017-2015-TR, ambos dejados sin efecto por la única disposición complementaria derogatoria de la Ley N° 31572 “Ley del Teletrabajo”, publicada el 11 de setiembre de 2022, en el diario oficial “El Peruano” y su reglamento aprobado por D.S. N° 002-2023-TR.

Sin perjuicio de tratarse de una modalidad especial, la Ley revocada admitía que los derechos y obligaciones de los teletrabajadores eran los mismos de aquellos inmersos en la actividad privada (artículo 5°); por su parte la reciente norma reconoce al teletrabajador los mismos derechos de los trabajadores bajo modalidad presencial (artículo 6.1); en ese entendido, también en esta modalidad, derechos como la jornada laboral cuenta con los límites que la legislación consagra – de 8 horas diarias-, *ergo*, el derecho a descansar. En esa línea de ideas, la reciente Ley de Teletrabajo al normar una modalidad estrechamente vinculada a las TIC si contempla el derecho a la desconexión -del teletrabajador-, a comparación de la norma precedente en donde cuya narrativa no se contemplaba este derecho.

A modo de entender su transformación es importante remarcar que el Teletrabajo antes de la pandemia se trató de una modalidad poco acogida por empleadores como lo indica el Ministerio de Economía y Finanzas en la exposición de motivos del D. de Urgencia 026-2020 “. . . menos del 0.1% de trabajadores del sector privado laboran en . . .teletrabajo. . .” (Ministerio de Economía y Finanzas [MEF], s.f., p. 16) debido a la predominancia del trabajo presencial.

A consecuencia de la coyuntura sanitaria, además del trabajo remoto, se volvió la mirada también hacia el Teletrabajo que ya contaba con una regulación elaborada en un contexto diferente al sanitario. Es así que, con el objetivo de viabilizar la prestación de servicios en un estado de confinamiento, en el marco sanitario y de cara al

Teletrabajo entre los años 2020 y 2021 se propicia iniciativas como el Proyecto de ley 5408/2020-CR⁴⁵ que proponía la “Nueva Ley que regula el Teletrabajo” y donde se aborda la desconexión para esta modalidad:

Artículo 9. De la desconexión de la jornada laboral

El empleador debe respetar el derecho a desconexión del teletrabajador, garantizando el tiempo en el cual ellos no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes y otros requerimientos.

El tiempo de desconexión debe ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso el empleador puede establecer comunicaciones ni formular órdenes y otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los teletrabajadores.

Proyecto de Ley 5408/2020-CR⁴⁶

Como parte de las opiniones solicitadas de cara a este proyecto legislativo, algunos organismos del Estado se han pronunciado.

- Sobre “la desconexión de la jornada laboral” este proyecto consagra como deber del empleador el “respetar el derecho a desconexión del teletrabajador [en cuyo tiempo] no estará obligado a responder sus comunicaciones, órdenes o requerimientos”. Asimismo, reconoce que “. . . los trabajadores tendrán derecho a desconectarse al menos “doce horas seguidas” en un periodo de veinticuatro horas. . . .” (artículo 9 del proyecto de Ley).

Al respecto, la opinión brindada por el MTPE⁴⁷, apunta:

“. . . se considera que tal regulación no guarda coherencia con lo establecido en el artículo 25 de la Constitución Política del Perú, respecto a que la jornada de trabajo es de máximo ocho horas diarias o de cuarenta y ocho horas semanales.” (MTPE, 2020, p.8)

A manera de explicar la opinión del MTPE, hay que tener en cuenta que las 12 horas de “desconexión” que “la propuesta” le confiere al trabajador sumadas a la jornada

⁴⁵ Proyecto de Ley 5408/2020-CR “Nueva Ley que regula el teletrabajo” Expediente virtual <https://www.congreso.gob.pe/Docs/comisiones2020/Ciencia/ExpedienteVirtualPI5408.html>

⁴⁶ Proyecto de Ley “Nueva Ley que regula el Teletrabajo” Recuperado de: https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos_de_Ley_y_de_Resoluciones_Legislativas/PL05408_20200602.pdf

⁴⁷ Opinión presentada en el Informe N° 1591-2020-MTPE/4/8, Numeral 3.4.28 de la página 8, de fecha 03 de agosto de 2020.

legal, que no puede exceder de 8 horas diarias, como se ha mencionado anteriormente, dejaría un margen de 4 horas por día como un tipo de zona gris. Esas 4 horas serían para que los trabajadores ¿descansen o trabajen?

Por su parte, la opinión vertida por el Ministerio de justicia y Derechos Humanos⁴⁸ sobre este mismo artículo (artículo 9 del proyecto) en una línea más proteccionista del trabajador señala:

“ . . . [D]e una interpretación *contrario sensu*, el empleador tendría la facultad de solicitar al teletrabajador estar conectado hasta 12 horas al día, lo cual es inconstitucional al afectar la jornada máxima de trabajo de 8 horas diarias; por consiguiente, debe precisarse que la desconexión se dará al término de la jornada laboral de ocho horas.” (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos [MINJUSDH], 2020, p.9).

En ese mismo año (2020) se dieron dos proyectos de ley –N° 5908 y N° 6038- sobre Teletrabajo donde también se esbozaba el Derecho a la desconexión. El primero de manera muy exigua, en tanto, el segundo define el Derecho a la desconexión y confiere al empleador el respeto a este derecho la garantía en su ejercicio.

A pesar de las iniciativas normativas descritas, estos proyectos no progresaron.

En el año 2021, dos nuevos proyectos tuvieron lugar – N° 1046/2021 Proyecto de Ley “Nueva ley del teletrabajo” y N°1292/2021 Proyecto de ley de teletrabajo- en ambos se incluyó el Derecho a la desconexión digital.

En la propuesta planteada en el Proyecto 1046/2021, los aspectos más relevantes respecto a la desconexión son que:

El teletrabajador tiene derecho a la desconexión digital por doce (12) horas consecutivas. Durante ese tiempo no está obligado a reportar a su empleador ni atender asuntos de índole laboral, sin embargo, permite que el empleador envíe comunicación por medios electrónicos sin que esté obligado a atenderlas. El incumplimiento del empleador, objetivamente demostrable por el teletrabajador será considerado como tiempo de trabajo en sobretiempo. (artículo 14)

Por su parte la propuesta planteada en el Proyecto 1292/2021, resulta ser más limitado en su redacción considerando a la desconexión como: “necesaria para que el

⁴⁸ Opinión presentada en el Informe Legal N°053-2020-JUS/DGDNCR, Numeral 35 de la página 9, de fecha 05 de agosto de 2020.

trabajador pueda disfrutar de su intimidad personal y familiar, debiendo respetarse su derecho a no responder cuando termina su jornada laboral.” (artículo 9)

En un Dictamen⁴⁹ emitido en marzo del 2022 por la Comisión de ciencia, innovación y tecnología [CCIT] del Congreso recaídos en estos dos últimos proyectos, mediante el cual se propone la “Nueva Ley de Teletrabajo” contempla dentro de las desventajas del Teletrabajo:

- La dificultad de desconectarse del trabajo, nuestra norma vigente de Teletrabajo no contempla la desconexión, siendo importante su establecimiento para que genere un entendimiento por parte del empleador, del derecho de tener un espacio de descanso para él y también para el trabajador. Permitiría su mejor cumplimiento (CCIT, Pp. 43-44).
- El establecimiento de límites entre la vida de trabajo, familiar y personal estaría concretamente vinculado con el derecho a la desconexión siendo necesario que nuestra norma también establezca este aspecto (CCIT, p. 45).
- Tratamiento legislativo adecuado del derecho a la desconexión digital, que implicaría limitar el uso de la comunicación digital a través de celulares, apps de mensajería instantánea, emails para cautelar el tiempo de descanso efectivo y vacaciones de los trabajadores (CCIT, p. 48).

En esta línea de ideas, la Comisión del congreso considera como un desafío para la nueva Ley que regule el Teletrabajo: el derecho a la desconexión y la capacidad de establecer límites por el teletrabajador entre el trabajo y la vida familiar que consistiría en limitar el uso de la comunicación digital con el empleador (CCIT, p. 52).

Entre los comentarios realizados por el MTPE sobre la propuesta legislativa del Teletrabajo en materia de Derecho a la desconexión digital, están los siguientes (CCIT, Pp. 84-85):

- El derecho a la desconexión digital debiera ser reconocido tanto para los trabajadores sujetos a fiscalización, en el tiempo entre el término de una jornada y el inicio de la siguiente, días de descanso semanal, feriado, descanso

⁴⁹ Dictamen 11, recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR elaborado por la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología del Congreso de la República, mediante el cual se propone la “Ley del Teletrabajo” con texto sustitutorio.

<https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/Mjc5MzM=/pdf/UNANIMIDAD%20PL%201046%20Y%201292>

vacacional, licencias y demás; como para aquellos trabajadores no sujetos a fiscalización, debería operar el derecho a la desconexión de doce horas, además de los supuestos antes citados.

- El derecho a la desconexión digital exige una determinación de los riesgos para la salud a los que se pueden ver expuestos ante una conexión permanente.
- Para que se pueda respetar el derecho a la desconexión digital es necesaria la delimitación del horario de trabajo.
- El quebrantamiento del derecho a la desconexión digital solo puede darse ante circunstancias extraordinarias (caso fortuito o fuerza mayor).

La reciente ley (31572, Ley del Teletrabajo) y su reglamento (D.S. 002-2023-TR) han recogido gran parte de las recomendaciones antes descritas en lo que respecta al derecho a la desconexión, siendo un gran avance en la inclusión de este derecho en las relaciones laborales, aun así, la limitación para el ejercicio de este derecho es su aplicación a trabajadores cuyas labores se encuentran enmarcadas a la modalidad del Teletrabajo que deja de lado una vez más –así como lo hizo en su momento la normativa sobre Trabajo remoto- a aquellos trabajadores en modalidad presencial, sin tener en consideración que prácticamente todos los trabajadores cuentan con TIC's que posibilitan comunicaciones extralaborales, excluyéndolos de una protección normativa que garantice su derecho al descanso y disfrute del tiempo libre.

Considerar que esta nueva disposición sobre derecho a la desconexión de cara al Teletrabajo salvaguarde los derechos de los trabajadores, podría ser tema de futuras discusiones, tomando en cuenta que, si bien los Teletrabajadores podrán evitar responder mensajes o correos, la norma no los protege de seguir recibiendo comunicados de sus empleadores, o en su defecto, prohibir al empleador de realizar cualquier tipo de comunicación fuera de la jornada de trabajo como si lo han regulado otros países, lo cual lleva a cuestionar si estamos ante una desconexión eficaz (verdadera desconexión).

Con la reciente normativa que contempla el derecho a la desconexión -Ley y Reglamento-, queda ahora pendiente la tarea de evaluar su eficacia para garantizar los tiempos de descanso y disposición del tiempo libre de los teletrabajadores.

3.3.3 La desconexión digital en el ámbito de aplicación general.

Existe una firme regulación sobre la jornada laboral y los descansos -ambos puntos se han desarrollado en la tesis-; sin embargo, en el caso de la Desconexión digital, estaríamos ante una reciente disposición objetiva que faculta al trabajador a “no hacer caso” o “desatender” comunicaciones de su empleador; además de conferirle el respeto a este derecho por parte del último y así evitar prolongar su jornada laboral.

La legislación peruana ha desarrollado inicialmente el derecho a la desconexión digital en el marco del trabajo remoto –como una norma temporal- motivado por la coyuntura sanitaria mundial para luego recogerlo en una norma legislativa que regula el teletrabajo. De ahí que, aún no existe iniciativa legislativa sobre el “derecho a la desconexión digital” o “desconexión laboral” respecto a los trabajadores en el ámbito de aplicación general donde se tome en cuenta las diversas actividades económicas ya sea que en su realización utilicen TIC o lo requieran para determinadas áreas al interior de la organización, o las diferentes modalidades de trabajo donde sea necesario el uso de TIC.

Como se ha visto, la desconexión digital en el Perú viene ganando un lugar como derecho de los trabajadores, en ese sentido, sería recomendable no retroceder en lo ya avanzado, partiendo desde el reconocer que la relación laboral se ha visto transformada por las TIC a nivel mundial, lo que se hizo más evidente en los últimos años, conllevando a que cada vez más gobiernos instauren un derecho, para muchos desconocido, este es el derecho a la “desconexión laboral” o “desconexión digital”, con el propósito de marcar un límite a la presunta disponibilidad de los trabajadores más allá de su jornada laboral.

Por lo que, la positivización de este derecho debe ser adoptado como instrumento para garantizar el derecho fundamental al descanso y el disfrute del tiempo libre y así proteger al trabajador, además de contribuir con su bienestar personal y familiar, pero para ello se requiere que se configure como norma específica y permanente.

3.4 La desconexión digital como norma eficaz para garantizar el derecho al descanso y disfrute del tiempo libre

En nuestro país muchos trabajadores aceptan realizar actividades más allá de sus horas de trabajo por factores como: la informalidad laboral⁵⁰, el falso criterio de considerar una falta

⁵⁰ Para el 2017, el Banco Mundial, señalaba que Perú se encontraba en el puesto 8 de 16 países en América Latina y el Caribe respecto a la tasa de informalidad laboral. Y que a nivel nacional el porcentaje de informalidad llegaba al 73.3% de la PEA

de compromiso el no realizar horas extras, el desconocimiento de derechos laborales, y si ello se le suma la irrupción tecnológica de las últimas décadas en casi todas las actividades organizacionales, se ha hecho más proclive la vulneración de derechos fundamentales del trabajador como ocurre con el “descanso” posterior a una jornada de trabajo.

Ser requerido por el empleador, el recibir correos electrónicos, mensajes o llamadas cuando ya ha culminado el horario laboral son prácticas que los trabajadores, sin importar régimen o modalidad de relación laboral, han venido afrontando sobre todo en las últimas décadas con la penetración de las nuevas tecnologías y sus herramientas.

La constante información y la permanente comunicación están generando una dependencia a estar “conectado” siempre; esta hiperconectividad, como se ha mencionado en el transcurso de la presente investigación, contribuye a extender el tiempo de disposición de los trabajadores para recibir órdenes o coordinaciones relacionadas con sus labores haciendo posible que las jornadas laborales se extiendan. Adicionalmente, se ha tomado conocimiento sobre la prolongación de jornadas labores y como ha ido produciendo enfermedades o afectaciones en los trabajadores.

Sobre el particular, nuestro país, al igual que otros países comprende la importancia de establecer directrices que promuevan el uso adecuado de las TIC al interior de las relaciones laborales con el objeto de proteger derechos como la vida y la salud de los actores. Por lo que, el “derecho a la desconexión digital” o como también lo llaman “desconexión laboral” resulta ser un instrumento que conlleva a obtener un tiempo de descanso adecuado para la recuperación de los trabajadores y disponer del espacio para su desarrollo familiar y personal.

Por su trascendencia para lograr proteger la vida y la salud de los trabajadores (el lado débil de la relación laboral), este derecho debería ser establecido como Ley específica y permanente, por un lado, atendiendo a principios de protección, prevención, irrenunciabilidad; por otro lado, contando con elementos como la accesibilidad.

Por lo pronto, la propia redacción de la norma sobre la desconexión en nuestro país y su regulación no garantizar su eficacia. Justamente, garantizar la eficacia de la Desconexión digital, es un punto que difiere en cuanto a los mecanismos a emplear: Por ejemplo promover la Desconexión por Convenio Colectivo, desde una mirada comparada, países –como Francia- donde la fuerza sindical es importante, la negociación colectiva llega a ser una vía

para “. . .tratar las modalidades del “pleno ejercicio del derecho a la desconexión” [así como] la puesta en marcha de “dispositivos” de regulación [en] la utilización de “dispositivos digitales”. . . .” (Camós & Sierra, 2020, p.1059).

En Perú, en cambio, la sindicalización es mucho menor, el Diario Gestión publicó que en el sector público es alrededor del 16%, en tanto en el sector privado la tasa apenas llega al 6% aproximadamente (O'Hara, 2020); por lo que devendría en ineficaz “la negociación colectiva” como una vía para implementar la desconexión digital. En esa medida las posibles modalidades, de cara a una mayor garantía para el ejercicio de la desconexión digital sería las de carácter jurídico o material, tal como lo sugieren Camós & Sierra (2020):

“En relación a las [modalidades] jurídicas . . . tienen que apuntar en dos direcciones. La primera, destinada a establecer la obligación . . . en especial jefes . . . de “no” enviar comunicaciones o requerimientos a sus subordinados fuera del horario de trabajo. La segunda destinada a reforzar el derecho de los trabajadores de no contestar . . . comunicaciones o requerimientos durante sus tiempos de descanso”. (p. 1059)

En tanto las modalidades materiales como “. . .efectuar ajustes en los servidores de las empresas que impidan . . . recib[ir] comunicación electrónica después de sus horarios de trabajo; incorporar aplicaciones [en los teléfonos] que logren el mismo resultado tratándose de mensajes de texto . . .” (p. 1060).

Para una formulación normativa de esta naturaleza, se puede sugerir los siguientes puntos a tener en cuenta en una próxima regulación sobre el derecho a la desconexión, como norma legal específica y permanente.

- Desarrollar una definición del Derecho a la desconexión

Tomando en cuenta que el derecho a la desconexión digital es un derecho que le permite al trabajador desconectarse de cualquier medio tecnológico, digital, telecomunicación, informático para así garantizar el respeto de su tiempo de descanso, licencias, permisos vacaciones a fin de no atender tareas, obligaciones, requerimientos o cualquier otra actividad laboral para que pueda disfrutar y disponer de su tiempo libre o de ocio.

Se reconoce que las TIC han contribuido favorablemente con la realización de prestaciones laborales, sin embargo, el uso inadecuado de las mismas encamina a que los trabajadores enfrenten riesgos para su salud. Por esa razón Cialti rescata del Informe Mettling la propuesta de “. . . convertir las TIC en una herramienta de mejora de la calidad

de vida en el trabajo. Por eso, insiste (...) en la necesaria regulación de su uso y (...) la importancia de encontrar técnicas de medición de la carga de trabajo. . ." (Mettling, 2015, como se citó en Cialti, 2017, p. 172).

- Determinar el objeto de la norma

Para eso es necesario regular y promover la desconexión digital de los trabajadores en las diferentes modalidades de contratación, con el propósito de garantizar el goce efectivo de los descansos y del tiempo libre a fin de conciliar la vida laboral y la vida familiar. Este es el criterio recogido por legislaciones como Francia, España, Chile que desarrollan el derecho a la desconexión digital.

Con la regulación expresa de este derecho "habría claridad sobre el ejercicio y protección de este derecho", es el comentario recogido de Julián Pérez, Docente universitario, conferencista y consultor sobre "derecho a la desconexión laboral" participante en el debate de la norma colombiana sobre la Ley de desconexión digital.

- Basar la desconexión digital en principios como los que se encuentran contemplados en la Constitución Política peruana como la irrenunciabilidad (artículo 26, numeral 2), en instrumentos internacionales como universalidad, igualdad y no discriminación (DUDH) y todas las normas afines a la Ley.

Como ejemplo tenemos a la norma colombiana la cual considera como principios orientadores de este derecho: los principios constitucionales en los términos correspondientes al derecho al trabajo, los convenios ratificados con la Organización Internacional del Trabajo OIT y toda la normativa relacionada para las finalidades de dicha ley. (Art. 2 de la Ley 2191).

- Determinar el ámbito de aplicación de la desconexión digital.

En el Perú la desconexión digital inicialmente se había regulado por Decreto Supremo concebido para una modalidad donde la prestación de servicio se realiza fuera de las instalaciones de la empresa como es el trabajo remoto, y posteriormente acogida dentro de la Ley de Teletrabajo, sin embargo debido a la hiperconectividad laboral por medios digitales cada vez más generalizada, esta norma debe contemplar textualmente como ámbito de aplicación a todos los trabajadores de las diferentes modalidades de contratación sin distinción de régimen laboral reconocidos en el ordenamiento jurídico, trabajadores de actividades formativas, y todas las relaciones contractuales de prestación de servicios que se encuentren bajo subordinación.

- Establecer textualmente obligaciones para el empleador como la prohibición de enviar o contactar mediante cualquier medio de comunicación, digital, informático con su trabajador mientras dure el tiempo de desconexión para no generar en este último un estado de alerta o ansiedad al tener conocimiento de la existencia una notificación relacionada con sus labores. Es decir, la redacción de la norma sería tal, a fin de, más que reconocer el derecho del trabajador a desconectarse, dispondría como “deber” del empleador el no contactar a su trabajador. Así como lo ha dispuesto la norma en Portugal.
- Determinar medidas que garanticen la desconexión digital.

Como se mencionó, en nuestro país no es posible pretender garantizar la Desconexión digital por Convenio colectivo como si lo realizan en otros países. En ese sentido, se debería tener como sin valor cualquier acuerdo que vaya en contra de la Ley de desconexión tal como lo ha realizado la norma colombiana.

Además, siguiendo el ejemplo de dicho país, nuestra regulación debería considerar que el empleador tenga la obligación de contar con una política de desconexión digital que contemple: i) La forma cómo garantizar y ejercer el derecho a la desconexión; incluyendo lineamientos frente al uso de las TIC para ello realizar capacitaciones, campañas de sensibilización y educación sobre el uso responsable de las TIC. ii) El procedimiento para que los trabajadores puedan presentar quejas frente a la vulneración de este derecho. iii) El procedimiento interno para el trámite de las quejas que garantice el debido proceso que incluya mecanismos de solución del conflicto y verificación del cumplimiento de la cesación de la conducta.

- Tomar en cuenta la generalidad de la norma.

En el Perú, la desconexión digital forma parte de las disposiciones que se implementaron atendiendo a una coyuntura sanitaria, inicialmente como parte de regulaciones temporales para luego ser incorporada dentro de una modalidad específica de trabajo como es el Teletrabajo. Sin embargo, se ha demostrado a lo largo de la presente investigación que sobre todo en la última década el uso tecnológico en las actividades laborales va en incremento y con ello el aumento de la comunicación; además, la existencia de jornadas laborales por sobre lo permitido legalmente; así también, serias afectaciones en la vida personal y salud por la sobrecarga laboral. Todo esto llevan a considerar necesaria la implementación de una regulación normativa que

implemente y garantice una desconexión laboral (digital) efectiva a todos los trabajadores sin distinción de modalidad o tipo de relación laboral.

- Reforzar los mecanismos de fiscalización laboral

Con la dación de la Ley de teletrabajo (21752) se ha incorporado como infracción muy grave el “No respetar el derecho del/ de la teletrabajador/a a desconectarse digitalmente durante las horas que no correspondan a su jornada de trabajo.” (artículo 25.30); obviamente se trata de una infracción de gravedad, pero solo aplicado a “teletrabajadores”. En esa medida, una legislación sobre “Desconexión digital” incluiría a todo trabajador en general, puesto que en el fondo su incumplimiento atentaría contra el límite de la jornada de trabajo y con ello se incrementaría la posibilidad de afectar otros derechos de los trabajadores.

El derecho a la desconexión no podría implicar únicamente que el trabajador no atienda requerimientos fuera de la jornada laboral puesto que en tanto el trabajador siga enlazado a las responsabilidades laborales no se encontraría en condición de sentirse “libre” de sus obligaciones laborales para disponer de su tiempo y su descanso, en esa línea Colombo cita a Sonnentag para quien la recuperación puede suceder fuera del contexto laboral (recuperación externa) “. . . aquella que tiene lugar después del trabajo, los fines de semana, o durante periodos más largos como las vacaciones. Realizar actividades de recuperación . . . como actividades sociales y físicas, durante las tardes después del trabajo o los fines de semanas, tienen un efecto positivo sobre el bienestar, contrariamente a realizar actividades laborales que incrementan la fatiga y el deterioro del bienestar. (Sonnentag, 2001 como es citado por Colombo y Cifre, 2012, p. 131)

Por lo que debería ser obligación del empleador no remitir comunicación fuera del horario laboral por las implicancias que tendría para la salud del trabajador. Un ejemplo práctico es lo descrito por Sebastián y De Hoyo quienes consideran que “la fatiga mental es la consecuencia más directa de una carga mental⁵¹, la fatiga aparece como una señal de alarma para el organismo, señal que le permite percibir sus límites. . . actúa por tanto como mecanismos regulador, como indicador de la necesidad de descanso del organismo. . . “ (s.f., p. 15)

⁵¹ Carga mental, conjunto de requerimientos mentales, cognitivos o intelectuales a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral, es decir, nivel de actividad mental o de esfuerzo intelectual necesario para desarrollar el trabajo. (*La carga mental en el trabajo*. Sebastián y Del Hoyo, s.f. p.6)

Esta es una razón más que justificaría el establecer la imposibilidad de que el empleador envíe comunicaciones al trabajador y qué más que a través de la implementación de un marco jurídico a modo de prevención.

CONCLUSIONES

1. La expansión tecnológica y la digitalización es un fenómeno en aumento a nivel global. En el caso nacional, se ve reflejado en el creciente acceso al Internet a través de diferentes dispositivos, sobre todo de tipo portátil, como los teléfonos móviles y laptop. Este proceso de uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) en las empresas contribuye con su permanencia en los mercados cada vez más globalizados. Entre los principales beneficios identificados se pueden mencionar los siguientes: la división de los procesos de cadenas de valor en tareas pequeñas (micro contratación), la aceleración de los procedimientos en la gestión empresarial, entre otros beneficios. También se aprecia un riesgo para puestos de trabajo rutinarios y con poca cualificación. La expansión de las TIC ha dado lugar a nuevas modalidades de relación laboral como la “economía colaborativa”; hace posible otras formas de trabajo como el teletrabajo, el trabajo remoto, modalidades empleadas durante la pandemia por COVID-19. En el Perú, el número de trabajadores que emplearon las TIC para la realización de sus labores fue importante. Entre los años 2020-2021, un promedio de 249 mil trabajadores realizó trabajo remoto o teletrabajo durante la pandemia. Se demuestra la importancia que tienen las TIC para las empresas y los trabajadores en las diferentes actividades económicas y ocupaciones, como herramientas de desarrollo y productividad.
2. La duración de la jornada de trabajo tiene una regulación en el ámbito nacional e internacional. Esta duración guarda relación con tiempos razonables de trabajo, de descanso y de ocio. Sin embargo, la accesibilidad que ofrecen las TIC a una constante comunicación deja abierta la probabilidad de que el trabajador se mantenga “conectado” a sus actividades laborales aun fuera del horario de trabajo. De la información presentada sobre diversas investigaciones de la OMS, de la OIT, informes de empresas y relatos de trabajadores se muestra que la exposición a tiempos prolongados de trabajo ocasiona efectos negativos a mediano y largo plazo para la salud de los trabajadores, así como en su vida familiar y desarrollo personal. La culminación de la jornada laboral -cantidad razonable de horas de trabajo- materializa el inicio del derecho al descanso teniendo como propósito la recuperación física-mental, y la garantía de disponer del tiempo libre para destinarlo a la familia, a la vida personal o lo que decida hacer con él. Esta es una de las relevancias para el límite a las horas de trabajo, incidir favorablemente en la vida, la salud y la seguridad de los trabajadores.

3. En la regulación nacional vigente no existe un máximo de horas extras permitido y el empleo de este recurso de manera repetida, para compensar el sobretiempo, contradice el carácter voluntario y excepcional de esta facultad y su uso indiscriminado va en menoscabo del derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre.
4. El descanso es un derecho consagrado en la Constitución Política vigente como derecho fundamental de la persona que alcanza al trabajador en aplicación a su artículo 3. En esta medida, el Estado se encuentra en la obligación de velar por su respeto irrestricto. La regulación nacional reconoce que los trabajadores tienen derecho a un descanso semanal y anual (vacacional).
5. La legislación nacional no contempla la negativa del trabajador al ejercicio del “derecho de resistencia” frente a las órdenes del empleador. Con lo cual resulta discutible la posibilidad de un trabajador de desatender las comunicaciones de su empleador, sumado a la creciente hiperconectividad tecnológica laboral, hacen que el derecho al descanso del trabajador sea proclive a ser vulnerado con comunicaciones de carácter laboral. La falta de descanso adecuado, con la prolongación de la jornada de trabajo, causa efectos adversos en la salud de los trabajadores a nivel físico, psicológico y familiar, en algunos casos con efectos irreversibles para la salud y la vida.
6. En el estudio realizado se ha identificado, que varios países están implementando el derecho a la desconexión digital con diversos criterios en relación a su alcance o a su aplicación, pero con el mismo objeto, el de garantizar el derecho al descanso de los trabajadores. Esta investigación contempla la revisión de la legislación comparada de siete países: Francia, España, Portugal, Colombia, Chile, Uruguay y Perú. España regula el derecho a la desconexión para el trabajo a distancia, Portugal y Perú para el teletrabajo, en tanto Francia y Chile lo regulan para ambas modalidades y únicamente Colombia lo regula para los trabajadores en general.
7. La legislación peruana incorpora por primera vez el “derecho a la desconexión” para el trabajo remoto a través del D.S. 004-2021-TR. Posteriormente, con la Ley N° 31572, Ley de Teletrabajo y su Reglamento aprobado por D.S. 002-2023-TR se considera este derecho para el teletrabajo. Estas disposiciones reconocen el derecho a la desconexión específicamente al teletrabajador. No se contempla este derecho para otros tipos de trabajo que permiten el uso de medios tecnológicos por los cuales sus empleadores puedan mantener comunicación más allá del límite a la jornada laboral permitida. Por consiguiente, este sector de trabajadores está expuestos a la hiperconectividad laboral y

los efectos que conllevan las prolongadas jornadas de trabajo. Que como han demostrado las investigaciones consultadas inciden en el deterioro de la vida, la salud (integridad física, psíquica) y el libre desarrollo de los trabajadores cuando no cuentan con horarios razonables de trabajo y un descanso adecuado.

Por lo expuesto, sí se considera necesario y pertinente regular el derecho a la desconexión a través de una norma específica. Dicha norma deberá ser aplicable a los trabajadores en general, a fin de garantizarles un real acceso a los tiempos de descanso y disfrute del tiempo libre.



RECOMENDACIONES

Se considera fundamental fomentar estudios y análisis sobre el impacto de las TIC en el mundo del trabajo, con especial énfasis en la salud, el desarrollo personal, familiar y económico de los trabajadores y sus familias.

Se considera relevante incidir en un plan de trabajo que permita a las instituciones nacionales competentes como son INEI, SUNAFIL, entre otras recabar información detallada sobre el cumplimiento de la legislación laboral y de los cambios en el mundo del trabajo. Ello podrá permitir la implementación de mejores políticas laborales o el reforzamiento de la legislación existente.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, G. (2010). Derechos fundamentales-derechos humanos. ¿Una distinción válida en el siglo XXI?. *Boletín mexicano de derecho comparado*, 43(127), 15-71.
<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/4594>
- Avalos, B. (2018). *Excepciones a la jornada de trabajo: límites y alternativas* [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio digital de Tesis y Trabajos de Investigación PUCP. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/14140>
- Ávila, W. (2013). Hacia una reflexión histórica de las TIC. *Hallazgos*, 10(19), 213-233.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=413835217013>
- Azócar, R. (2020). *Derecho a la desconexión* [Webinar]. Universitas Fundación, transmitida el 25 de junio de 2020 a través de Youtube.
<https://www.youtube.com/watch?v=sO283NS1bOU>
- Banco Mundial (2019). *Informe sobre el Desarrollo Mundial 2019: La naturaleza cambiante del trabajo*, cuadernillo del "Panorama general", Banco Mundial, Washington, DC.
<https://www.bancomundial.org/es/publication/wdr2019>
<https://documents1.worldbank.org/curated/en/767331554985479543/pdf/Main-Report.pdf>
- Barría, C. (22 de marzo de 2019). *El trabajo está matando a la gente y a nadie le importa*. BBC News Mundo. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-47656050>
- British Broadcasting Corporation News Mundo. (25 de abril de 2018). *Los países del mundo en los que se trabaja más horas (y los dos primeros son de América Latina)*.
<https://www.bbc.com/mundo/institucional-43872427>
- Blancas, C. (2016). *Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo*. (2ª ed.), Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica.
- Boza, G. (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del Derecho del Trabajo. *THEMIS: Revista de Derecho*, (65), 13-26.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10846>
- Camós, I. & Sierra, 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.
<http://dx.doi.org/10.4067/s0718-50492020000100256>.
- Castells, M. (2000). La era de la información: economía, sociedad y cultura. La sociedad red. 1. Alianza
- Castillo, L. (2005). El carácter normativo fundamental de la Constitución peruana. *Revista Jurídica del Perú*, 55(63), 33-55.
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2104/Caracter_normativo_fundamental_Constitucion_peruana.pdf?sequence=1
- Chanamé, R. (2011). La Constitución Comentada. (6ª ed., Tom. I). Editorial Adrus.
- Cialti, P. (2017). El derecho a la desconexión en Francia: ¿más de lo que parece?. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (137), pp. 163-181.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6552301>

- Colombo, V. y Cifre Gallego, E. (2012). La importancia de recuperarse del trabajo: Una revisión del dónde, cómo y por qué. *Papeles del psicólogo*, vol. 33(2), 129-137.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4455264>
- Comisión de ciencia, innovación y tecnología. (2022). *Dictamen 11. Dictamen recaído en los Proyecto de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021/CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo"*. Congreso de la República. Perú.
<https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal/#/expediente/2021/1046>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2021a). *Datos y hechos sobre transformación digital. Séptima conferencia ministerial sobre sociedad de la información de América Latina y el Caribe*, Naciones Unidas CEPAL, Santiago.
https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/46766/S2000991_es.pdf
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2021b). *Tecnologías digitales para un nuevo futuro*. Naciones Unidas CEPAL, Santiago.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46816/1/S2000961_es.pdf
- Comité Económico y Social Europeo. (2016, 15 de enero). Dictamen exploratorio 2016/C 013/24. *Los efectos de la digitalización sobre el sector de los servicios y el empleo en el marco de las transformaciones industriales*. D.O. de la Unión Europea.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52015AE0765>
- Cruz Villalón, J. (2017). Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (138), 13-47. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6552388>
- Cruz Villalón, P. (1989). Formación y evolución de los derechos fundamentales. *Revista española de derecho constitucional*, 9(25), 35-62
 Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=79388>
- De Buen, N. (2002). *Derecho del trabajo*. Tomo 2, (16ª ed.), Editorial Porrúa, México.
- De Lama, M. (2013). *El Ius Resistentiae frente al deber de obediencia. Una visión sustantiva y procesal* [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio digital de Tesis y Trabajos de Investigación PUCP. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/4447>
- De Lama, M. (2021). La fiscalización del trabajo remoto y de la desconexión digital. Algunos apuntes en relación con la tipificación de infracciones sobre la materia. *Análisis laboral*. Vol. XLV (528), 8-12.
<http://blog.pucp.edu.pe/blog/maestriaderechodeltrabajo/wp-content/uploads/sites/471/2021/09/La-fiscalizaci%C3%B3n-del-trabajo-remoto-y-de-la-desconexi%C3%B3n-digital-De-Lama.pdf>
- Dutz, Mark A.; Almeida, Rita K. & Packard, Truman G. (2018). *The Jobs of Tomorrow: Technology, Productivity, and Prosperity in Latin America and the Caribbean* [Los trabajos del mañana: tecnología, productividad y prosperidad en América Latina y el Caribe]. World Bank Group. <https://doi.org/10.1596/978-1-4648-1222-4>
<https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/29617>
- Fagan, C., Lyonette, C., & Smith, M. (2012). *The influence of working time arrangements on work-life integration or 'balance': A review of the international evidence* [La influencia de la organización del tiempo de trabajo en la integración o el "equilibrio" entre la vida laboral y personal: una revisión de la evidencia internacional]. *Conditions of work and employment series* (32).

- https://www.researchgate.net/publication/283015776_The_Influence_of_Working_Time_Arrangements_on_Work-life_Integration_or_'Balance'_A_Review_of_the_International_Evidence
- Fernández, F. (2020). Tiempos de vida y de trabajo: el impacto de las TICS. *Temas laborales*. (151), 259-274.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7464153>
- Fernández, R. (2019). Configuración del poder de dirección del empleador: Denominación, naturaleza jurídica, fundamento y contenido. *Revista de derecho (Concepción)*. 87(245), 51-97. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-591X2019000100051>
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-591X2019000100051
- Ferrajoli, L. (2006) Sobre los derechos fundamentales. *Cuestiones Constitucionales Revista Mexicana de Derecho Constitucional*, 1(15).
<http://dx.doi.org/10.22201/ij.24484881e.2006.15.5772>
- Ferreira, C. & Vera Ocampo, C. (2020). El derecho a la desconexión digital. El teletrabajo: una necesidad. *Revista de estudio de derecho laboral y derecho procesal laboral* (2), 131-144. [https://doi.org/10.37767/2683-8761\(2020\)010](https://doi.org/10.37767/2683-8761(2020)010)
- Ferro, V. (2019). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. (1ª ed.). Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Flier, D. (2020, 11 de junio). *Quemados: el combo home office + cuarentena no nos permite desconectar del trabajo*. Redacción. <https://www.redaccion.com.ar/quemados-el-combo-home-office-cuarentena-no-nos-permite-desconectar-del-trabajo/>
- Gallo, C. (23 de julio de 2020). *Estrés, ansiedad y agotamiento, tres impactos del teletrabajo en la salud mental*. France 24. <https://www.france24.com/es/20200723-estres-ansiedad-impacto-teletrabajo-salud-mental-pandemia>
- Ghamlouche, D. (19 de noviembre de 2021). *La inspección de trabajo está sancionando a autónomos por llamar a sus empleados fuera del horario laboral*. Autónomos y emprendedores.
<https://www.autonomosyemprendedor.es/articulo/actualidad/la/20211118134126025499.html>
- González, R. (2008). *La dimisión provocada: Estudio sistemático del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores*. [Tesis doctoral, Universidad de Granada].
<https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/2137/17804206.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gorelli, J. (2014). Elementos delimitadores del derecho a vacaciones. *Themis. Revista de Derecho*. (65), 59-80.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10850/11356>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (Diciembre 2021). *Estadísticas de las Tecnologías de información y comunicación en los hogares. Trimestre: Julio-Agosto-Septiembre 2021* (Informe técnico N°4), INEI, Perú.
<https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/04-informe-tecnico-tic-iii-trimestre-2021.pdf>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2019). *Carga mental*. Madrid, España.
<https://www.insst.es/documents/94886/524376/Carga+Mental+en+el+trabajo/5a3492ae->

9ef0-41fd-b538-

385c682ba42f#:~:text=La%20norma%20UNE%20DEN%20ISO%2010075%2D2%3A2001%2C,un%20nivel%20primario%20de%20prevenci%C3%B3n.

- Jürgen, W. (2020). Las transformaciones tecnológicas y el empleo en América Latina: oportunidades y desafíos. *Revista de CEPAL* (130), 7-27.
<http://hdl.handle.net/11362/45422>; <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/45422>
- Lo Bello, S., Sanchez, M. L., Winkler, H. J. (2019). *From Ghana to America: The skill content of jobs and economic development* [De Ghana a Estados Unidos: el contenido de habilidades de los trabajos y el desarrollo económico]. (23). World Bank Group.
<http://documents.worldbank.org/curated/en/635051551724745132/From-Ghana-to-America-The-Skill-Content-of-Jobs-and-Economic-Development>
- Messenger, J. (2018). *Working time and the future of work. ILO future of work research series* [El tiempo de trabajo y el futuro del trabajo. Serie de investigaciones sobre el futuro del trabajo de la OIT]. (6). Organización Internacional del Trabajo.
http://www.ilo.int/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_649907.pdf
- Mettling, B. (2015). *Transformation numérique et vie au travail* [Transformación digital y vida laboral]. Pp. 75-86
https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_mettling_transformation_numerique_vie_au_travail.pdf
- Microsoft (2021, 22 de marzo). *The next great disruption is hybrid work – Are we ready?* [La próxima gran disrupción es el trabajo híbrido: ¿estamos preparados?]
<https://www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index/hybrid-work>
- Mijangos, J. (2007). La doctrina de la Drittwirkung der grundrechte en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Revista Teoría y realidad constitucional*, (20), 583-608
<https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/teoria-realidad/article/view/22783/20348>
- Ministerio de Economía y Finanzas. (s.f.). *Exposición de motivos del Decreto de Urgencia N° 026-2021. Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional.*
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2015). Actualidad Internacional sociolaboral (194). España. https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/mundo/revista_ais/194/REVISTA-194.pdf
- Ministerio de justicia y derechos humanos MINJUS. (2020). *Informe legal N° 053-2020-JUS/DGDNCR. Opinión jurídica sobre el Proyecto de Ley N° 5408/2020-CR, “Nueva Ley que regula el teletrabajo”*
https://www.congreso.gob.pe/Docs/comisiones2020/Ciencia/files/expedientevirtualpl5408/05_minjus_informe_pl_5804_03.pdf
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2021). *Criterio técnico 104/2021, sobre actuaciones de la inspección de trabajo y seguridad social en riesgos psicosociales.* España.
https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_104_21.pdf

- Ministerio de trabajo y promoción del empleo. (2020). *Informe N° 1591-2020-MTPE/4/8 Opinión sobre Proyecto de Ley N° 5408/2020-CR, “Nueva Ley que regula el teletrabajo”*. https://www.congreso.gob.pe/Docs/comisiones2020/Ciencia/files/expedientevirtualpl5408/04_inf_1591-2020-mtpe.pdf
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2021a). *Informe anual del empleo en el Perú 2020*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2212427/IAE%20.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2021b). *Informe trimestral del mercado laboral – Situación del empleo 2021 Trimestre III*. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/2652375-informe-trimestral-del-mercado-laboral-situacion-del-empleo-2021-trimestre-iii>
- Molina, C. (2017). Jornada laboral y tecnologías de la info-comunicación: “desconexión digital”, garantía del derecho al descanso. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (138), 249-283. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6552395>
- Moreno, T. (8 de abril de 2021). Derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar vs. derecho al descanso: ¿Qué debe prevalecer?. *Garrigues Blog laboral*. <https://bloglaboral.garrigues.com/derecho-a-la-conciliacion-de-la-vida-laboral-y-familiar-vs-derecho-al-descanso-que-debe-prevalecer>
- Naranjo, L. (2017). Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital. Un análisis desde la base del derecho laboral. *Saber, ciencias y libertad*. Vol. 12, (2), 49-57. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6556861>
- Neves, J. (2018). *Introducción al derecho del trabajo*. (4ª ed.), Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica.
- O’Hara, G. (10 de febrero de 2020). *Alrededor de 16% de los trabajadores del sector público se encuentran sindicalizados*. Diario Gestión. Recuperado el 11 de mayo de 2021. <https://gestion.pe/economia/alrededor-de-16-de-los-trabajadores-del-sector-publico-se-encuentran-sindicalizados-noticia>
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (s.f.). *El ACNUDH y las empresas y los derechos humanos*. <https://www.ohchr.org/SP/Issues/Business/Pages/BusinessIndex.aspx>
- Ojeda, A. (2007). La genealogía del contrato de trabajo. *Civitas. Revista española de derecho del trabajo*. 135, 533-555. <https://idus.us.es/handle/11441/46309>
- Organización Internacional del Trabajo. (1919). *Constitución de la OIT*. Ginebra. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO
- Organización Internacional del Trabajo. (2013, 09 de enero). *Horarios laborales más largos e impredecibles: la difícil situación del trabajador doméstico*. Noticia. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_200952/lang-es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo. (2015). *La historia de la OIT en breve. La OIT: Sentar los cimientos de la justicia social*. Infostories <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/The-ILO/Laying-the-Foundations-of-Social-Justice>

- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Día mundial de la seguridad y la salud en el trabajo 28 de abril 2016*.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Trabajar para un futuro más prometedor. Comisión mundial sobre el futuro del trabajo. Ginebra OIT*.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf
- Organización Mundial de la Salud (2021, 17 de mayo). *La OMS y la OIT alertan de que jornadas de trabajo prolongadas aumentan las defunciones por cardiopatía isquémica o por accidentes cerebrovasculares* [Comunicado de prensa].
<https://www.who.int/es/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo>
- Organismo Superior de Inversión Privada de Telecomunicaciones (2021). *Memoria 2020, OSIPTEL, Perú*.
<https://repositorio.osiptel.gob.pe/handle/20.500.12630/759>
- Osorio, L. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 3(5), 93-109. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3252786>
- Peces-Barba, G. (1987). Derechos fundamentales. *Revista jurídica de Castilla-La Mancha* (2) pp. 7-34. <http://hdl.handle.net/10016/10462>
- Pega, F., Náfrádi, B., Momen, N., Ujita, Y., Streicher, K., Prüss-Üstün, A., Descatha, A., Driscoll, T., Fischer, F., Godderis, L., Kiiver, H., Li, J., Magnusson Hanson, L., Rugulies, R., Sørensen, K. & Woodruff, T. (2021). *Global, regional, and national burdens of ischemic heart disease and stroke attributable to exposure to long working hours for 194 countries, 2000–2016: A systematic analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury* [Cargas mundiales, regionales y nacionales de cardiopatía isquémica y accidentes cerebrovasculares atribuibles a la exposición a largas horas de trabajo en 194 países, 2000-2016: un análisis sistemático de las estimaciones conjuntas de la OMS/OIT sobre la carga de enfermedades y lesiones relacionadas con el trabajo]. *Environment International*, (Vol. 154). <https://doi.org/10.1016/j.envint.2021.106595>
- Peñarredonda, J. (11 de octubre de 2018). *Los verdaderos efectos (para la salud y su productividad) de trabajar muchas horas al día*. BBC News Mundo.
<https://www.bbc.com/mundo/vert-cap-45781020>
- Pérez, A. (2019). La desconexión digital en España: ¿un nuevo derecho laboral?. *Anuario jurídico y económico escurialense*. (52) Pp. 101-124.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6883975>
- Pérez, F. (2020). Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: mail on holiday. *Ius revista del instituto de ciencias jurídicas de Puebla. México*. Vol. 14, (45), 257-275.
<http://www.scielo.org.mx/pdf/rius/v14n45/1870-2147-rius-14-45-257.pdf>
- Pérez, J. (1965). Evolución del pensamiento jurídico laboral. *Revista de Política Social*. (66), 29-44.
https://dialnet.unirioja.es/buscar/documentos?querysDismax.DOCUMENTAL_TODO=evoluci%C3%B3n+del+pensamiento+jur%C3%ADdico+laboral

- Plá, A. (1998). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. (3ª ed.). Ediciones de Palma Bueno Aires.
- PUNKU (7 de enero de 2021). El portal de información a las telecomunicaciones, OSIPTEL. <https://punku.osiptel.gob.pe/#>
- Puntriano, C. (2021). 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.pdf>
- Radio Programas del Perú (19 de febrero de 2020). *INEI: Más de 114 mil limeños trabajan más de 13 horas al día*. <https://rpp.pe/economia/economia/inei-114-mil-limenos-trabajan-mas-de-80-horas-a-la-semana-noticia-1246659?ref=rpp>
- Real Academia Española. (s.f.). Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral. En *Diccionario panhispánico del español jurídico*. Recuperado en 5 de octubre de 2021, de <https://dpej.rae.es/lema/derecho-a-la-desconexi%C3%B3n-digital-en-el-%C3%A1mbito-laboral>
- Rosenbaum, F. (2020). El “derecho” a la desconexión con especial énfasis en el sistema jurídico uruguayo. *Derecho & Sociedad*, (53), 111-122.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechosociedad/article/view/21794>
- Rubio, M., Eguiguren, F. y Bernales, E. (2011). *Los derechos fundamentales en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Análisis de los Artículos 1, 2, y 3 de la Constitución*. Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú
- Sanguinetti, W. (2003). Derechos fundamentales y contrato de trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional Español. *Foro Jurídico*. (2), 221-229.
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/issue/view/1390>
- Schwab, K. & Zahidi, S. (2020). The Global Competitiveness Report Special Edition 2020: How Countries are performing on the Road to Recovery. *World Economic Forum*.
<https://www.weforum.org/reports/the-global-competitiveness-report-2020>
- Sebastián, O. & Del Hoyo, A. (s.f). *La carga mental de trabajo. Documentos divulgativos*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Madrid.
<https://www.insst.es/documents/94886/96076/carga+mental+de+trabajo/2fd91b55-f191-4779-be4f-2c893c2ffe37>
- Semana. (17 de noviembre de 2021). *La desconexión laboral es una realidad en Colombia*. <https://www.semana.com/finanzas/trabajo-y-educacion/articulo/la-desconexion-laboral-es-una-realidad-en-colombia/202118/>
- Solís, B. (2012). Evolución de los derechos humanos. En: M. Moreno y R.M. Álvarez (Coords). *El estado laico y los derechos humanos en México: 1810-2010*. Tomo I (pp. 77-99). *Universidad Nacional Autónoma de México*.
<https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/3100-el-estado-laico-y-los-derechos-humanos-en-mexico-1810-2010-tomo-i>
- Talens, E. (2019). El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral. *Revista vasca de gestión de personas y organizaciones públicas*. (17), 150-161.
https://www.ivap.euskadi.eus/contenidos/informacion/17_revvgp/eu_def/Talens_150_161.pdf

- Toyama, J. (2015). *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Un enfoque teórico práctico*. (1ª ed.). Gaceta Jurídica
- Trujillo, F. (2021). La “desconexión digital” a lomos de la seguridad y salud en el trabajo. *Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales*. 45. 257-275.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8022850>
- Ulloa, D. (2019). La relevancia de respetar el derecho a la jornada máxima de trabajo en la actualidad. *Revista IUS ET VERITAS*. (58), 170-185.
DOI: <https://doi.org/10.18800/iusetveritas.201901.010>
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/21283>
- Verastegui Huanca, L. & Rojas Alvarado, C. (2020). Caracterización de las TICs en las empresas peruanas. *Global Business Administration Journal*, 3(1), 18-24.
<https://doi.org/10.31381/gbaj.v3i1.2299>
- Villasmil, H. (2020, 11 de Mayo). *Teletrabajo: ¿modalidad de relación de trabajo o paradigma de "la nueva normalidad"?*. Organización Internacional del Trabajo.
https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/reflexiones-trabajo/WCMS_744411/lang--es/index.htm
- Villaverde, I. (2015). Los Derechos fundamentales en la historia. Una aproximación a su origen y fundamento. En M. Carbonel, H. Fix-Fierro, L. González y D. Valadés (Coords). *Estado Constitucional, Derechos Humanos, Justicia y Vida Universitaria*. Tomo V, (1ª ed., Vol. 2, pp. 573-597). Universidad Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas.
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3977/33.pdf>
- Wall, M. (15 de agosto de 2014). *El uso de celulares y el creciente estrés por estar siempre conectados*. BBC News Mundo.
https://www.bbc.com/mundo/noticias/2014/08/140815_estres_telefonos_inteligentes_hr

CONSTITUCIONES

- Constitución de la Nación Argentina, 1 de mayo de 1853.
- Constitución de la República de Cuba de 2019, 10 de abril de 2019.
- Constitución de la República Federativa de Brasil, 05 de octubre de 1988.
- Constitución de la República Oriental del Uruguay, 01 de marzo de 1919.
- Constitución Política de Colombia de 1991, 04 de julio de 1991.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, 05 de febrero de 1917.
- Constitución Política de Panamá, octubre de 1972.
- Constitución Política del Perú de 1979, 28 de julio de 1980.
- Constitución Política del Perú de 1993, 29 de diciembre de 1993.

LEYES Y DECRETOS

Colombia

Ley 2191 de 2022. Por medio de la cual se Regula la desconexión laboral – Ley de desconexión laboral. 06 de enero de 2022. D.O. N° 51.909.
<http://svrpubindc.imprenta.gov.co/diario/index.xhtml>

Chile

Ley 21220 de 2020. Modifica el código de trabajo en materia de trabajo a distancia. 24 de marzo de 2020. D.O. N° 42.615.
<https://www.diariooficial.interior.gob.cl/edicionelectronica/index.php?date=26-03-2020&edition=42615&v=1>
<https://www.diariooficial.interior.gob.cl/publicaciones/2020/03/26/42615/01/1745536.pdf>

España

Ley 10/2021. De trabajo a distancia. 10 de julio de 2021. B.O.E. N° 164
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-11472>

Ley Orgánica 3/2018. De protección de datos personales y garantía de los derechos digitales. 7 de diciembre de 2018. B.O.E. N° 294. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2018-16673>

Real Decreto legislativo 2/2015. Por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. 24 de octubre de 2015. B.O.E. N° 255.
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

Real Decreto legislativo 5/2000. Por el que aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. 08 de agosto de 2000. B.O.E. N°189.
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-15060>

Francia.

Ley 2016-1088 del 8 de agosto de 2016. Relativa al trabajo, la modernización del diálogo social y la seguridad de las carreras profesionales.
<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032983213/>

Perú

Decreto de urgencia N° 026-2020. Decreto de Urgencia que establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional. 15 de marzo de 2020. D.O. N° 15313.

Decreto de Urgencia N° 127-2020. Decreto de Urgencia que establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector privado y establece otras disposiciones. 01 de noviembre de 2020.

Decreto Supremo N° 010-2020-TR. Decreto Supremo que desarrolla disposiciones para el Sector Privado, sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID-19. 24 de marzo de 2020.

Decreto Supremo N° 004-2021-TR. Decreto supremo que dicta disposiciones reglamentarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 127-2020, Decreto de Urgencia que establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector privado y establece otras disposiciones. 11 de marzo de 2021.

Ley N° 30036. Ley que regula el Teletrabajo. 05 de junio de 2013.

Ley N° 31572. Ley del Teletrabajo. 11 de setiembre de 2022.
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-del-teletrabajo-ley-n-31572-2104305-1/>

Portugal

Lei n° 83/2021. Modifica el régimen de teletrabajo, modificando el Código de Trabajo y la Ley n° 98/2009, de 4 de septiembre, por la que se regula el régimen de indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. 06 de diciembre de 2021. D.O. n° 235/2021. <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/83-2021-175397114>

Uruguay

Ley N° 19978. Aprobación de normas para la promoción y regulación del Teletrabajo. 20 de agosto de 2021. <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19978-2021>

SENTENCIAS

Corte Constitucional de la República de Colombia. (2023). *Sentencia C-331/23*. Magistrada ponente Diana Fajardo Rivera. Recuperado de <https://www.corteconstitucional.gov.co/comunicados/Comunicado%2031%20-%20Agosto%2029%20de%202023.pdf>

Tribunal Constitucional del Perú. (2006). Sentencia recaída en el Expediente N° 4635-2004-AA/TC. Sindicato de trabajadores de Toquepala contra Southern Perú Copper Corporation. Recuperado de <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/04635-2004-AA.pdf>

Tribunal Superior de Justicia de Madrid. (Sala de lo Social, Sección 1). Sentencia 99/55, de 24 de setiembre de 2021. Recuperado de <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/2e549cfc76e1639/20211203>