

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ**

FACULTAD DE DERECHO



Programa de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social

El derecho fundamental al descanso y disfrute del tiempo libre:
visión crítica desde el teletrabajo

Trabajo académico para optar el título de Segunda
Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Autor:

Gustavo Adolfo Geldres Sánchez

Asesor:

Víctor Renato Sarzo Tamayo

Lima, 2021

El presente trabajo se lo dedico a mi madre Rosa por apoyarme incansablemente siempre en mis estudios; asimismo, se lo dedico a todos aquellas personas que pusieron su granito de arena y me dieron la motivación para poder culminarlo. Gracias a mi asesor por sus buenos consejos y un saludo enorme a mi abuela que sé que me está mirando muy orgullosa desde el cielo.



RESUMEN

De acuerdo a una lectura integral del artículo 2º, inciso 22º y el artículo 25º de nuestra Constitución Política se desprende que la jornada de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales como máximo, y que después de dicha jornada sea ordinaria o máxima, el trabajador tiene derecho a disfrutar de su tiempo libre y su descanso. Sin embargo, con el paso del tiempo van surgiendo nuevas modalidades de contrato de trabajo, como el teletrabajo, que crean nuevos retos y desafíos a la hora de generar una protección del lado más débil de la relación contractual: el trabajador.

En este trabajo de investigación no se pretende abarcar a profundidad los inicios del derecho del trabajo ni tampoco de las distintas modalidades que existen a propósito del trabajo digital, sino, específicamente acerca del teletrabajo visto como un fenómeno global, mediante el cual la Organización Internacional del Trabajo ha tenido varios pronunciamientos al respecto.

Por tal motivo, mediante este trabajo de investigación se busca analizar la doctrina, la normativa nacional e internacional sobre el derecho fundamental del trabajador al descanso, así como el disfrute del tiempo libre, con la finalidad de determinar cómo éste puede verse trasgredido por el Teletrabajo, generando también problemas relativos a su salud física y psíquica; para ello será importante analizar críticamente la regulación nacional del teletrabajo.

La modalidad contractual del Teletrabajo al no tener una normativa clara y mecanismos de protección eficaces genera una desprotección a los derechos fundamentales del trabajador como es el derecho fundamental al descanso y a la libre disposición del tiempo libre. El trabajo sin límites y la falta de control por parte los órganos de fiscalización laboral, y el nulo desarrollo jurisprudencial del tema hacen que sea necesario un mayor desarrollo sobre el derecho a la desconexión digital.

Índice

Introducción	1
Capítulo I. La conquista del derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre	2
1. Una breve mirada hacia el origen de la jornada laboral	2
1.1. La Primera Revolución Industrial (1820-1870)	2
1.2. La Segunda Revolución Industrial (1870-1980).....	4
1.3. Principales reacciones a propósito de la Revolución Industrial.....	6
1.4. El primero de mayo de 1866 y su repercusión	9
Capítulo II. Visión crítica del teletrabajo y trabajo remoto desde el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre	10
1. La conexión digital como característica esencial del teletrabajo y el trabajo remoto	11
1.1. Breve repaso normativo	12
1.2. El Teletrabajo.....	13
1.3. El trabajo remoto.....	15
2. La disponibilidad digital del trabajador a partir de casos reales: un estudio de campo. 18	
2.1 Trabajo de campo	20
3. Implicancias de las jornadas excesivas de trabajo en el escenario actual	23
Capítulo III. La reconquista del derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre	25
1. Desconexión digital: fundamento y concepto	25
2. Tratamiento normativo de la desconexión digital en el Perú	28
2.1 Una mirada a la legislación comparada y nacional.....	29
2.2. Visión inspectiva bajo la modalidad del teletrabajo.....	32
3. Propuesta de regulación y vigilancia del derecho a la desconexión digital en el Perú..	36
Conclusiones	38
Bibliografía.....	41
Anexos.....	43

El derecho fundamental al descanso y disfrute del tiempo libre: visión crítica desde el Teletrabajo

Introducción

El derecho fundamental al descanso y disfrute del tiempo libre no solo viene a ser importante por su reconocimiento constitucional, sino que su ejercicio y protección garantizan que la persona, en nuestro caso el trabajador, pueda desarrollar las actividades que crea conveniente haciendo uso efectivo del tiempo fuera de la jornada de trabajo.

En tal sentido, la posibilidad de hacer uso del tiempo libre al final de la jornada laboral va a permitir al trabajador no solo poder descansar, en el sentido estricto de la palabra, sino también le permite dedicar tiempo a las actividades personales y propias de la vida social, así como a aquellas relacionadas a la vida familiar.

Sin embargo, producto de los nuevos tiempos, van apareciendo nuevas modalidades de trabajo, las cuales van a acentuar, en mayor grado, el poder de dirección que tiene el empleador, como lo sería durante la modalidad del Teletrabajo, por ejemplo. Esto genera grandes desafíos, dado que con esta modalidad de trabajo, se rompe con la visión clásica del derecho del trabajo en el cual era impensable que un trabajador pudiera prestar servicios para su empleador fuera del centro de trabajo y, por ende, fuera de su ámbito de fiscalización personal directa.

En este contexto, el presente trabajo académico tiene por objetivo principal analizar la doctrina, la normativa nacional y de derecho comparado sobre el derecho fundamental del trabajador al descanso, así como el disfrute de su tiempo libre, todo ello con la finalidad de determinar cómo dicho derecho fundamental puede verse trasgredido por diversas modalidades contractuales como lo son el Teletrabajo o el Trabajo Remoto, generando problemas relativos a la salud física y psíquica del trabajador.

En las siguientes páginas desarrollaré el trabajo de investigación académico, el cual lo he dividido en tres capítulos. En el primero, abordaré el tema relacionado al derecho fundamental al descanso y disfrute del tiempo libre, a la luz de la doctrina y la normativa al respecto.

Asimismo, en el segundo capítulo, desarrollaré la problemática del trabajo sin límites a la luz del teletrabajo, para lo cual realizaré un análisis crítico de sus consecuencias como afectaciones a la salud física y mental, a su vez, abordaré las principales conclusiones arribadas producto de una investigación de campo al respecto. Por último, en el tercer capítulo, se desarrollará el concepto del derecho a la desconexión digital y se realizará una propuesta de configuración de dicho derecho, asimismo, se brindará algunas reflexiones al respecto con la finalidad de garantizar la plena efectividad del derecho a la desconexión digital a través de los mecanismos de fiscalización digital laboral.

Capítulo I. La conquista del derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre

1. Una breve mirada hacia el origen de la jornada laboral

El derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre solo es posible si existe una determinación de la jornada de trabajo. Esto, que parece una consecuencia lógica, no lo es en el plano pragmático dado que muchas veces la realidad termina superando lo regulado en el plano jurídico. Es por ello que, antes de ingresar al desarrollo y análisis del problema de fondo, vamos a hacer un breve y sucinto repaso sobre el origen, o mejor dicho, sobre las posibles consecuencias que finalmente desencadenaron en el reconocimiento del derecho a la jornada laboral de las 8 horas diarias tanto a nivel internacional como nacional. Esto resulta importante en tanto que lo que se pretende es abordar uno de los primeros acontecimientos históricos relevantes sobre la materia a efectos de otorgar al lector una mejor comprensión de la problemática actual.

1.1. La Primera Revolución Industrial (1820-1870)

Los siglos XIX y XX se caracterizan, principalmente, por las grandes innovaciones tecnológicas que cambiarían por completo, entre otros aspectos, la visión del derecho del trabajo. Tal como refiere Néstor de Buen Lozano (1997), es categórico decir que el trabajo ha sido una constante en el desarrollo evolutivo de la humanidad, es inconcebible pretender separar al hombre del trabajo. Por lo que aquí nos concierne es el trabajo realizado en favor de otra persona; es decir, por cuenta ajena, lo que consecuentemente dejaría fuera del ámbito de

aplicación del derecho del trabajo¹ toda aquella actividad productiva que se haya realizado antes de la Revolución Industrial. Esto último es así, dado que como refiere Sergio Quiñones, citando al profesor Wilfredo Sanguineti, “en la antigüedad, la más importante forma de aprovechamiento del trabajo del hombre fue la esclavitud” (2016). En tal sentido, el ser humano, mediante dicha condición, era visto como un objeto mercantil que servía como una fuente generadora de recursos, en general, despojado de libertad absoluta. Luego, con el paso del tiempo, la figura de la esclavitud devendría en el denominado como servidumbre, el cual consiste en que el señor feudal tenía derecho sobre los frutos del trabajo del siervo y no sobre la persona misma, tal como sucedía en la esclavitud².

A pesar del consenso que existe acerca de que el surgimiento del Derecho del Trabajo se habría originado, principalmente, a raíz de la Revolución Industrial, considero que ello no hubiera sido posible sin ciertos acontecimientos previos como la Revolución Francesa, que en palabras de Sergio Quiñones (2016), “se rompe con el monopolio legal que ostentaban los gremios y se libera la mano de obra necesaria para cubrir la nueva demanda de trabajo que el incipiente modelo capitalista estaba generando”. Dicha pérdida de poder que tenían los gremios que impedían a los trabajadores no afiliados ofrecer su fuerza de trabajo, produjo el reconocimiento de la libertad de trabajo³, que sumado con las innovaciones de carácter tecnológico y las transformaciones sociales generados por la Revolución Industrial⁴, serían las principales causales que dieron origen al surgimiento del Derecho del Trabajo.

¹Acorde con el recordado Javier Neves, en su libro nos menciona que el trabajo que interesa al Derecho del Trabajo es únicamente el que es realizado por cuenta ajena. Esto último, acorde los nuevos tiempos, es discutido ya que un sector de la doctrina considera que también deben estar protegidos los trabajadores semi autónomos; es decir, aquellos que tienen cierto grado de dependencia respecto del contratante. Al respecto, consultar Neves Mujica, J. (2018). Introducción al derecho del trabajo, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, pp. 15-32.

² Para mayor abundamiento sobre la figura de la esclavitud y la servidumbre consultar, véase Boza Pro, G. (2011). Lecciones de Derecho del Trabajo, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, pp. 17-24.

³ Dicha libertad de trabajo no debe entenderse con el concepto que se le conoce ahora. Al respecto, consultar el libro de Carlos Blancas “La cláusula del Estado Social en la Constitución”, pp. 324-332.

⁴ Acorde con Lawrence F. Katz y Robert A. Margo en “Technical Change and the Relative Demand for Skilled Labor: The United States in a Historical Perspective” (2013), Hoja de Trabajo N°18752, durante la Primera Revolución Industrial hubo una introducción generalizada de barcos, buques y trenes de vapor, así como la mayor producción a gran escala de máquinas – herramientas y la presencia de fábricas que funcionaban con máquinas de vapor, que vinieron a generar un impulso a la producción que ahora necesitaba una gran cantidad de operarios semi calificados. Sin embargo, cuentan los autores que a pesar de que dicha revolución trajo ventajas sociales la esperanza de vida de la población era de apenas 45 años todo ello, entre otros aspectos, producto de que no había corriente o instalaciones sanitarias en el interior de las casas, y a eso se le suma de que muchos trabajadores aún trabajaban muchas horas por un salario que apenas podía proveerle los suficientes alimentos para él y su familia.

Acorde con Víctor Ferro (2019), la Revolución Industrial, iniciada en Inglaterra, “las relaciones de trabajo evolucionaron de la esclavitud (...) o servidumbre (...) y el trabajo agrícola tradicional (...) a un fenómeno nuevo que daba paso al maquinismo y la producción de bienes a gran escala en centros de trabajo”. Es importante señalar que en dicha época la contratación de mano de obra se realizaba a través de contratos civiles, lo que podría aparentar una igualdad entre las partes, pero que en la realidad no sucedía así, tal como refiere el autor mencionado: “mientras el empleador estaba en capacidad de imponer sus propias condiciones en el contrato en razón del desbalance entre la oferta y demanda de trabajadores, estos no tenían más opción que someterse a ellas en atención a que su subsistencia y la de su familia dependían de la obtención de un trabajo remunerado”.

Esta situación se agravaría más dado a la imposición de las largas jornadas de trabajo y la falta de condiciones mínimas en seguridad y salud que en muchas ocasiones generaba accidentes al momento de la prestación del servicio y en la cual muchos obreros perdieron hasta la vida. Todo ello, como era de esperarse, empezaba a despertar en los obreros una conciencia de clase a gran escala que tendría importantes consecuencias posteriormente en materia de seguridad y salud en el trabajo. Sobre las condiciones de trabajo que se vivieron en aquella época hay bastante literatura, pero no podemos dejar de mencionar a un personaje que resulta muy importante, dado que vivió muy de cerca dichas circunstancias, nos referimos a Flora Tristán que en su obra “El tour de Francia” relataba de forma impactante y cruda lo siguiente: “Lo que impide a los obreros actuar en vista a su mejoramiento es (...) la falta de tiempo (...). ¡Es necesario trabajar doce o quince horas sobre veinticuatro para poder comer! (...). Un trabajo penoso, forzado y repugnante, penas amargas, enfermedades frecuentes, contrariedades incesantes, una inquietud permanente por la suerte del día siguiente, una fatiga física constante – he aquí la triste existencia del obrero” (2006).

1.2. La Segunda Revolución Industrial (1870-1980)

Esta época trajo consigo varios inventos que resultaron muy importantes para la sociedad como, por ejemplo, la electricidad, el motor a combustión, el automóvil, el agua a corriente, entre otros que se derivaron de éstos y que tuvieron un impacto hasta finales del siglo XX (Gordon 2012). Esto, como menciona Maarten Goos, el empleo de la electricidad hizo posible que las fábricas “obtuvieran mayores beneficios de la especialización del trabajo con la introducción de los métodos de procesamiento continuo y producción en masa” (2013). Como era de

esperarse, esto trajo un desarrollo económico y social de gran relevancia no solo en Inglaterra, sino que fue escalando de a pocos a nivel mundial; sin embargo, durante la Segunda Revolución Industrial, según Marteen Goos, citando a Lawrence F. Katz y Robert A. Margo, gracias a la mayor especialización y a la intensificación del capital respecto del trabajo “siguió generando una demanda de operarios de máquinas semi calificados para las industrias procesadoras de hierro, acero y metal, la construcción de ladrillos y de productos de vidrio, así como para el sector minero y de la construcción” (2013).

Es evidente que la necesidad de expansión del mercado, producto de la Segunda Revolución Industrial, haya generado el crecimiento del sector de los servicios y, como consecuencia, se haya producido una mayor demanda de trabajadores no relacionados con la producción; no obstante, como era de esperarse, esto trajo consigo que con la llegada de la electricidad el empresario incluyera jornadas más extensas, por lo que estas llegaron incluso a 16 horas por día, dado que el único límite que existía era el tiempo de ingerir alimentos y el del descansar a efectos de que los trabajadores pudieran recuperar sus fuerzas y puedan seguir trabajando (Monereo y Gorelli, 2009).

Hasta aquí, hemos podemos advertir que no todo cambio tecnológico, revolucionario, con miras a mejorar la vida de las personas a través de grandes inventos como la máquina a vapor, la electricidad, el automóvil, el agua corriente, el saneamiento, la calefacción central, etc., resulta tener el mismo impacto entre los actores que participan en la producción de éstos, sino que hay quienes van a querer beneficiarse más que otros a costa de jornadas laborales cada vez más extensas a medida que la demanda de producción aumenta⁵. Es por ello que al no haber una oposición firme de los actores sociales, en general, la relación empresario – trabajador se torna mucho más asimétrica, poniendo en grave peligro al centro de protección del Derecho de Trabajo: el mismo trabajador. Esto, como he ido adelantando, va a generar una conciencia de clase, y con el apoyo de varios actores sociales, como el de los organismos internacionales, se va a dar inicio a lo que hemos denominado la conquista de la jornada de trabajo.

⁵ A propósito, el profesor Javier Neves, considera que estas colosales transformaciones sociales (Revolución Francesa y Revolución industrial) crearon “un régimen de extrema explotación de la mano de obra, sin precedentes en la historia: jornadas extenuantes, salarios miserables, pagados muchas veces en vales, pésimas condiciones de salud y seguridad (...)”. Asimismo, se hace referencia que esto generó una reacción por parte del Estado que antes se había mantenido al margen. Al respecto, consultar Neves Mujica, J. (2018), Introducción al derecho del trabajo, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, pp. 9-14.

1.3. Principales reacciones a propósito de la Revolución Industrial

Durante el tiempo de fines del siglo XVIII y mediados del siglo XIX hubo varios movimientos de obreros que eran organismos de autodefensa, de protesta, de revolución. Estos movimientos, acorde con Eric Hobsbawm, les exigían a los obreros una forma de vivir distinta, colectiva, comunal, idealista, esencialmente de lucha (2011)⁶. Sin embargo, tal como refiere Eric Hobsbawm, muchos de los movimientos de obreros que se generaron en esos tiempos terminaron fracasando dado a la poca dirección y coordinación; en su mayoría sus integrantes “eran los bastantes numerosos, hambrientos y desesperados para sublevarse – carecían de organización y la madurez capaz de hacer de su rebelión algo más que un momentáneo peligro para el orden social” (2011). Esto como se verá más adelante, cambiaría con el paso del tiempo.

Es por ello que, debido a que las condiciones de trabajo de los obreros estaban siendo devastadoras, al estar en su punto más álgido, es que los Estados empiezan a voltear la mirada hacia la protección de los trabajadores, al principio al menos de manera sectorial, hacia ciertos grupos más vulnerables, esto al menos era un gran paso. Al respecto Sergio Quiñones, nos menciona que el Derecho de Trabajo “surge como resultado de la conjunción de tres factores histórico-sociales que fueron determinantes a fines del siglo XVIII e inicios del siglo XIX: el reconocimiento de la libertad de trabajo + las transformaciones sociales originadas por la Revolución Industrial + la “cuestión social” derivada del nuevo sistema de producción” (2016).

Asimismo, el referido autor afirma que el Derecho del Trabajo no tiene como propósito la eliminación del conflicto entre capital y trabajo, sino todo lo contrario, “reconoce dicho conflicto, lo regula y lo encauza a través de mecanismos institucionales legitimados por el ordenamiento jurídico”. Estamos de acuerdo con dicha posición en tanto que el Derecho del Trabajo, como institución tiene la función de regular las condiciones mínimas de la relación laboral que permitan el trabajo decente como una remuneración justa y equitativa que le permita su subsistencia y la de su familia, estas condiciones mínimas también estarían relacionadas con el respeto a su dignidad como ser humano y la seguridad y salud en el trabajo; en tal sentido, eliminar el conflicto sería ignorar el problema de fondo.

⁶ A propósito, Eric Hobsbawm, refiere que había un mito liberal que suponía que los sindicatos estaban conformados por trabajadores belicosos y agitadores sin conciencia. Hay que recordar que casi a mediados del siglo XIX ya existía la conciencia de clase como tal, la misma que le otorgaba al movimiento obrero un rol más protagónico que simple víctima del abuso de los patronos. Véase Hobsbawm, E. (2011). La era de la Revolución: 1789-1848, Editorial Crítica, pp. 214-218.

El profesor Daniel Ulloa, nos recuerda el caso del empresario y pensador inglés Robert Owen, quien dirigía una fábrica dedicada a la producción de algodón en Escocia, a fines del siglo XIX, un día decidió mejorar las condiciones de trabajo; en efecto, redujo la jornada de trabajo diario a 10 horas y media y prohibió el trabajo de menores de 12 años. En ese sentido, el señor Robert Owen “estaba convencido que mejores condiciones de trabajo aumentarían la productividad de los trabajadores y limitar la jornada era una de dichas medidas” (Ulloa, 2019). Hoy, con toda la tecnología con la que se cuenta, puede parecer bastante lógico que reducir la jornada laboral a un tiempo que no suponga un mayor desgaste físico y mental hace que las horas efectivas empleadas tengan una mejor calidad que las empleadas durante una jornada de 12 a 16 horas diarias, por ejemplo; sin embargo, para la época (siglo XIX), en plena Segunda Revolución Industrial, resulta bastante llamativo que la iniciativa de buscar mejores condiciones de trabajo para los obreros haya surgido precisamente de aquel que ostenta el mayor poder en la relación laboral: el empleador.

Al respecto, tal como se ha contado la historia del señor Robert Owen pareciera que éste tuvo una actitud altruista frente a sus trabajadores y que quería, ante todo, el bienestar de su salud teniendo en cuenta el valor que tiene el salario que se les paga, que va más allá de su sola subsistencia. Sin embargo, considero, tal vez como la mayoría de personas, que la medida adoptada por el señor Robert Owen tenía un trasfondo meramente económico: generar una producción de calidad en el tiempo, y con pretexto de ello generar un incentivo en sus trabajadores a efectos de conseguir un mayor compromiso en sus labores. Sea como haya sido la real intención del señor Robert Owen, no cabe duda de la importancia que supuso dicha medida dado que, como lo menciona el profesor Daniel Ulloa, fue acogida por diferentes movimientos y organizaciones de trabajadores “recogiéndose la idea de la jornada de la máxima diaria de ocho horas de trabajo, la misma que fue formalizada (...) en el Convenio N°1 de la OIT y que rigió en Perú unos meses antes, desde el 15 de enero de 1919” (2019). Al respecto, sobre este último punto lo desarrollaremos en los párrafos siguientes.

1.3.1. En el plano internacional

A pesar de la gran importancia que tiene en el ámbito laboral el Convenio 1 de la OIT, sobre las horas de trabajo (industria), de 1919, ratificado por el Perú en 1945 mediante Resolución Legislativa N°10195, de fecha 23 de marzo del mismo año, no podemos dejar de mencionar a

la Constitución Mexicana, puesta en vigor el 05 de febrero de 1917, que es la primera en el mundo que ha consagrado un capítulo, dicho sea de paso bastante extenso en comparación con la de otros países de la región, relativo a lo social; en palabras de Carlos Blancas, el artículo 123° de la Constitución de México de 1917 es considerado un mini Código del Trabajo⁷. Esto es así dado a la gran influencia que tuvo esta Carta Magna en otros países y en los respectivos instrumentos internacionales que surgirían después.

Sin embargo, retrocediendo algunos siglos atrás, podemos encontrar, en el siglo XVI, un edicto, proclamado en el imperio Español en el año 1593, mediante el cual el Rey Felipe II ordenó que los trabajadores de las fábricas, así como los obreros encargados de erigir fortines, debían trabajar 8 horas diarias. A diferencia del caso mencionado del señor Robert Owen, en este considero, acorde con Néstor de Buen Lozano (1997), que en este caso sí había una real preocupación, o al menos de los textos consultados eso parece, por la salud de los trabajadores en tanto a parte del edicto mencionado se dictaron otros relacionados a la obligación de pagar en efectivo (Ley de 26 de mayo de 1609), así como otras relacionadas a la protección contra labores insalubres y peligrosas (Ley de 06 de enero de 1538), etc. Este caso es curioso en tanto no comprendemos cómo regulaciones tan protectoras de los derechos del trabajador, tal vez no con la noción que se tiene ahora del Derecho del Trabajo, no hayan sido replicadas por otros Estados con el paso del tiempo y que tengamos que ir hasta finales del siglo XIX para encontrar alguna noción de protección de las condiciones del trabajador.

Lo dicho hasta aquí confirmaría la hipótesis del profesor Sergio Quiñones, en tanto refiere que “la evolución histórica del Derecho Laboral ha terminado por ser circular: está donde empezó” (2016). Al respecto, es pertinente cuestionarnos que si acorde a estos nuevos tiempos en los cuales, por ejemplo, a través del trabajo a distancia, el empleador ejerce un mayor control y disposición del tiempo del trabajador, incluso más allá de la jornada laboral diaria, en este caso ¿no estamos acaso ante una especie de “esclavitud moderna”? Esta interrogante, entre otras, espero responderlas al final del presente trabajo de investigación.

⁷ Para mayor información revisar el libro de Blancas, C. (2011), La cláusula de Estado Social en la Constitución, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, quien realiza un análisis más detallado sobre las principales constituciones en el mundo que han consagrado, algunos más que otros, los derechos laborales.

1.4. El primero de mayo de 1866 y su repercusión

Retornado a la secuencia cronológica inicial, cuando nos referimos a la conquista de la jornada de 8 horas es imperativo hacer mención a lo acontecido el primero de mayo de 1866 en Estados Unidos. Al respecto, se cuenta que aquel día se inició una huelga nacional promovida por los obreros de una fábrica industrial en Chicago, el cual generó una consecución de actos violentos en contra de los manifestantes por parte de las fuerzas policiales. Cabe señalar que tiempo atrás, en una manifestación similar, las autoridades terminaron por reconocer la jornada de 8 horas a los empleados de las oficinas federales y del sector de obras públicas (El Comercio, 2021). La jornada laboral en aquella época alcanzaba las 14 horas diarias, motivo por el cual, por su importancia, esta huelga nacional duró varios días. Es así que el 04 de mayo de 1886 los huelguistas y las fuerzas policiales se enfrentaron en el parque Haymarket. Eran, según nos recuerda El Diario El Comercio (2021), alrededor de 20 mil obreros en pie de lucha. Este incidente provocó la muerte de 38 obreros y cientos de heridos.

Sin embargo, esto no quedaría ahí, sino que producto de un largo proceso judicial la justicia Norteamericana, finalmente, sentenció a pena de muerte a varios de los dirigentes sindicales que participaron aquel 04 de mayo de 1886. Es por ello que, internacionalmente, se recuerda a dichos fallecidos que lograron la reducción de la jornada laboral a 8 horas como los “mártires de Chicago”. A partir de ahí, otros países en especial el 01 de mayo empezaron a realizar manifestaciones a efectos de emular, sin las sangrientas consecuencias de aquella vez, la conquista de la jornada de las 8 horas. El Perú no pudo quedar ajeno a dichos acontecimientos, y tuvo su propia lucha a inicios del siglo XX, durante el gobierno de José Pardo. Al respecto, el profesor Daniel Ulloa (2019), señala que el 15 de diciembre de 1918 todos los sindicatos textiles se unieron a la huelga iniciada por los obreros de la fábrica de tejidos “El Inca”, sumándose a ellos la Unión Textil de Vitarte. Esto provocó que el Presidente José Pardo decretara el 08 de enero de 1919 la suspensión de garantías individuales y ordenara un ataque contra Vitarte (Basadre, 1963). Esto generaría varios acontecimientos que finalizó con un decreto del día 15 de enero, del mismo año, reconociendo las jornada laboral de 8 horas, al principio para ciertos sectores, pero luego hasta 1936 se reconocieron a otras actividades (Ulloa, 2019). Finalmente, el Perú ratificaría el Convenio N° 1 de la OIT mediante Resolución Legislativa N°10195, de fecha 23 de marzo de 1945.

Hasta aquí hemos realizado una breve mirada hacia los orígenes de la jornada laboral, lo cual nos ha permitido entender un poco mejor la configuración del derecho a la jornada laboral y su vital importancia, dado que no es sostenible un trabajo sin descanso adecuado que le permita al trabajador no solo poder descansar física o mentalmente, sino también hacer uso de su tiempo libre. Como se ha podido apreciar en este capítulo, la conquista de la jornada de las ocho horas, regulado en nuestra Carta Magna en el artículo 25, fue posible no solo por iniciativa de un grupo de trabajadores, cansados de tanto maltrato, sino también gracias a la participación de otros actores como la prensa que ayudaron a que dicha protesta haya escalado a tal magnitud que hizo que las organizaciones internacionales se pronuncien al respecto.

Capítulo II. Visión crítica del teletrabajo y trabajo remoto desde el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre

La Pandemia generada por la COVID-19⁸ ha generado un gran desafío, entre otros temas, en materia laboral, sobre todo en aquellos países con una arraigada modalidad de trabajo presencial como, por ejemplo, el Perú. Si bien es cierto esta coyuntura ha golpeado de manera uniforme a todos los países a nivel mundial; sin embargo, los efectos en cada uno de ellos ha sido, como es de esperarse, de manera desigual. Lo dicho anteriormente, tiene sentido dado que aquellos países con un mayor desarrollo tecnológico como, por ejemplo, España, Italia, Francia, Estados Unidos, Japón, por mencionar algunos, tienen la oportunidad de haber desarrollado un marco normativo para regular el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) con muchos años de ventaja respecto de aquellos países que se encuentran a penas en pleno desarrollo.

En estos últimos años, debido al contexto de pandemia en el que nos encontramos, se ha hecho más común el uso de las TIC, lo que nos ha obligado a ingresar a la era de la digitalización, tal vez de una manera más acelerada, lo que finalmente va a desencadenar grandes cambios en la sociedad. Acorde con Covi (2002), el uso y el desarrollo permanente de las TIC han modificado de forma sustancial las relaciones interpersonales y los sistemas de producción, producto por el cual han surgido nuevas formas de trabajo, como por ejemplo, el teletrabajo, u otros por los cuales se prestan servicios a través de plataformas digitales. Por tal motivo, como

⁸ Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la cifra de contagiados al nivel mundial por la COVID-19 a noviembre del año 2021 son de 251'788,329 y la cifra de fallecidos es de 5'077,907. Para mayor información véase en <https://covid19.who.int/>

lo manifiesta Vargas (2021): "estas formas de trabajo tienen en común el empleo de diversas herramientas tecnológicas (...) lo que permite la realización del servicio de manera deslocalizada". Un claro ejemplo de las modalidades de trabajo que cuentan con mayor auge estos últimos años son el trabajo remoto y el teletrabajo, de los cuales es esta última modalidad a la que daremos un mayor análisis por las razones que se explicarán en las páginas siguientes.

1. La conexión digital como característica esencial del teletrabajo y el trabajo remoto

Dentro de lo positivo que se puede rescatar producto de la pandemia actual es el aprovechamiento de herramientas tecnológicas para la prestación de servicios por parte de trabajadores subordinados y que se encontraban en un lugar distinto al centro de trabajo, esto es así porque dicha forma de prestar servicio antes estaba pensada para ciertas actividades o simplemente eran empleadas porque la situación particular lo requería así; es decir, de forma excepcional.

Las formas de organización del trabajo con el paso del tiempo van cambiando y con ello las normas deben adaptarse a los nuevos tiempos a efectos de garantizar la efectiva protección de los derechos de los trabajadores. El desarrollo de las TICs se ha debido, en mayor medida, por el contexto actual de pandemia. Sin embargo, el desarrollo de las TICs también ha generado problemas a la hora de determinar el tiempo de trabajo. En esa misma línea, Aguilera Izquierdo y Cristóbal Roncero refieren lo siguiente:

Si bien las tecnologías de la información y la comunicación aumentan las posibilidades de trabajar a distancia y permiten conciliar mejor las responsabilidades familiares y personales la desaparición de las fronteras espaciales y temporales entre las esferas laboral y privada suscita inquietudes en diferentes ámbitos, y evoca formas de organización del trabajo del periodo preindustrial" (2017, p.2).

Asimismo, si bien es cierto mediante las nuevas formas de organización de trabajo permitirían al trabajador pasar más tiempo en casa que en el centro de trabajo, lo cual podría parecer un beneficio; sin embargo, es posible que el trabajador le termine dedicando más horas al trabajo que cuando prestaba servicios de forma presencial, lo que sería un arma de doble filo (Aguilera & Cristóbal, 2017). Esto es así dado que el trabajador, como se podrá apreciar más adelante, al

hacer uso de la conexión digital para realizar sus labores es posible la fiscalización y control a través de dicho medio, el cual en muchos casos resulta siendo de mayor intensidad por la gran variedad de herramientas tecnológicas con las que posee el empleador.

Esto se agudiza más en estos tiempos de pandemia, dado que en el caso de las modalidades del trabajo remoto o el teletrabajo el centro de trabajo y el hogar terminan confundándose de tal forma que el empleador siente que los trabajadores estarán en la capacidad de estar disponibles para el trabajo incluso fuera de la jornada laboral.

En tal sentido, la conexión digital si bien es cierto resulta siendo productivo para las empresas en tanto le permiten a los empleadores a tener un mejor control de las actividades laborales de sus subordinados; sin embargo, si no hay una regulación efectiva que regule la intensidad del poder de dicho control nos encontraríamos ante una grave vulneración a los derechos fundamentales del trabajador como el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre.

1.1. Breve repaso normativo

En este apartado no se pretende desarrollar toda la normativa existente respecto al trabajo remoto y el teletrabajo, dado que no es la intención del presente trabajo; sin perjuicio de ello, trataremos de enfocarnos de manera exhaustiva y crítica al tema relativo a nuestro trabajo de investigación: el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre, sobre todo en la modalidad del Teletrabajo.

Antes de ingresar al tema propuesto, es necesario hacer mención que la regulación normativa en el Perú respecto del trabajo realizado fuera de las instalaciones de la empresa no es precisamente nuevo, sino que data de casi 20 años atrás. Siendo ello así, tenemos al denominado Trabajo a Domicilio, comprendido en el Título IV⁹ del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad laboral (LPCL), aprobado mediante Decreto Supremo N°003-97-TR. La característica que podemos encontrar en dicho apartado es que el trabajo se presta en el domicilio del trabajador o en el lugar que éste haya designado, asimismo, se produce sin supervisión directa e inmediata del empleador.

⁹ El trabajo a domicilio aparece por primera vez en el artículo 155° de la Ley de Fomento del Empleo, Decreto Legislativo N°728. Esta ley fue dividida en dos textos normativos debido a la Disposición Transitoria del Decreto Legislativo N°855: Ley de Formación y Promoción Laboral y Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Hasta aquí tal vez encontremos algunas similitudes con las modalidades de trabajo que vamos a desarrollar; sin embargo, hay que tener presente el contexto de la norma; es decir, principios de los años 90's, en el cual el legislador tenía la idea de asociar la no presencialidad en el centro de trabajo con falta de fiscalización directa e inmediata.

Asimismo, de los artículos que comprenden la regulación del trabajo a domicilio se desprende que dicha modalidad estaba pensada para la producción de bienes materiales e inmateriales, sin el apoyo de herramientas de la tecnología de la información. Esto es razonable en tanto que en el Perú, por esas fechas, apenas pudo conectar por primera vez una computadora a internet en 1994¹⁰.

1.2. El Teletrabajo

En este apartado, solo nos centraremos en ciertos aspectos que consideramos relevantes a efectos del trabajo de investigación, por lo que no se abordará el contenido integral de la normativa respecto del teletrabajo. La modalidad del Teletrabajo aparece regulado en la Ley N°30036, publicada el 15 de mayo de 2013 y su reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N°009-2015-TR. La principal característica que encontramos en esta modalidad especial de prestación de servicios es el empleo de las tecnologías de la información y telecomunicaciones (TIC), tanto en el ámbito del sector público como privado. Asimismo, el empleo de las TIC no solo sirve para la prestación del servicio mismo sino también para que el empleador pueda ejercer el control y la supervisión de las labores, por lo que queda claro el elemento característico de la relación laboral como es la subordinación.

Otro aspecto importante de esta Ley es que en su artículo. 5° refiere que el teletrabajador y los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada poseen los mismos derechos y obligaciones, con la diferencia que esta modalidad de contratación debe constar por escrito.

Por otro lado, el artículo 6° de su reglamento refiere a los derechos y beneficios del trabajador, entre los derechos garantizados se encuentran la capacitación sobre los medios a utilizar en el

¹⁰ Para mayor información véase el siguiente enlace de El Comercio (2021) <https://rpp.pe/tecnologia/mas-tecnologia/asi-era-la-primera-cabina-de-internet-del-peru-noticia-1051281?ref=rpp>

teletrabajo, intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados del teletrabajador, etc. Asimismo, se refiere al derecho a la seguridad y salud en el trabajo. En este último punto se hace la aclaración que debe considerarse las características especiales del teletrabajo. Al respecto, podríamos preguntarnos por qué la reiteración si la ley ya hizo mención que los teletrabajadores tienen los mismos derechos y obligaciones que aquellos del régimen general y por qué hacer énfasis solo en ciertos derechos del teletrabajador. Al respecto, Aguinaga (2020), refiere que: “probablemente el legislador era consciente de que proponía un cambio de modelo en la forma de realizar las labores en un país con una fuerte cultura de trabajo presencial (...), por ello, para evitar prácticas erróneas o abusos por parte de los empleadores, señaló aquellos aspectos que podrían correr mayor riesgo al momento de aplicar el teletrabajo”. Coincidimos con la opinión del autor, dado que ello explicaría el pequeño listado establecido en el artículo 6° del reglamento; sin embargo, lo negativo de hacer un listado es que puede que se termine dejando de lado otros derechos importantes, que generan un mayor debate en estos tiempos, como el relativo al respeto de la jornada laboral, entre otros.

Otro aspecto a resaltar es que tanto la ley como el reglamento del teletrabajo mencionan de manera muy general a la seguridad y salud en el trabajo, lo que podría generar que se genere más de una interpretación en un caso determinado, dado que el contexto de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, publicado el 20 de agosto de 2011, estaba pensado para la prestación de servicios de carácter presencial, por lo que sería necesario hacer una reinterpretación de ciertas normas o modificarlas a la luz del trabajo a distancia, el cual posee sus propias particularidades.

Desde sus inicios, el teletrabajo no tuvo la acogida que el Gobierno esperaba, esto es debido al apego enraizado del trabajo presencial, así como al poco incentivo y poca publicidad por parte del Gobierno. Acorde con la información de Grupo Verona (2020), antes del inicio de la pandemia (primer trimestre de 2020) “no habían más de 2,000 personas realizando teletrabajo de un total de 4.2 millones de personas registradas en las planillas electrónicas”. En tal sentido, la Emergencia Sanitaria producto de la pandemia, y la poca acogida de la modalidad de teletrabajo, condujo al Estado a regular otra modalidad de trabajo a distancia, similar en esencia

al teletrabajo en tanto prestación de servicios no presencial, pero con menores cargas para el empleador¹¹.

Asimismo, según el portal La Cámara, revista digital de la Cámara de Comercio de Lima (2021), con la introducción de la modalidad de trabajo remoto, entre el mes de abril y julio del presente año se registraron 9,232 nuevos teletrabajadores, sumando un total, hasta esa fecha, de 249,569 trabajadores bajo dicha modalidad. Aquí convendría aclarar que dicha cifra comprende no solo teletrabajadores sino también trabajadores remotos.¹² Por otro lado, considero que la modalidad del teletrabajo ha quedado relegada por el trabajo remoto en tanto ésta resulta siendo más atractiva los intereses de las entidades públicas y privadas; sin embargo, hay que recordar dicha modalidad tiene un carácter transitorio por lo que será necesario reformular las normas que regular el teletrabajo con la finalidad de hacerla más atractiva tanto para los empleadores como para los trabajadores.

1.3. El trabajo remoto

Al igual que con lo desarrollado en el apartado anterior, se analizarán ciertos aspectos relevantes del trabajo remoto a efectos de no saturar con demasiada información al lector. El trabajo remoto vio la luz a través del Decreto de Urgencia N°26-2020, emitido el 15 de marzo de 2020, cuyo objetivo era establecer diversas medidas para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el Perú. Dicho decreto, entre otros aspectos, en su Título II, artículo 16° se refiere al trabajo remoto como una prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, para lo cual

¹¹ El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) llegó a la conclusión de que la modalidad del teletrabajo no era una herramienta idónea para los empleadores en el contexto de crisis económica por la que atravesaba el país; en tal sentido, optó por regular una nueva modalidad contractual: el trabajo remoto. Esto generó ciertas ventajas para el empleador como, por ejemplo, los gastos derivados de la prestación del servicio corren por cuenta del trabajador y son asumidos por el empleador en tanto haya mediado un acuerdo al respecto; esto no sucede en el teletrabajo en tanto la misma ley refiere la obligación del empleador de compensar todos los gastos incurridos por el trabajador en ejercicio de sus funciones. Asimismo, en lo relativo a la seguridad y salud en el trabajo, en el trabajo remoto se ha establecido el deber de información por parte del empleador de informar al trabajador sobre las medidas que se deben tomar en cuenta para prevenir accidentes laborales, a diferencia del teletrabajo en el cual la ley solo hay una remisión a lo establecido en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, abriendo el abanico de posibles interpretaciones de normas que no estaban pensadas en el contexto en el cual el trabajador presta sus servicios en un lugar distinto del centro de trabajo como lo es su domicilio.

¹² Es preciso señalar que aunque parezca que el teletrabajo ha tenido un incremento considerable producto de la pandemia ello no es así dado que los trabajadores remotos por una disposición del gobierno (D.S. N°010-2020-TR) se registraban en la planilla electrónica como teletrabajadores; por tal motivo, se ha generado un falso incremento vertiginoso de la modalidad del teletrabajo.

utilizará cualquier mecanismo o medio que le permita el normal desempeño de sus funciones, siempre y cuando que la naturaleza de las labores se lo permita.

En este primer punto podemos afirmar que el trabajo remoto guarda similitud con el teletrabajo en tanto en ambos casos la prestación de servicios se realiza sin la presencia física del trabajador en la empresa o alguna dependencia de ésta. Sin embargo, a diferencia del teletrabajo, el trabajador debía señalar su domicilio o lugar de aislamiento, lo que da entender que dicho lugar debía ser uno de naturaleza temporal; el teletrabajo era un poco flexible en ese sentido dado que, al no estar pensado en un contexto de pandemia, no se hace énfasis en el lugar de la prestación del servicio sino en el uso de las TICs, por lo que en la práctica el trabajador podría encontrarse en cualquier lugar fijo o en desplazamiento. Por otro lado, a diferencia del teletrabajo, en el trabajo remoto el trabajador podía realizar sus labores con cualquier mecanismo que le permitiera hacerlo y no necesariamente a través del uso de las TIC. En este punto, el trabajo remoto ofrece una mayor flexibilidad.

Asimismo, otro punto a destacar es que en el artículo 18° del Decreto de Urgencia N°26-2020 menciona las obligaciones tanto del trabajador como las del empleador; esto contrasta con la regulación del teletrabajo, dado que ni la Ley ni su Reglamento se refieren a las obligaciones del empleador. En el mencionado artículo se hace mención expresa, entre otros puntos, a diferencia de la regulación del teletrabajo, de normas relativas a seguridad y salud en el trabajo. Con el paso del tiempo, han aparecido varios decretos que han ido modificando las normas dictadas en el contexto de la pandemia¹³, siendo una de las más relevantes el Decreto de Urgencia N°127-2020¹⁴, el cual en su Única Disposición Complementaria Modificatoria se reconoce el derecho a la desconexión digital que tiene el trabajador; asimismo, se hace referencia a las consideraciones que debe tener el empleador para garantizar dicho derecho, los cuales profundizaremos un poco más a detalle en el capítulo siguiente del presente trabajo de investigación.

El propósito de este trabajo de investigación no es señalar las características de una u otra modalidad y compararlas entre sí, sino mostrar al lector las modalidades de trabajo empleadas

¹³ Para seguir a mayor detalle las normas relativo al trabajo remoto que han sido dictadas en el Estado de Emergencia consultar el libro del autor Vargas Raschio, T. (2021). *El trabajo a distancia y su regulación en el Perú*. Gaceta Jurídica: Lima, pp. 196-223.

¹⁴ Decreto de Urgencia que establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector privado y establece otras disposiciones, publicado el 01 de noviembre de 2020.

durante el Estado de Emergencia, el cual podría ser prolongado por mucho tiempo más, todo ello con la finalidad de aterrizar en aquellos aspectos importantes que nos son útiles para entender mejor la problemática planteada. Es importante señalar que a diferencia del teletrabajo, el trabajo remoto es una medida provisional, la cual se ha ido prorrogando con el paso del tiempo, siendo la última establecida en el Decreto de Urgencia N°055-2021, el cual su segunda disposición complementaria final, señala que las disposiciones sobre el trabajo remoto reguladas en el Título II del Decreto de Urgencia N°26-2020, tienen vigencia para los sectores público y privado hasta el 31 de diciembre de 2021. Sin embargo, dado que todavía no se han establecido normas que nos permitan saber, a ciencia cierta, qué pasará luego de la referida fecha, podemos presumir, sin temor a equivocarnos, que dicha medida extraordinaria se seguirá prorrogando una vez más, con las consecuencias que de ella se puedan generar.

Según fuente del Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo (MTPE) (El Comercio, 2021), hasta junio del presente año se calculan que alrededor de 200,000 personas se encontraban laborando bajo la modalidad del trabajo remoto¹⁵. Hay varias razones que nos pueden dar una idea por qué el trabajo remoto ha tenido un avance más rápido en comparación del teletrabajo, y una de ellas es el estado de emergencia sanitaria actual. Tal como sostiene Aguinaga (2020), “se tenía muy poco tiempo y se quería salvar al mayor número de empleos y empresas posibles (...), el trabajo remoto, posee mayor flexibilidad de forma y rapidez de implementación, un pago de la compensación a voluntad del empleador, una jornada flexible, y mayor ámbito de aplicación porque también incluye a los trabajadores que no se desempeñan con TIC”. Al respecto, considero que puede que las intenciones del Gobierno hayan sido las más loables, dado el terrible estado de la salud por la cual atravesaba y atraviesa nuestro país, por lo que había que salvaguardar la salud pero también la economía; sin embargo, si las reglas de juego no están claras puede llevar a que una normativa con buenas intenciones se transforme en una herramienta de abuso por parte del empleador que termine vulnerando finalmente los derechos fundamentales de los trabajadores.

Tal como lo señalan Ospina, Bautista y Polanco (2020): “el trabajo remoto es una modalidad altamente precarizada del teletrabajo (...), el legislador debería regular mejor el teletrabajo y excluir cualquier modalidad de trabajo remoto”. En este punto es difícil no estar de acuerdo

¹⁵ Recordemos que según la Cámara del Comercio de Lima hacía referencia que habían alrededor de 249,569 trabajadores bajo la modalidad del teletrabajo, cifra que como se dijo es errónea en tanto que dicho número comprende a la suma de aquellos trabajadores que se encuentran tanto en la modalidad de trabajo remoto como en el teletrabajo.

con las autoras, dado que ya existía un marco normativo para salvaguardar los millones de empleos que se encontraban en peligro; no obstante, prefirió crear un nuevo marco normativo en vez de ajustar el ya existente. Una posible respuesta a ello puede ser los intereses de los grandes empresarios que no estaban de acuerdo con la anterior ley dado que presentaba varios vacíos y sobre todo desventajas económicas como respecto a la obligación de compensar al trabajador por las herramientas empleadas para la prestación del servicio (computadora, antivirus, sillas ergonómicas, etc.), entre otros gastos (recibo de luz, mejora de plan de internet, etc.), que mediante la regulación del trabajo remoto se parece dejar de lado.

Tanto como la modalidad del trabajo remoto, que es una medida “provisional”, y el teletrabajo, se pueden generar graves afectaciones a la salud de los trabajadores. Es por ello que será vital que las normas de seguridad y salud en el trabajo estén claras y puedan aplicarse a las nuevas modalidades de trabajo. Esto es así dado que dichas modalidades no deben resultar beneficiosas para el empleador sino también para el trabajador.

2. La disponibilidad digital del trabajador a partir de casos reales: un estudio de campo

Como es de conocimiento general, durante la jornada de trabajo habitual y presencial se desarrollan ciertos espacios en los cuales se comparten varias dinámicas no solo laborales sino también de tipo social. Esto último ha sido dejado de lado precisamente por el aislamiento obligatorio por el Estado, en un principio, y luego por disposición del mismo empleador. Es innegable que con la implementación del teletrabajo¹⁶, le permite al empleador una mayor capacidad de control y fiscalización del trabajo, dado que precisamente por el contexto en el que nos encontramos dispone de más herramientas tecnológicas como, por ejemplo, llamadas al teléfono celular, mensajes de texto o vía el aplicativo de WHATSAPP, mensajes por correo electrónico, o dispositivos como ZOOM, GOOGLE MEET o, uno de los más utilizados dado a las herramientas que posee, MICROSOFT TEAMS, que no solo permiten llamar al trabajador sino también realizar reuniones personales o en grupo a través de las video llamadas, etc. Todo lo mencionado anteriormente es lo que se conoce “como la permanente conexión al trabajo o la llamada disposición 24/7 (24 horas durante el día por 7 días de la semana)” (Ospina et al, 2020).

¹⁶ A partir de este punto me haré referencia al teletrabajo y ya no tanto al trabajo remoto entiendo que el 31 de diciembre esta modalidad de trabajo va a dejar de estar en vigencia, según lo dispuesto en el Decreto de Urgencia N°055-2021

Para el presente trabajo de investigación he realizado un trabajo de campo consistente en encuestar a un grupo de personas, hombres y mujeres, que prestan servicios bajo la modalidad del teletrabajo o trabajo remoto, con la finalidad de determinar, entre otros aspectos, cuántas horas le dedican las personas realmente al trabajo diario y semanal, así como las posibles afectaciones a la salud producto del trabajo prolongado. Sin embargo, antes de ingresar a ello, vamos a consultar otras fuentes para determinar finalmente las similitudes o diferencias encontradas a propósito del trabajo de campo.

Como ya se hizo mención, como consecuencia de la pandemia generada por el COVID-19 se han implementado varias modalidades de trabajo con la finalidad de contrarrestar los efectos de esta enfermedad, una de ellas es el teletrabajo. Al respecto, acorde con un informe de Global Research Marketing (GRM), el 85% de los limeños, bajo la modalidad del trabajo remoto, considera que destina más horas al trabajo que antes cuando realizaban labores presenciales. Asimismo, alrededor del 50 % de personas encuestadas consideran que bajo su modalidad actual de trabajo son más productivos que en el trabajo presencial (El Comercio, 2020).

Sobre el mencionado informe realizado por GRM, se puede concluir que hasta el año pasado un gran porcentaje de los encuestados considera que trabaja mucho más horas que antes de la pandemia, hecho que resulta a todas luces cierto en tanto que, como ya se dijo, la modalidad del teletrabajo o trabajo remoto permiten que el empleador disponga que el trabajador le dedique más horas de trabajo que las permitidas por ley, aunado a la falta de control efectivo por parte de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y el miedo razonable que sienten los trabajadores por las posibles represalias del empleador por no estar disponibles en el momento que el empleador lo requiera. Todo ello hace una suma de un problema que es más complejo del que parece, el cual se tienen que tomar las acciones respectivas antes del que el daño sea irreversible.

Por otro lado, no es descabellado pensar que los trabajadores bajo la modalidad del teletrabajo o trabajo remoto se sientan más productivos que antes dado que como lo menciona Giuliana Reyna, gerente general de la consultora GRM (El Comercio, 2020), “lo que ha sucedido es que al adaptarnos a esta modalidad es como no hubiera límites y más bien se diera un continuidad laboral en cuestión de horas (...), esto genera también que a los trabajadores les cueste desconectarse y establecer límites entre su vida laboral y familiar”.

2.1 Trabajo de campo

En este punto, compartiré el resultado de las preguntas más relevantes a efectos del trabajo de investigación. Entre el 03 y 24 de noviembre del presente año se encuestó a 56 personas, entre hombres y mujeres, entre 22 y 50 años, que realizaban trabajo a distancia, de los cuales un 30.9% manifestaron que se encontraban bajo la modalidad del teletrabajo. El 56.4% del total manifestaron que trabajan 5 días a la semana. Hasta aquí es necesario precisar que muchas veces los encuestados manifestaron que si bien se encontraban trabajando desde sus hogares no sabía a ciencia cierta bajo qué modalidad de trabajo se encontraban¹⁷, asimismo un grupo reducido manifestó que si bien su horario de trabajo era de lunes a viernes también se dedicaban al trabajo sábado y domingo.

Respecto a la pregunta de cuántas horas en promedio al día y a la semana le dedican al trabajo se obtuvieron los siguientes resultados:

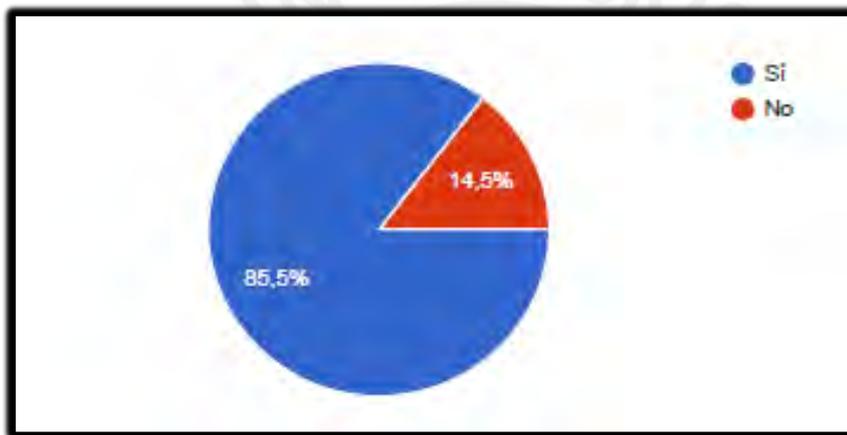
HORAS PROMEDIO AL DÍA	CANTIDAD
0 a 8	20%
8 a 10	27.3%
10 a 12	10.9%
12 o más	42%

HORAS PROMEDIO A LA SEMANA	CANTIDAD
0 a 40	25.4%
40 a 48	20%
48 a 60	34.4%
60 o más	20.2%

¹⁷ Si bien es cierto esto puede ser irrelevante para el trabajo de investigación; sin embargo, es preciso señalar que el hecho que las personas encuestadas no tengan claro la modalidad laboral en la que se encuentran demuestra el desconocimiento de los derechos y deberes que le asisten a este sector de la población.

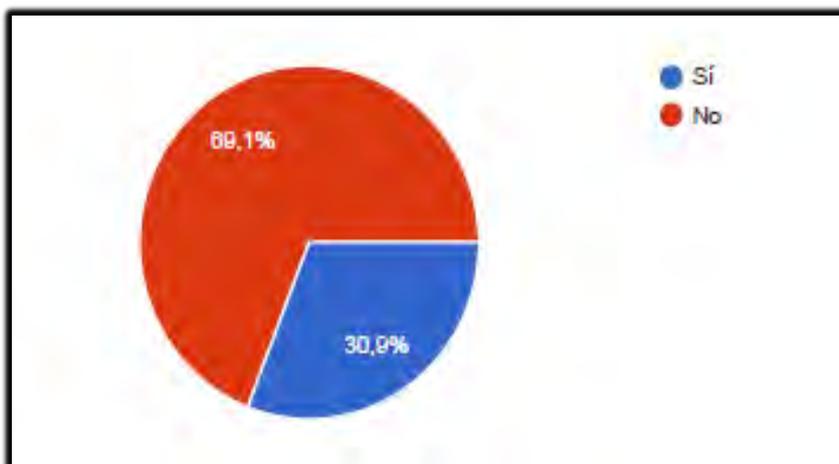
Al respecto, en esta pregunta se obtuvo respuestas muy variadas, en algunos casos los encuestados no pudieron determinar cuántas horas trabajaban en promedio al día o a la semana, esto es, debido a que sus horarios variaban de semana en semana dependiendo de la carga laboral. Sin embargo, en este punto podemos afirmar que casi las dos terceras partes de los encuestados laboran superando en promedio el máximo legal. Asimismo, resulta preocupante que casi el 55% de los encuestados manifiesta que labora entre 48 y más de 60 horas semanales.

Por otro lado, respecto a la pregunta sobre si los encuestados consideraban que recibían algún tipo de comunicación de su empleador (correos, llamadas, mensajes de texto, etc.) fuera de la jornada laboral, el resultado es el siguiente:



Dicho resultado arroja que casi el 90% de los encuestados consideran que sienten una intromisión por parte del empleador fuera de la jornada laboral, lo cual no les permite disfrutar de su tiempo libre. Asimismo, del total de personas encuestadas, casi el 95% manifestó que si no existe un límite real al tiempo de trabajo no es posible disfrutar del tiempo libre. Lo que nos permite inferir que casi todos los encuestados son conscientes de lo negativo y perjudicial que es el no gozar a plenitud de su descanso.

Por otro lado, respecto a la pregunta si su empleador les obliga o presiona para que contesten las comunicaciones realizadas fuera de la jornada se obtuvo el siguiente resultado:



De este resultado y del anterior se puede concluir que casi la tercera parte de los encuestados se sienten obligados o presionados para responder las comunicaciones de su empleador fuera de la jornada de trabajo. Esto es llamativo, dado que si bien parece que dicho porcentaje no pareciera significativo; sin embargo, ello se contrapone con el alto porcentaje de los encuestados que manifiestan que reciben comunicaciones fuera de la jornada laboral. Esto guarda perfecta relación con la regulación de la desconexión digital que se verá en el siguiente y último capítulo, dado que acorde al Decreto de Urgencia N°127-2020, el cual mediante la Única Disposición Complementaria Modificatoria se estableció que el empleador no puede exigir al trabajador la realización de tareas o coordinaciones de carácter laboral durante el tiempo de desconexión digital. Como se verá después, esto termina siendo ineficiente porque por un lado se permite que el trabajador no conteste las comunicaciones que lleguen fuera de su jornada de trabajo; sin embargo, por otro lado, se permite que el empleador perturbe el tiempo de descanso del trabajador mediante las comunicaciones que considere necesarias.

Finalmente, del total de encuestados, alrededor del 70% manifestó que producto a su jornada de trabajo no gozan de suficiente tiempo para dedicarle a su familia. Esto guarda relación con las respuestas obtenidas anteriormente, por lo que hay un alto porcentaje de los encuestados que sienten su modalidad de trabajo les trae perjuicios. Esto último, se verá reforzado con la pregunta respecto a los problemas de salud que consideran los encuestados que son a causa de su jornada laboral, obteniéndose el siguiente resultado:

PROBLEMAS DE SALUD	CANTIDAD
ESTRÉS	76.4%
FATIGA OCULAR	56.4%
DOLORES MUSCULARES	50.9%
ANSIEDAD	47.3%
DIFICULTAD PARA DORMIR	45.5%

En este punto, es necesario precisar que se le permitió a los encuestados que escogieran más de una alternativa del listado de problemas de salud dando como resultado que casi el 80% padece de estrés producto de su trabajo, siendo el segundo y el tercero los males más padecidos por los trabajadores la de fatiga ocular con un 56.4% y los dolores musculares con un 50.9%, respectivamente. Respecto al estrés, es razonable que dada a la posibilidad de poder ser contactado por el empleador en cualquier momento, incluso fuera de la jornada laboral, genere un alto grado de presión y estrés. Esto se debe a que el empleador cuenta con mayores herramientas tecnológicas que le permiten incrementar su poder de control y fiscalización.

Por otro lado, los problemas de visión, así como los dolores musculares, pueden ser debido a la falta de ergonomía que si bien el trabajador lo puede tener en su centro laboral pero no en su domicilio o lugar de aislamiento. Esto es debido a que por lo general los costos de la prestación del servicio son trasladados al trabajador (Ospina et al, 2020).

3. Implicancias de las jornadas excesivas de trabajo en el escenario actual

Hasta aquí hemos podido advertir que el exceso de horas de trabajo genera problemas no solo porque no permite gozar del tiempo libre, sino desde la perspectiva de la salud tanto física como mental del trabajador. Si bien es cierto el empleador al implementar una modalidad como el teletrabajo le genera ciertos beneficios, en términos de costos, pero ello no debería por qué resultar contraproducente a los intereses del trabajador.

Según un estudio de Tendencias Laborales elaborado por Microsoft en 31 países durante el 2021 arrojó que un alto porcentaje de los entrevistados padecía de estrés y agotamiento digital producto del teletrabajo (El Comercio, 2021). Este estudio resulta preocupante, porque se concluye que la productividad en comparación al año anterior se ha mantenido, pero al costo

de un mayor deterioro de la salud de los trabajadores. Asimismo, dicho estudio reveló que el 54% de los encuestados se sienten con exceso de trabajo y un 39% se siente realmente agotado.

Al respecto, resulta siendo bastante contradictorio que lo que se quería con el confinamiento obligatorio, mediante el Decreto Supremo N°044-2020-PCM, era precisamente salvaguardar la salud y la vida de las personas producto del brote del COVID-19; sin embargo, precisamente dicha coyuntura es la que finalmente ha generado graves riesgos a la salud física como psíquica de los trabajadores; entonces en este punto cabe hacernos la siguiente pregunta ¿acaso no resultaría siendo más caro el remedio que la enfermedad?, o dicho de otro modo ¿será que las malas decisiones políticas estarían generando el perjuicio que se pretendió evitar?

Por otro lado, Úrsula Peschiera, psicóloga de la Clínica Internacional (El Comercio, 2021), refiere que “en el trabajo presencial un trabajador sale de la oficina y se desconecta hasta el otro día (...), lo mismo debería ocurrir con el trabajo remoto, pero al no existir esa desconexión, las personas no terminan de marcar la salida (...), llenan de pendientes nuestra mente y no hay un verdadero descanso”. Esto resulta curioso, dado que el derecho a la desconexión digital está vigente en el Perú desde noviembre de 2020; sin embargo, las vicisitudes de dicha regulación, que serán desarrollados en el siguiente capítulo, generan dificultades para la real aplicación del derecho a la desconexión digital, las cuales no permitirían gozar al trabajador del derecho al descanso con las implicancias a la salud que ello conlleva.

A pesar de que mediante Decreto de Urgencia N°026-2020, artículo. 18.1.2, se dispuso entre las obligaciones del empleador que se informe al trabajador acerca de las medidas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el marco del trabajo remoto. Sin embargo, acorde con Ospina, Bautista y Polanco (2020), dicha disposición no se ha podido evidenciar, y que de la entrevista a algunos empleadores se pudo evidenciar que tenían un desconocimiento sobre el tema. Al respecto, a pesar que las autoras refieren su estudio al análisis del trabajo en remoto creemos que es posible tomarlo como referencia a efectos de comprender los efectos del exceso de horas de trabajo en la modalidad del teletrabajo.

Capítulo III. La reconquista del derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre

1. Desconexión digital: fundamento y concepto

Como se ha podido apreciar a lo largo de los dos primeros capítulos del presente trabajo de investigación, el derecho al límite de la jornada de trabajo, como conquista social, en los primeros años de la Revolución industrial, ha sido fundamental a efectos de garantizar otros derechos como el de la seguridad y salud en el trabajo.

Recordemos que por aquellos tiempos el trabajador era visto como un objeto del cual se podía aprovechar su mano de obra, lo máximo que fuera posible, con el fin de obtener mayores beneficios económicos para la empresa. Ello, como era de esperarse, produjo, en un inicio, accidentes y enfermedades laborales que en el peor de los casos terminaba en la muerte del trabajador. Consecuentemente, dichos eventos generaron el despertar de un colectivo de trabajadores y la activación de la preocupación de la comunidad internacional que entendió que debía tomar acciones al respecto con la finalidad de colocar como centro de protección primordial a aquel que se encontraba en posición de desventaja a la hora de negociar las condiciones de trabajo: el trabajador.

En tal sentido, para garantizar el derecho a la seguridad y salud en el trabajo era necesario establecer un límite a la jornada de trabajo. Ello fue posible a través de varias manifestaciones, tal como se hizo referencia en el capítulo II, y sobre todo al rol que ha cumplido en materia del derecho del trabajo por parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Al respecto, Ulloa nos menciona que “no es causalidad (...) que el primer convenio internacional aprobado por la OIT haya sido el que regule el tiempo de trabajo en las industrias, quizás uno de los lugares donde existía en mayor parte una homogeneidad en la labor a realizar” (2019).

Si bien es cierto, la regulación de la jornada de trabajo causó un hito en el derecho del trabajo, de tal forma que ello permitió que los trabajadores tengan derecho al descanso y hacer uso y disfrute de su tiempo libre, elevando con ello su calidad de vida; dicha conquista, con el paso del tiempo, parece estar perdiendo su efectividad.

Esto es así, dado que el avance de las nuevas tecnologías y el empleo de nuevas modalidades de trabajo han hecho que el derecho al límite de la jornada de trabajo, que tanto sufrimiento costó alcanzar, se vea ahora amenazado. La particularidad de este nuevo contexto es que ahora el trabajador subordinado ya no se encuentra en la fábrica, sino en su hogar prestando servicios a través de las TICs, con el punto en común en que en ambos casos estarían sometidos a largas y extenuantes jornadas de trabajo.

El derecho a la desconexión digital, como manifestación del derecho de descanso, es otra respuesta de establecer límites a la jornada máxima de trabajo, derecho que si bien es cierto fue conquistado, pero ahora se había perdido, por lo que habrá que tomar acciones para poder recuperarlo.

El derecho a la desconexión digital, hasta antes del año 2020, era un enunciado que tenía un desarrollo más dogmático que normativo, tanto es así que en el actualidad no podemos decir que la gran mayoría de países en el mundo lo contemplan en sus respectivos ordenamientos; sin embargo, sí podemos afirmar que desde que la pandemia, producto del Covid-19, alcanzó uno de los mayores niveles de contagio (primer trimestre de 2020), no son pocos los Estados los que tomaron la iniciativa de reconocer dicho derecho entre ellos tenemos al Perú. Acorde con Rosenbaum (2019), la mayoría de los países no definen expresamente qué es este derecho y en algunos casos dejan que su delimitación se realice a través de la negociación colectiva.

El derecho a la desconexión digital tiene su razón en las TICs o medios análogos ya que estas son sus pilares fundantes “por constituir mecanismo que trasvasan los límites temporales y espaciales del trabajo, ingresan en la esfera privada de los trabajadores, e invaden los tiempos de descanso” (Rosenbaum, 2019, p. 113). En tal sentido, el derecho a la desconexión digital vendría a difuminar la división existente entre la jornada de trabajo y el descanso efectivo al concentrar el lugar de prestación de servicios y aquel lugar en donde el trabajador desarrolla su vida personal y familiar. Es por eso que resulta coherente que se busque garantizar, con este derecho, las condiciones de descanso de tal forma que se puedan conciliar la vida personal y familiar con la del trabajo.

Es decir, el derecho a la desconexión se sustenta en tanto que producto del avance de la tecnología el trabajo se ha digitalizado; es decir, se realiza a través de la TICs o medios análogos, y son a través de los mismos que los trabajadores son fiscalizados, por lo que tiene

sentido que se hable de desconexión digital como una categoría independiente, en tanto que se viene a regular un supuesto que era antes impensado, como es de la prestación de servicios subordinados fuera del centro de trabajo. Por otro lado, tiene sentido la regulación del mencionado derecho, debido al “estrecho vínculo con el tiempo de trabajo (...), el tiempo de descanso (...), la salud y seguridad laboral, así como influye en la llamada conciliación entre vida privada o personal y trabajo” (Rosenbaum, 2019, p.114).

En tal sentido, podemos definir al derecho a la desconexión digital como aquel que permite al trabajador, bajo la modalidad del trabajo remoto o teletrabajo, desconectarse, después de la jornada de trabajo, de los medios digitales mediante los cuales se presta servicios y es fiscalizado, así como el derecho de no ser contactado después de la misma. Esta definición está en consonancia con lo señalado por Rosenbaum:

En relación al contenido de este derecho, se coincide que debe contener mínimamente dos aspectos o proyecciones; por un lado, el derecho a desconectarse del trabajo luego de finalizada la jornada laboral (...), y por otro lado, el correlativo derecho del trabajador a oponerse a cumplir tareas en dichas circunstancias, con la consecuentemente imposibilidad jurídica de ser sancionado por tal negativa” (2019, p. 115).

El derecho en cuestión nos permite hacer notar la delgada línea divisoria, entre los tiempos de trabajo y la vida social como familiar, que se ve difuminada cuando el trabajador presta servicios en su domicilio. Ahora bien, frente a la pregunta de si es posible aplicar el derecho a la desconexión digital a los trabajadores que realizan labores en el centro de trabajo, según mi opinión, considero que dicho derecho puede ser aplicable a todos los trabajadores que realizan sus funciones mediante el empleo de herramientas tecnológicas y no solo aquellos que se encuentran; por ejemplo, bajo la modalidad de trabajo remoto o teletrabajo; esto es así, porque lo que se busca garantizar con este derecho es que el trabajador pueda hacer efectivo su periodo de descanso después de la jornada de trabajo, sin que ello faculte al empleador de sancionarlo. Sin embargo, por motivos metodológicos, se ha decidido, en el presente trabajo de investigación, tomar en cuenta que dicho derecho ha sido reconocido a raíz de la implementación de la modalidad del teletrabajo, por lo que su análisis debe partir desde ese escenario.

2. Tratamiento normativo de la desconexión digital en el Perú

Como se hizo mención previamente, el derecho a la desconexión digital es relativamente “nuevo” en tanto no son la mayoría de países en el mundo los que la han recogido, por ende, la jurisprudencia no es abundante al respecto; sin perjuicio de ello, en este apartado se hará referencia al tratamiento normativo de este derecho en el Perú para luego hacer una comparación y crítica teniendo en cuenta algunos países de nuestra región y Europa.

Es necesario precisar que existen límites al tiempo de prestación de servicios. Siendo ello así, el artículo 25° de la Constitución Política del Perú refiere que la jornada ordinaria de trabajo es de 8 horas diarias o 48 semanales, cómo máximo. Asimismo, el artículo 1° del Decreto Legislativo N° 713, señala que el trabajador tiene derecho como mínimo de 24 horas consecutivas de descanso en cada semana, siendo el día domingo el preferible. Por otro lado, a nivel internacional, el artículo 2° del Convenio N°01 de la OIT y el Convenio N°106 de la OIT señalan, indistintamente, que la jornada ordinaria de trabajo es de 8 horas diarias y 48 horas semanales y que los trabajadores tienen derecho a un periodo de descanso semanal ininterrumpido de 24 horas como mínimo, en el curso de cada periodo de 7 días. En conclusión, en este punto, podemos concluir, con las excepciones de pago de sobretasa regulados y de la obligación de prestar servicios en ciertos supuestos específicos, regulados en el Decreto Legislativo N°854, que el trabajador no tiene la obligación de prestar servicios fuera de la jornada de trabajo.

Tal como se adelantó en el capítulo anterior, el Decreto de Urgencia N°127-2020¹⁸, el cual en su Única Disposición Complementaria Modificatoria se incluye dentro del artículo 18° del Decreto de Urgencia N°26-2020, el cual reconoce el derecho a la desconexión digital:

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

¹⁸ Decreto de Urgencia que establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector privado y establece otras disposiciones, publicado el 01 de noviembre de 2020.

18.1.5. Para el caso del sector privado, observar las disposiciones sobre jornada máxima de trabajo que resulten aplicables conforme a las normas del régimen laboral correspondientes. El empleador no puede exigir al trabajador la realización de tareas o coordinaciones de carácter laboral durante el tiempo de desconexión digital. (El subrayado es nuestro).

Hasta el momento, independientemente de los proyectos de ley que existen al respecto¹⁹, es la única normativa existente en el Perú respecto a la desconexión digital. Esto es preocupante, porque, como también se dijo, el Decreto que crea la figura del trabajo remoto tiene vigencia hasta el 31 de diciembre del presente año, por lo que la figura del derecho a la desconexión digital, no reconocido para el teletrabajo, consecuentemente, también dejaría de estar en vigor.

2.1 Una mirada a la legislación comparada y nacional

En este apartado no se pretende abarcar por completo las legislaciones que contemplan la figura del derecho a la desconexión digital en tanto que es un derecho que se encuentra en pleno desarrollo, motivo por el cual la casuística no es muy rica en ese sentido, pero no dudamos que los siguientes años dicho derecho se irá ajustando de la mano de las futuras investigaciones y análisis que se hagan al respecto y, primordialmente, será importante la jurisprudencia que se genere en las instancias superiores, garantizando un principio clave para todo justiciable: la predictibilidad.

Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, presentaré a continuación un cuadro conforme a la regulación del derecho a la desconexión digital en algunos países de la región y otras de Europa, con la finalidad de contrastarlas con la regulación en el Perú, para luego finalmente extraer algunas conclusiones al respecto.

DESCONEXIÓN DIGITAL				
Colombia	Argentina	Chile	España	Perú
Ley N°1221 de 2008 por la cual se establecen normas para promover y	Ley N°27555, Régimen legal del contrato de teletrabajo de 14 de agosto de 2020	Ley N°21220 que modifica el Código de Trabajo en materia de trabajo a distancia de 26 de marzo de 2020	Real Decreto - Ley N°28/2020 de 22 de septiembre, de trabajo a distancia	Decreto de Urgencia N°127-2020 que establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación de empleo

¹⁹ Véase el Proyecto de Ley N°6038/2020-CR y N°5048/2020-CR, que regulan el derecho a la desconexión laboral.

regular el Teletrabajo				formal en el sector privado y establece otras disposiciones
<p>Artículo 6°.- (...) 5. La asignación de tareas para los trabajadores deberá hacerse de manera que <u>se garantice su derecho a contar con un descanso de carácter creativo, recreativo y cultural.</u></p>	<p>Artículo 5°.- Derecho a la desconexión digital La persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo <u>tendrá derecho a no ser contactada y a desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación, fuera de su jornada laboral y durante los periodos de licencias. No podría ser sancionada por hacer uso de este derecho. El empleador no podrá exigir a la persona que trabaja la realización de tareas, ni remitirle comunicaciones por ningún medio, fuera de la jornada laboral.</u></p>	<p>Artículo 152° quárter J.- (...) Tratándose de trabajadores a distancia (...) <u>el empleador deberá respetar su derecho a desconexión, garantizando el tiempo en el cual ellos no estarán obligados a responder sus órdenes u otros requerimientos.</u></p>	<p>Artículo 18°.- Derecho a la desconexión digital. 1. Las personas que trabajan a distancia, particularmente en el teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo (...). <u>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 (...).</u> 2. <u>La empresa (...) elaborará una política interna dirigida a personas trabajadoras, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.</u></p>	<p>Disposición Complementaria Modificatoria Única.- Modificación del Decreto de Urgencia N°026-2020, Decreto de Urgencia que establece diversas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional: (...) Artículo 18°.- Obligaciones del empleador y trabajador 18.1. Son obligaciones del empleador: (...) 18.1.4. <u>Respetar el derecho a la desconexión digital del trabajador, por el cual este último tiene derecho a desconectarse de los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos utilizados para la prestación de servicios durante los días de descanso (...).</u> 18.1.5.- (...) <u>El empleador no puede exigir al trabajador la realización de tareas o coordinaciones de carácter laboral durante el tiempo de desconexión digital.</u></p>

(Fuente: Cuadro elaborado tomando como base a una de las clases del profesor Víctor Renato Sarzo Tamayo)

Asimismo, no podemos dejar de hacer referencia que, a pesar de que Francia fue uno de los primeros países en reconocer el derecho a la desconexión (Artículo L.2242-17 del Código de

Trabajo), en la actualidad no ha habido mayores cambios al respecto, siendo lo más resaltante la obligación que tiene el empleador de dialogar con los representantes de los trabajadores, tal como lo contemplado en la legislación española, con la finalidad de llegar a un acuerdo respecto de los términos en que se va a ejercitar el derecho a la desconexión y el empleo de las herramientas digitales después de la jornada ordinaria de trabajo.

Se puede apreciar del cuadro anterior que la regulación peruana y el resto de países guardan una cierta similitud en cuanto al derecho a la desconexión digital se refiere; sin embargo, cabe resaltar que los países que más se asemejan al contenido, desarrollado en el apartado anterior, son los países de Colombia y Argentina. Esto es así, dado que ambos están en consonancia con los dos aspectos que contiene el derecho a la desconexión digital. El primero, es un derecho del trabajador a desconectarse del trabajo luego de la jornada de trabajo, y el segundo, vendría a ser un deber por parte del empleador a no contactar, mediante las TICs u medios análogos, al trabajador fuera de la misma. Creemos que como todo caso presenta excepciones y este no tendría que ser distinto, pero dichas eventualidades deberían ser analizados bajo el parámetro de la razonabilidad y otorgándole al trabajador la presunción de licitud de su oposición a atender lo solicitado por su empleador cuando ya había culminado la jornada.

Asimismo, considero que ambas dimensiones o aspectos del derecho a la desconexión digital mencionadas deberían estar garantizadas, dado que no sería ineficaz reconocer que el trabajador tiene derecho a desconectarse luego de la jornada laboral si, por otro lado, se permite que el empleador pueda contactar mediante correos, mensajes de texto, llamadas, etc. al trabajador, perturbando así su tiempo de descanso. Este es el principal problema que se encuentra en nuestra legislación en tanto que el Decreto de Urgencia N°127-2020, al regular solo el aspecto relacionado a la desconexión del trabajador fuera de la jornada laboral y la prohibición del empleador de exigir al trabajador la atención de asuntos laborales fuera de la misma, indirectamente, se estaría permitiendo que el empleador pueda contactar por cualquier medio tecnológico al trabajador, dado que lo que no se permite es la exigencia de una respuesta por parte del trabajador. Esto resulta peligroso, dado que, debido a la posición natural de desventaja que tiene el trabajador frente a su empleador, resulta difícil pensar que el trabajador no se sienta presionado; por ejemplo, a contestar una llamada o leer el mensaje de texto enviado por la empresa, más aun sabiendo el contexto de escasez laboral en el que nos encontramos.

Un buen ejemplo de regulación, como se puede apreciar del cuadro comparativo mostrado, es la regulación argentina y española, las cuales contemplan las dos dimensiones acotadas, sobre todo la española, en tanto que permite la posibilidad de dar contenido al derecho a la desconexión digital mediante los acuerdos colectivos, aspecto no contemplado en nuestra normativa, lo que no quiere decir que no sea posible, pero resulta llamativo que el Estado no lo haya si quiera mencionado en alguna norma o directiva posterior.

2.2. Visión inspectiva bajo la modalidad del teletrabajo

Las normas en materia de trabajo no son por sí solas suficientes para garantizar el real ejercicio de los derechos que le asisten al trabajador o salvaguardar los mismos, por lo que acudir a la vía judicial para obtener la debida protección puede terminar no siendo eficaz, haciendo que no sea posible el acceso a la justicia. Es por ello que todo sistema jurídico requiere además de normas que reconozcan derechos y deberes, sino que también son necesarias normas que adjudiquen potestades a quienes deban velar por su aplicación (Arce, 2020). Al respecto, el citado autor, nos recuerda que si bien es cierto, usualmente, la potestad de aplicar las normas recae en la figura del juez, también es cierto que la administración pública también posee dichas potestades coercitivas.

Es así, sin ánimo de ser demasiado pomposo, que llegamos a la figura del Inspector del Trabajo, quien es un servidor público que tiene como cargo el cumplimiento de la normativa. En palabras de Arce (2020), la figura del inspector de trabajo “coadyuva a que el sistema jurídico sea más eficaz y que sus normas no sean meramente simbólicas”. En tal sentido, la multa que se imponga por la infracción a una de las normas del sistema general de inspección debe ser de tal magnitud que el infractor corrija su accionar y sirva de ejemplo para el resto.

Por ende, como ya se dijo, como las normas jurídicas no se bastan por sí mismo para el cumplimiento de las mismas, surge la necesidad de un mecanismo de supervisión de dichas normas. Esto tiene fundamento en el derecho internacional²⁰ y nacional; sobre este último, podemos hacer referencia a la Ley N°28806, Ley General de Inspección del Trabajo (LGIT).

²⁰ El 01 de enero de 1960 el Perú ratificó el Convenio N°81 de la OIT, sobre la inspección del Trabajo.

Volviendo al tema que nos convoca, conociendo la naturaleza particular respecto a la prestación de servicios en la modalidad del teletrabajo, la ley que lo regula no contiene ningún apartado respecto a cómo se llevará a cabo la actuación de la inspección del trabajo, solo hay una pequeña y general mención en la Quinta Disposición Complementaria Final, en el cual se menciona:

Quinta.- Actuación de la Inspección del Trabajo

El Sistema de Inspección del Trabajo del Sector Trabajo y Promoción del Empleo orienta y fiscaliza el cumplimiento de las normas contenidas en la Ley y el presente Reglamento en los centros de trabajo, locales de entidades públicas y, en general, los lugares en que se ejecute la prestación laboral, siempre que el empleador o entidad pública esté sujeto al régimen laboral de la actividad privada.

Independientemente que resulte cuestionable el hecho de que la inspección del trabajo no se pueda efectuar en aquellas entidades sujetas al régimen laboral de la actividad pública, tema que no se abordará en la presente investigación, es llamativo la pobre y precaria importancia que le ha brindado el legislador a una modalidad de trabajo que cuenta con características singulares que la distinguen del tipo de servicio que se presta bajo el TUO del Decreto Legislativo N°728, ni siquiera es equiparable a la figura del trabajo a domicilio regulado en aquel cuerpo normativo.

En este punto, nos surge una duda en torno a la inspección misma, dado que acorde al artículo 5.1 de la LGIT, sobre facultades inspectivas, los inspectores de trabajo pueden entrar libremente a cualquier hora del día, sin previo aviso, en todo centro de trabajo, establecimiento o lugar sujeto a inspección y permanecer en el mismo. Asimismo, se hace referencia a que si el centro laboral coincide con el domicilio de la persona física afectada, se debe obtener expreso consentimiento o una autorización judicial. Esta norma tiene su razón de ser por el artículo 2.9 de la Constitución Política, en el cual se hace mención expresamente que toda persona tiene derecho a la inviolabilidad de domicilio y que solo es posible el ingreso con la autorización de la persona que lo habita o si media mandato judicial, salvo ciertas excepciones.

En tal sentido, el apego literal a lo expuesto por el constituyente en el artículo 2.9 sería un obstáculo para la inspección del trabajo y podría generar efectos perversos no deseados. Me explico, por un lado, puede darse el caso de que el empleador, con los poderes innatos propios

de su posición, pueda generar cierta presión a efectos de que el teletrabajador no autorice la visita inspectiva de la autoridad respectiva y de esa forma no se pueda corroborar el incumplimiento laboral; por ejemplo, en materia de seguridad y salud en el trabajo. Por otro lado, puede darse el caso en el que estemos ante un aparente incumplimiento de las normas laborales, en el mismo supuesto del caso anterior, y el Inspector de Trabajo necesita hacer una visita al domicilio del teletrabajador y éste no otorga su consentimiento, ¿acaso en ambos supuestos no se estaría cometiendo un abuso del ejercicio de un derecho?

Una posible solución al caso podría ser aplicar el test de razonabilidad desarrollado por el Tribunal Constitucional²¹ y de esa forma analizar en el caso en concreto si la medida que se pretende imponer pasa el sub principio de necesidad, idoneidad y proporcionalidad en sentido estricto. Por ejemplo, tenemos que los derechos que estarían en conflicto serían, por un lado el derecho a la inviolabilidad del domicilio y el deber que tiene el inspector de fiscalizar el lugar de la prestación de servicios del trabajador, en tanto que estaría en peligro la vida y la salud por las precarias condiciones de trabajado denunciadas. Esto podría ser posible en tanto el mismo artículo constitucional prevé que una de las excepciones al derecho a la inviolabilidad del domicilio es por motivos de sanidad o de grave riesgo. Sin embargo, considero que dicho ejercicio puede que finalmente no nos brinde una solución general sino que va a depender de cada caso en concreto y además la idea es no tener que dilucidar el caso en el fuero judicial, porque ello podría llevarnos varios años de litigio.

Otra posible solución la encontramos en el Protocolo N°001-2017-SUNAFIL/INII, Protocolo de Fiscalización de las obligaciones del régimen de los trabajadores y trabajadoras del hogar. En este instrumento se señala que el inspector, ante la negativa de ingreso, no se enerva las otras facultades que el ordenamiento jurídico laboral le reconoce, por lo que es posible que el inspector pueda valerse de otras actuaciones, como requerir documentos o realizar entrevistas, a efectos de obtener los medios suficientes que considere conveniente para corroborar los hechos denunciados, y luego de que le hayan negado el ingreso se encuentra expedito de pedir el auxilio judicial respectivo. Esta solución resulta siendo razonable, en tanto que se le faculta al Inspector del Trabajo que emplee otros medios que suplan la inspección en el domicilio; sin embargo, considero que no resuelve el problema de fondo que es la fiscalización de las

²¹ Proceso de Inconstitucionalidad del 03 de junio de 2005 promovido por los Colegios de Abogados del Cusco y del Callao y más de cinco mil ciudadanos en contra del Congreso de la República, Expedientes: 050-2004-AI/TC, 051-2004-AI/TC, 004-2005-PI/TC, 007-2005-PI/TC y 009-2005-PI/TC.

condiciones de la prestación de servicios, para lo cual, hasta ahora, parece que solo podría lograrse ingresando al domicilio del trabajador.

Por otro lado, una posible alternativa a efectos de permitir que los inspectores ingresen al domicilio son los acuerdos a los que se puedan llegar el empleador y los trabajadores de la empresa, por lo que será importante la participación activa de los sindicatos respectivos, los cuales están en condiciones de equiparar las fuerzas con el empleador de tal manera que, a través de un convenio colectivo, se establezca el deber que se tiene de permitir el ingreso de los inspectores de trabajo, con la finalidad de que se pueda comprobar el cumplimiento de la normativa laboral.

Por último, en caso de no aplicar unas de las soluciones anteriormente mencionadas, tenemos la inspección digital. Esto no es nuevo, en tanto incluso antes del inicio de la pandemia, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) el 2019 anunció el inicio de la inspección digital. En ese sentido, mediante el aplicativo llamado “SIIT MÓVIL” los inspectores del trabajo podían realizar, aprovechando el uso de la tecnología, fiscalizaciones usando el teléfono móvil, así como orientaciones de rutina (Perú21, 2019). Esta iniciativa, aunque no tuvo el despegue esperado, resultó interesante en tanto dicho aplicativo permitía a los inspectores, entre otras funciones, si los trabajadores entrevistados se encontraban o no registrados en la planilla electrónico.

Sin embargo, esta modernización del sistema de inspección laboral debe seguir desarrollándose de tal forma que permita a los inspectores de trabajo realizar inspecciones en tiempo real, utilizando las TICs, las mismas que usa el empleador para controlar y fiscalizar a sus trabajadores, así como la creación de canales virtuales que permitan una mejor interacción con los protagonistas de la relación laboral. Es cierto que el Estado tiene que realizar una mayor inversión en el uso de las TICs, de tal forma que lo que hoy de repente pueda ser un problema a la hora de fijar los límites del tiempo de trabajo sea, a su vez, una herramienta que pueda ser utilizada a nuestro favor.

3. Propuesta de regulación y vigilancia del derecho a la desconexión digital en el Perú

Como ya se hizo mención en los primeros puntos del presente capítulo, existen en la actualidad más de un Proyecto de Ley que propugna la incorporación del derecho a la desconexión digital en la Ley del Teletrabajo. Esto es así, dado que, como también ya se hizo mención, dicho derecho actualmente está reconocido para la modalidad del trabajo remoto; y, ya que el Decreto de Urgencia que lo reconoció tiene carácter temporal, el referido derecho dejará de tener vigencia a fines de este año. En tal sentido, es válido preguntarnos: ¿es necesario la regulación del derecho a la desconexión digital? Creemos que en el desarrollo del presente trabajo de investigación ya hemos respondido dicha pregunta y la respuesta es afirmativa.

Nos encontramos a favor de dicha regulación, puesto que pretender que en tanto que ya existen normas internacionales, constitucionales o legales que establecen un límite a la jornada máxima de trabajo, entonces ya no es necesario una sobrerregulación²², sería un error. Considero que; por ejemplo, el problema de los límites al trabajo en las modalidades de trabajo a distancia, como el teletrabajo, no se soluciona haciendo una interpretación de las normas existentes a la luz de los nuevos tiempos. Por el contrario, lo que se debe hacer es reconocer y regular un derecho que en un principio parecía que ya lo habíamos conquistado siglos atrás, pero que el avance de la tecnología nos ha venido a demostrar que tal vez le hemos prestado más atención al desarrollo con fines económicos y que nos hemos olvidado de la parte social. Felizmente, en estos últimos años la OIT viene sumando esfuerzos para promover el denominado trabajo decente, de compleja definición, pero que Nelson Mandela lo definió como la afirmación de la dignidad personal, el cual no solo supone el derecho a sobrevivir, sino también el derecho a prosperar y a alcanzar una calidad de vida digna y satisfactoria (2007).

En tal sentido, el derecho a la desconexión digital viene a recordarnos que las relaciones de trabajo van cambiando con el tiempo, según los intereses empresariales, pero que ello no solo debe pretender beneficios para ellos, sino que debe ser compartido con los trabajadores. Es por este cambio tecnológico que nuevas figuras jurídicas deben aparecer para responder mejor a

²² Al respecto, Jesús Aguinaga, considera que incluir un nuevo derecho como el de la desconexión digital sería redundante por lo que se incrementarían los desincentivos que tiene el empleador en el marco jurídico vigente. Por lo que una solución que propone sería el fortalecimiento del Sistema Nacional de Inspección del Trabajo. Para mayor información véase Aguinaga Saavedra, J. (2020). Teletrabajo y trabajo remoto. Análisis, implementación y recomendaciones. Instituto Pacífico, p. 180.

los nuevos tiempos. Puede que se acuse de una sobre regulación, pero es mejor tener más herramientas para comprender la realidad que adolecer de ellas.

Por lo expuesto hasta aquí, proponemos que el derecho a la desconexión digital tal como está contemplado en el Decreto de Urgencia 127-2020, como ya se mencionó, resulta siendo incompleto e ineficiente en tanto que regula una de las dos dimensiones de dicho derecho, por lo que debe entenderse que este derecho pretende la desconexión digital del trabajador al término de la jornada laboral, pero también el deber del empresario de no contactarlo por ninguna de las herramientas tecnológicas que perturben el descanso y disfrute de su tiempo libre. Se da por descontado que al no permitir que el empleador use su poder de fiscalización fuera de la jornada de trabajo, entonces sería ilegal una posible sanción al trabajador.

Ahora bien, considero que debemos entender que con el paso del tiempo, con la aparición de nuevas TICs, el derecho a la desconexión digital no sería aplicable solo a modalidades de trabajo que se realizan fuera del centro de trabajo, sino que podrían aplicarse perfectamente para aquellas modalidades presenciales, sobre todo en aquellos lugares en los que la fiscalización no es presencial, por lo que en esos casos el empleador hace uso de envío de correos, mensajes de texto, llamadas telefónicas, etc.; esto, al día de hoy, puede ser aplicable a casi cualquier empresa. Es claro que el solo reconocimiento de un derecho es insuficiente, sino que debe ir de la mano del fortalecimiento del sistema inspectivo y sobre todo promover sindicatos fuertes que no solo negocien mayores ingresos para sus afiliados, sino también mejores condiciones de trabajo, un mayor compromiso de los empleadores en temas de seguridad y salud en el trabajo y su fiscalización, en líneas generales, promover el trabajo decente que nos lleve a la tan anhelada justicia social.

Conclusiones

- El derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre solo es posible si existe una determinación de la jornada de trabajo. Esto que parece una consecuencia lógica, no lo es en el plano pragmático, dado que muchas veces la realidad termina superando lo regulado en el plano jurídico.
- La conquista de la jornada de las ocho horas, regulado en nuestra Carta Magna, fue posible no solo por iniciativa de un grupo de trabajadores, cansados de tanto maltrato, sino también gracias a la participación de otros actores como la prensa que ayudaron a que dicha protesta haya escalado a tal magnitud que hizo que las organizaciones internacionales se preocupen y decidan pronunciarse al respecto.
- En los últimos años, debido al contexto de pandemia en el que nos encontramos, se ha hecho más común el uso de las TIC, lo que nos ha obligado a ingresar a la era de la digitalización, tal vez de una manera más acelerada, lo que finalmente va a desencadenar grandes cambios en la sociedad.
- Las formas de organización del trabajo con el paso del tiempo van cambiando y con ello las normas deben adaptarse a los nuevos tiempos a efectos de garantizar la efectiva protección de los derechos de los trabajadores. El desarrollo de las TICs se ha debido, en mayor medida, por el contexto actual de pandemia; sin embargo, el desarrollo de las TICs también ha generado problemas a la hora de determinar el tiempo de trabajo.
- Como el trabajador, bajo la modalidad del trabajo remoto o teletrabajo, hace uso de la conexión digital para realizar sus labores, es posible que la fiscalización y control se lleve a cabo, a través de dicho medio, el cual en muchos casos resulta siendo de mayor intensidad por la gran variedad de herramientas tecnológicas con las que posee el empleador.
- La conexión digital, si bien es cierto, resulta siendo productiva para las empresas, en tanto le permiten a los empleadores tener un mejor control de las actividades laborales de sus subordinados; sin embargo, si no hay una regulación efectiva que regule la intensidad del poder de dicho control nos encontraríamos ante una grave vulneración a los derechos fundamentales del trabajador, como el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre.
- Acorde a la encuesta elaborada para la presente investigación, se llegó a la conclusión de que la mayoría de los encuestados continúa laborando fuera de la jornada de trabajo, por lo que sentían que tenían menos tiempo para el descanso y disfrute de su tiempo libre para dedicarlo a aspectos personales y familiares. Asimismo, se concluyó que producto de las largas jornadas de trabajo se producían varios problemas a la salud, siendo el principal el estrés. Esto se

condice con el estudio de Tendencias Laborales elaborado por Microsoft en 31 países durante el 2021 arrojó que un alto porcentaje de los entrevistados padecía de estrés y agotamiento digital producto del teletrabajo (El Comercio, 2021).

- Resulta siendo bastante llamativo y contradictorio que lo que se quería con el confinamiento obligatorio, mediante el Decreto Supremo N°044-2020-PCM, era precisamente salvaguardar la salud y la vida de las personas producto del brote del COVID-19; sin embargo, precisamente dicha coyuntura es la que finalmente ha generado graves riesgos a la salud física como psíquica de los trabajadores.
- El derecho a la desconexión digital, como manifestación del derecho de descanso, es otra respuesta de establecer límites a la jornada máxima de trabajo, derecho que si bien es cierto fue conquistado, pero ahora se había perdido, por lo que habrá que tomar acciones para poder recuperarlo. Dicho derecho fue reconocido, aunque de manera temporal por el contexto del Covid-19, mediante el Decreto de Urgencia N°127-2020.
- Respecto de la regulación nacional, se puede apreciar que solo se contempla la desconexión del trabajador fuera de la jornada laboral y la prohibición del empleador de exigir al trabajador la atención de asuntos laborales fuera de la misma, indirectamente, se estaría permitiendo que el empleador pueda contactar por cualquier medio tecnológico al trabajador, dado que lo que no se permite es la exigencia de una respuesta por parte del trabajador. Esto resulta peligroso, dado que, debido a la posición natural de desventaja que tiene el trabajador frente a su empleador, resulta difícil pensar que el trabajador no se sienta presionado; por ejemplo, a contestar una llamada o leer el mensaje de texto enviado por la empresa, más aun sabiendo el contexto de escasez laboral en el que nos encontramos.
- Es llamativo que, a pesar de la naturaleza particular de la prestación de servicios en la modalidad del teletrabajo, la ley que lo regula no contenga en ningún apartado una mención a cómo se llevará a cabo la actuación de la inspección del trabajo.
- El reforzamiento de la fiscalización laboral y la negociación colectiva son un eficaz instrumento para evitar el trabajo sin límites y con ello salvaguardar no solo el derecho al descanso sino también la vida y la salud de los trabajadores.
- Pretender que, en tanto que ya existen normas que establecen un límite a la jornada máxima de trabajo, ya no es necesario una sobre regulación; en tal sentido, el problema de los límites al trabajo en las modalidades de trabajo a distancia como el teletrabajo no se soluciona haciendo una interpretación de las normas existentes a la luz de los nuevos tiempos. Por el contrario, lo que se debe hacer es reconocer y regular un derecho que en un principio parecía que ya lo habíamos conquistado siglos atrás, pero que el avance de la tecnología nos ha venido

a demostrar que tal vez le hemos prestado más atención al desarrollo con fines económicos y que nos hemos olvidado de la parte social.

- El derecho a la jornada máxima de trabajo, a pesar de haber sido conquistada hace siglos atrás, no es tomado en cuenta, pese a lo relevante de dicho derecho; en tal sentido, el derecho a la desconexión digital es una ratificación, una manifestación de la necesidad de establecer límites a la jornada de trabajo, que hoy producto de los tiempos de pandemia se hace más evidente. Por lo que si los tiempos cambian y se generan nuevos contextos no contemplados normativamente, entonces el derecho debe ser capaz de dar una respuesta a dicho cambio y regularlo de tal forma que permita que las personas cuenten con las herramientas suficientes para obtener la tan ansiada justicia social.



Bibliografía

- Aguilera Izquierdo, R. & Cristóbal Roncero, R. (2017). *Nuevas tecnologías y tiempo de trabajo: el derecho a la desconexión tecnológica*. Recuperado de https://www.ilo.org/madrid/fow/trabajo-y-la-produccion/WCMS_548599/lang-es/index.htm
- Aguinaga Saavedra, J. (2020). *Teletrabajo y trabajo remoto: análisis, implementación y recomendaciones*. Instituto Pacífico.
- Arce Ortiz, E. (2013). *Derecho Individual del Trabajo en el Perú* (2ª ed.). Palestra.
- Arce Ortiz, E (2020). *El sistema de inspección del trabajo en el Perú*. Palestra.
- Basadre, J. (1963). *Historia de la república del Perú, tomos VII y VIII*. Ediciones Historia.
- Blancas Bustamante, C. (2011). *La cláusula de Estado Social en la Constitución*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Boza Pro, G. (2011). *Lecciones de Derecho del Trabajo* (1º ed.). Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Buen Lozano, N. (1997). *Instituciones del derecho de trabajo y de la seguridad social*. Universidad Autónoma de México. Recuperado de <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/139-instituciones-de-derecho-del-trabajo-y-de-la-seguridad-social>
- Crovi Duretta, D. (2002). Sociedad de la información y el conocimiento. Entre el optimismo y la esperanza. *Revista Mexicana de Ciencias políticas y Sociales*.
- Goos M. (2013). *Cómo está cambiando el mundo del trabajo: análisis de datos*. Recuperado de https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actemp/downloads/events/2013/symp/how_worldofwork_changing_sp.pdf
- Hobsbawm, E. (2011). *La era de la revolución: 1789-1848*. Editorial Crítica.
- Lawrence F. Katz y Robert A. Margo (2013). Technical Change and the Relative Demand for Skilled Labor: The United States in a Historical Perspective. NBER Working Paper N°18752.
- Monereo Pérez, J. y Gorelli Hernández, J. (2009). *Tiempo de trabajo y ciclos vitales, estudio crítico del modelo normativo*. Editorial Comares.

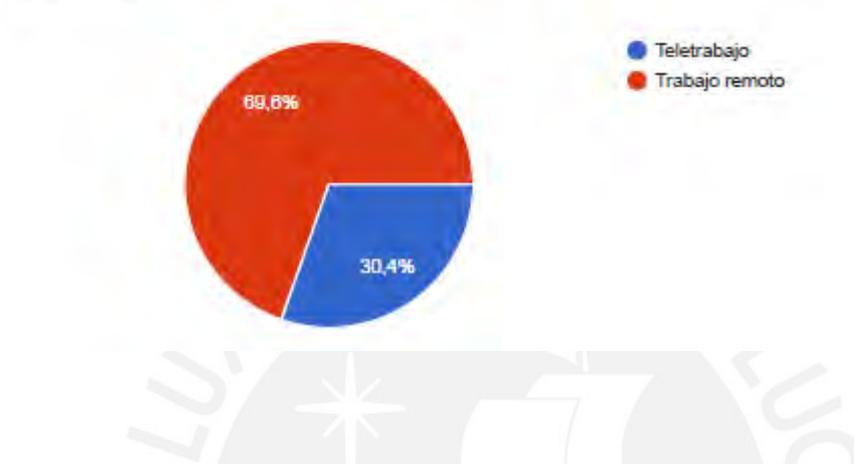
- Neves Mujica, J. (2018). *Introducción al Derecho del Trabajo* (4ª ed.). Fondo Editorial
- Organización Mundial de la Salud (2021). Coronavirus (COVID-19) Dashboard. Recuperado de <https://covid19.who.int/>
- Ospina, E., Bautista, F & Polanco, N (2020). *Trabajo remoto: una modalidad precarizada del teletrabajo. Implicancias en la seguridad y salud de los trabajadores*. Soluciones Laborales, pp. 25-33.
- Quiñones Infante, S. (2016). *Breve repaso a la evolución histórica del Derecho del Trabajo*. IUS ET VERITAS.
- Rosenbaum Carli, F. (2019). *El “derecho” a la desconexión con especial énfasis en el sistema jurídico uruguayo*. Derecho & Sociedad, N°53, pp. 111-122.
- Tristán, F. (2006). *El tour de Francia (1843-1844)*. Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán, Embajada de Francia en Perú, Instituto Francés de Estudios Andinos y Fondo Editorial de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Vargas Raschio, T. (2021). *El trabajo a distancia y su regulación en el Perú*. Gaceta Jurídica
- Ulloa Millares, D. (2019). *La relevancia de respetar el derecho a la jornada máxima de trabajo en la actualidad*. IUS ET VERITAS.

Anexos

Encuesta de elaboración propia de fecha 03 de noviembre de 2021 realizada a 56 personas entre hombres y mujeres

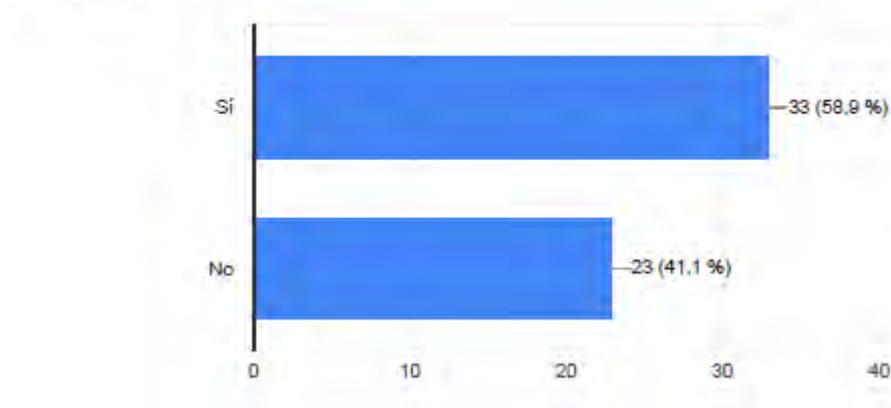
1. ¿Usted labora bajo la modalidad de Teletrabajo o Trabajo Remoto?

56 respuestas



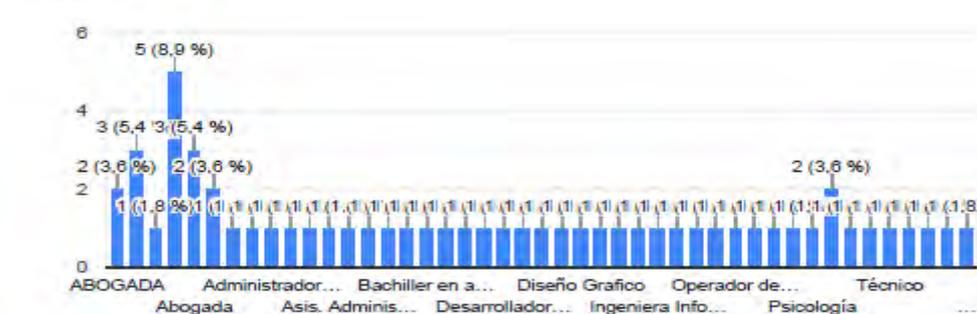
2. ¿Usted tiene carga familiar?

56 respuestas



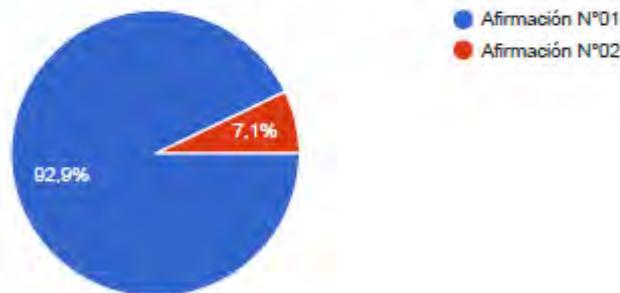
3. ¿Cuál es su ocupación o profesión?

56 respuestas



4. Diga usted con cuáles de las dos siguientes afirmaciones se encuentra más identificado: 1) "Si no existe un límite real al tiempo de trabajo no es posible disfrutar del tiempo libre". 2) "Trabajar fuera del horario de trabajo es necesario porque así lo exige la empresa o mi jefe".

56 respuestas



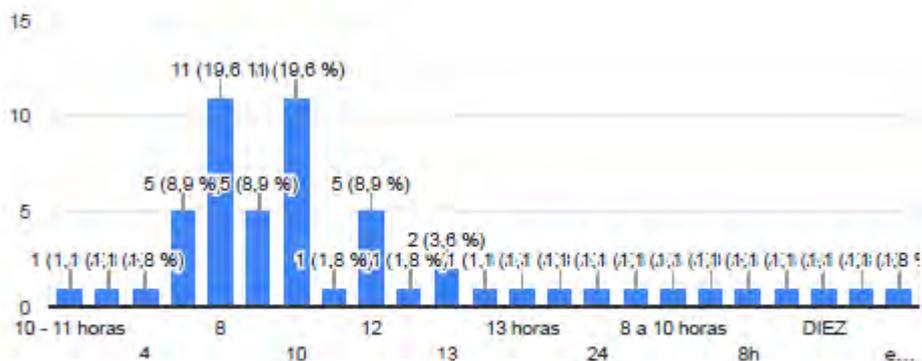
5. ¿Cuánto días a la semana trabaja?

56 respuestas



6. ¿En promedio cuántas horas trabaja al día? (Escribir las horas en números)

56 respuestas



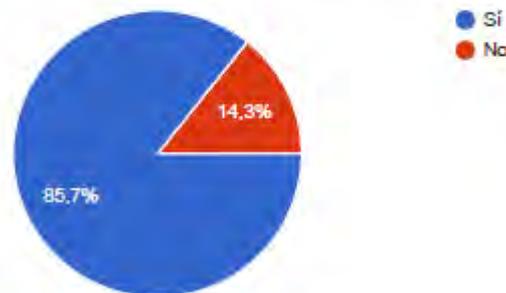
7. ¿En promedio cuántas horas trabaja a la semana? (Escribir las horas en números)

56 respuestas



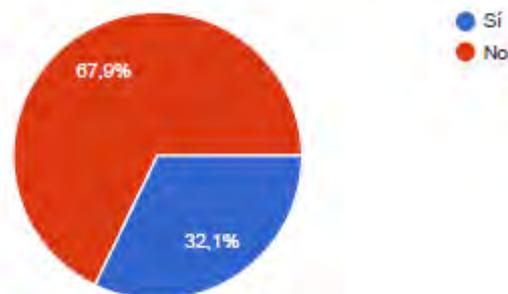
8. ¿Recibe usted correos electrónicos, mensajes de texto, o cualquier otra comunicación por parte de su empleador fuera de la jornada de trabajo?

56 respuestas



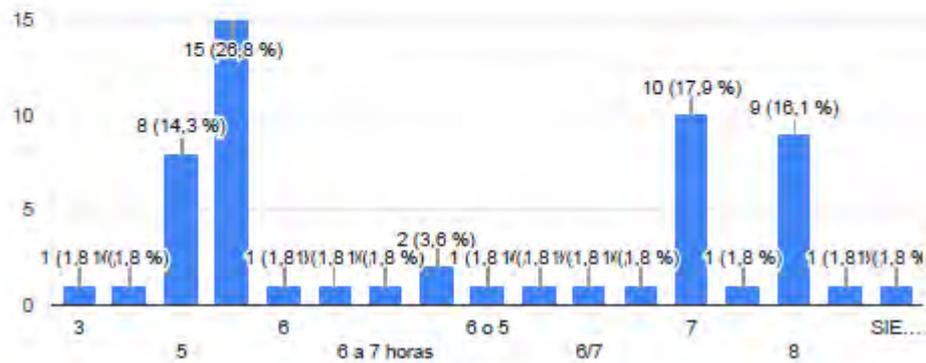
9. ¿Su empleador le obliga o presiona para que conteste las comunicaciones realizadas fuera de la jornada de trabajo?

56 respuestas



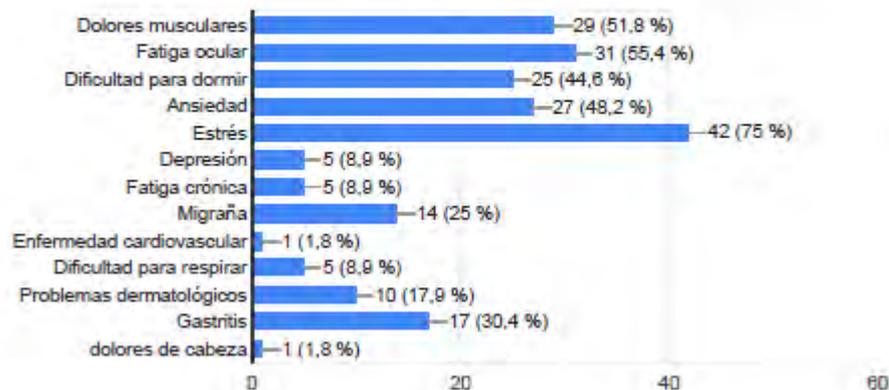
10. Teniendo en cuenta que los expertos de la National Sleep Foundation de los Estados Unidos consideran saludable que las personas deben tener de 7 a 9 horas de sueño. Al respecto, ¿Cuántas horas duerme al día? (Escribir las horas en números)

56 respuestas



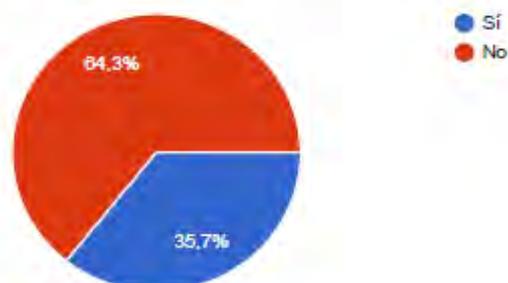
11. ¿Cuáles de las siguientes problemas de salud considera usted que son producto de su trabajo? (Puede seleccionar más de una opción)

56 respuestas



12. ¿Considera usted que a causa de su trabajo tiene suficiente tiempo para dedicarle a su familia?

56 respuestas



13. A raíz de su actual modalidad de trabajo, independientemente de las restricciones producto del Estado de Emergencia Nacional ¿Qué actividades personales siente usted que ha dejado de hacer o realiza con menor frecuencia? (Por ejemplo: salir a pasear, leer, estudiar, hacer ejercicios, reunirse con amigos, etc.)

56 respuestas

Reunirse con amigos

Salir a pasear

Hacer ejercicios

Hacer ejercicio

Reuniones con amigos

Ejercicio, salir a pasear y reunirme con amigos.

Vinculo personal con compañeros de trabajo. Eventos sociales con compañeros de trabajo. Pero ninguno de los dos extraño hacer.

Jugar con mi hija

Reunirme con amigos. ir al gimnasio

14. ¿Considera usted que estaría dispuesto, si las condiciones lo permiten, a cambiar de modalidad de trabajo con la finalidad de poder gozar un mayor descanso y disfrute de su tiempo libre?

56 respuestas

