
ROSA KARINA GONZALES MEDINA
UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS, PERÚ
rosa.gonzales@unmsm.edu.pe

DESCONEXIÓN DIGITAL: DIAGNÓSTICO Y DESAFÍOS PARA SU REGULACIÓN E IMPLEMENTACIÓN EN EL SECTOR PRIVADO

DIGITAL DISCONNECTION: DIAGNOSIS AND CHALLENGES FOR ITS REGULATION AND IMPLEMENTATION IN THE PRIVATE SECTOR

Cómo citar el artículo:

Gonzales R, (2022) Desconexión digital: Diagnóstico y desafíos para su regulación e implementación en el sector privado. Derecho Global, Estudios sobre Derecho y Justicia, VII (21) <https://DOI.org/10.32870/dgedj.v7i21.490> pp. 197- 227

Recibido: 01/08/21 Aceptado: 29/03/22

RESUMEN

El presente artículo tiene por objetivos: i) evaluar los alcances de la regulación del derecho a la desconexión digital y ii) analizar la implementación de políticas institucionales en el sector privado en torno al derecho a la desconexión digital. En tal sentido, la investigación es de corte correlacional explicativa y de revisión bibliográfica, obteniendo que a nivel internacional el empleador tiene un papel garantista de los derechos de los trabajadores. Sin embargo, en el Perú, no se ha establecido lineamientos para la implementación de políticas institucionales del derecho a la desconexión digital en las empresas privadas. Por este motivo, en el presente trabajo de investigación se abordará los desafíos para la implementación del derecho a la desconexión digital, en el marco del derecho al descanso laboral y la salud de los trabajadores.

PALABRAS CLAVES

Derecho a la desconexión digital, derecho al descanso laboral, derecho a la salud.

ABSTRACT

The present article has for objectives: i) evaluate the scopes of the regulation of the right to digital disconnection and ii) analyze the implementation of institutional policies in the private sector regarding the right to digital disconnection. In this sense, the research is correlational explanatory and bibliographic review, obtaining that at the international level the employer has a guaranteeing role for workers' rights. However, in Peru the guidelines for the implementation have not been established of policies for the right to digital disconnection in private companies. For this reason, this research work will address the challenges for the implementation of the right to digital disconnection, within the framework of the right to rest from work and the health of workers.

KEYWORDS

Right to digital disconnection, right to rest from work, right to health.

Sumario: I. Introducción. II. Precisiones Conceptuales. 1. Concepto de teletrabajo. 2. Trabajo remoto. 3. El uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en el trabajo. 4. Las TIC y su relación con el descanso laboral y la salud de los trabajadores. III. Antecedentes de la regulación del derecho a la desconexión digital. 1. Regulación europea del derecho a la desconexión digital. 2. El derecho a la desconexión digital en América Latina. IV. Implementación del Derecho a la Desconexión Digital. 1. La implementación de políticas institucionales en torno al derecho a la desconexión digital. 2. Desafíos en torno a la regulación e implementación del derecho a la desconexión digital en el Perú. V. Conclusiones. 1. Recomendaciones. Bibliografía.

I. INTRODUCCIÓN

En el mes de marzo del 2020 en el Perú se declaró el Estado de Emergencia Nacional Sanitaria debido al brote del Covid-19; en ese marco, se emitió el Decreto de Urgencia n° 026-2020¹, que introdujo la figura del “trabajo remoto”; facultando a los empleadores del sector público y privado a modificar el lugar de prestación de servicios de sus trabajadores, con la finalidad se lleven a cabo en sus domicilios o lugar de aislamiento; estando vigente dicha modalidad mientras dure el estado de emergencia nacional. Posteriormente, debido al uso excesivo de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) por parte de los empleadores, surgió la necesidad de establecer los límites del empleador para garantizar el derecho del descanso y la salud de los trabajadores.

En ese marco, el derecho a la desconexión digital que, si bien existía en algunos países europeos como Francia y España; y, en algunos países de la región ya se debatía su regulación como es el caso de Chile y Argentina; en el Perú aún no se conocía. Fue hasta el mes de noviembre de 2020 que, mediante el Decreto de Urgencia n° 127-2020², se reconoció en el Perú el derecho a la desconexión digital;

¹ Decreto de Urgencia N° 026-2020. Publicado en el Diario Oficial El Peruano el 15 de marzo de 2020.

² Decreto de Urgencia N° 127-2020. Publicado en el Diario Oficial El Peruano el 01 de noviembre de 2020.

y, mediante el Decreto Supremo n° 004-2021-TR³ se estableció los alcances del derecho a la desconexión digital del trabajador; sin embargo, la norma no detalló los mecanismos para su implementación.

En ese sentido, en el presente trabajo nos cuestionamos lo siguiente: ¿de qué manera se ha implementado políticas institucionales en el sector privado en torno a la desconexión digital laboral en el marco del derecho al descanso laboral y la salud de los trabajadores?, para lo cual nos hemos planteado los siguientes objetivos: i) evaluar los alcances de la regulación del derecho a la desconexión digital y ii) analizar la implementación de políticas institucionales en el sector privado en torno al derecho a la desconexión digital, en el marco del derecho al descanso laboral y la salud de los trabajadores; para lo cual, se ha revisado y evaluado fuentes bibliográficas nacionales e internacionales, para un mejor análisis del derecho a la desconexión, en torno al derecho del descanso y la salud de los trabajadores.

II. PRECISIONES CONCEPTUALES

1. Concepto de teletrabajo

Respecto a la etimología, según Armas (citado en Vargas, 2021) la palabra teletrabajo proviene de la raíz latina *tele-* que denota distancia o lejanía, entendiéndose al teletrabajo como el trabajo ejecutado a distancia. (p.17).

Al respecto, Ortiz Chaparro (citado en Saco, 2007), afirma que en el teletrabajo la actividad se desarrolla para una empresa o institución sin acudir al centro de trabajo tradicional. Es así que el trabajo se realiza fuera de los contornos inmediatos del lugar en que se evalúan sus resultados. Además, el empleador

³ Decreto Supremo N° 004-2021-TR. Publicado en el Diario Oficial El Peruano el 11 de marzo de 2021.

no tiene posibilidad física de observar la ejecución de la prestación por parte del trabajador. (p.332)

En esa línea, en el Perú, mediante la Ley n° 30336, Ley que regula el teletrabajo, se establece que el teletrabajo se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado teletrabajador, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores por parte del empleador.

2. Trabajo remoto

La definición de trabajo remoto, de acuerdo al artículo 16 del Decreto de Urgencia n° 026-2020, consiste en la prestación de servicios subordinada, la cual se realiza con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite la realización de labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita. (Morillo, 2021, p.134).

Asimismo, el trabajo remoto no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante medios informáticos, de telecomunicaciones u análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo que no requiera la presencia física del trabajador en el centro de labores. (Vargas, 2021, p.111).

Sin embargo, la diferencia clara de la modalidad de trabajo remoto y el teletrabajo se encuentra en la vigencia, debido a que mediante el Decreto de Urgencia n° 055-2021, establece que el trabajo remoto puede ser aplicado hasta el 31 de diciembre de 2021, mientras de acuerdo a la Ley n° 30336, la vigencia del teletrabajo depende del acuerdo determinado por las partes en el contrato de trabajo.

3. El uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en el trabajo

En la actualidad ha destacado el uso de los avances tecnológicos en el mundo del trabajo, es así que como motivo del centenario de la Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2019) la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo publicó el informe denominado “Trabajar para un futuro prometedor”, en el cual se describe la gestación de cambios en la organización del trabajo debido al uso de los avances tecnológicos, como una característica constante en el mundo del trabajo actual. (p.18).

En ese marco, la OIT (2019b), en un informe conjunto con la Fundación Europea para la Mejora de Condiciones de Vida y Trabajo, señaló que las nuevas tecnologías de la información y la comunicación han revolucionado el trabajo y la vida cotidiana en el siglo XXI. Es así que las personas pueden conectarse con amigos y familiares; asimismo, con compañeros de trabajo y supervisores, en cualquier momento del día; de ese modo las TIC facilitan la intrusión del trabajo en los espacios y tiempos reservados para la vida personal. En tal sentido, el trabajo de oficina actual se fundamenta en el uso del Internet y se puede llevar a cabo desde prácticamente cualquier lugar y en cualquier momento. (p.1).

En esa misma línea, según Aguilera y Cristobal (2017) el uso de las nuevas tecnologías plantea diferentes problemas, ya sea la jornada laboral a distancia o presencial, en el caso que la jornada laboral es presencial el trabajador sienta la obligación, directa o indirectamente, de continuar en contacto con la empresa a través de las TIC; sin embargo, ese tiempo de disponibilidad, durante el cual sigue vinculado a la empresa no es retribuido y ni compensado; de otro lado, en el caso que la jornada laboral es a distancia (teletrabajo) es difícil establecer una diferencia clara entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso (p.3).

Asimismo, para el profesor Arrieta (2019) las TIC han facilitado la posibilidad de trabajar en casa; sin embargo, incrementan las responsabilidades laborales afectando el equilibrio entre la vida laboral y personal del trabajador. Así también, el citado jurista menciona los riesgos que trae el trabajo digital a distancia, debido a que se vulnera la frontera entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso, ya que el trabajador no dispone de un tiempo de descanso genuino y propio, por lo que la falta de descanso afectaría la salud y el bienestar de los trabajadores. (p. 98).

Por otro lado, según Del Águila y Guillermo (2019) los trabajadores por su afán de proteger su trabajo, no consideran los problemas que puede acarrear en su salud mantener largas jornadas de trabajo; sin embargo, estos actos atentan contra la dignidad humana, porque la delegación de funciones se realiza fuera del horario de trabajo. Estas comunicaciones en muchos casos pasan el límite, donde los empleadores no respetan los espacios personales de los trabajadores y delegan actividades en horas no adecuadas fuera del horario de la jornada laboral, generando estrés y fatiga a los trabajadores. (pp. 5, 11).

En la actualidad, el Derecho a la desconexión digital fuera del trabajo aparece como una tendencia dominante, por sus efectos positivos en la salud y en el respecto a la privacidad, si bien exige profundos cambios en la cultura corporativa de muchas organizaciones (Vargas, 2018, pp.11-12). En ese sentido, ante las nuevas realidades del mundo laboral, el derecho laboral incorpora los nuevos cambios tecnológicos sin desprotección del trabajador (Fernández, 2018, p.4).

Por otro lado, de acuerdo a Jiménez (2020) existen consecuencias negativas en la salud de los trabajadores producto del uso excesivo de las TIC, por ejemplo: el tecnoestrés o la obesidad digital, etc. (p.55); es así que, según la postura de Torres (2018) las afectaciones en la salud de los trabajadores ocasionan afectaciones en la empresa a nivel organizacional, como falta de productividad, rendimiento, etc. (p.14).

En ese marco, es necesario considerar que el derecho a la desconexión laboral surge como una necesidad para prevenir posibles daños a la salud del trabajador, así como la aparición de enfermedades relacionadas con el uso excesivo de las TIC, como el tecnoestrés, etc. Asimismo, desde el análisis de las posturas antes señaladas, se entiende que el derecho a la desconexión laboral garantiza el respeto al derecho al descanso laboral, a la jornada de trabajo y las limitaciones del poder de dirección del empleador; por lo tanto, solo garantizando un adecuado uso de las TIC se tendrá un balance en las empresas a nivel organizacional.

4. Las TIC y su relación con el descanso laboral y la salud de los trabajadores

Para tener una mejor comprensión respecto a la implementación del derecho a la desconexión digital de los trabajadores, debemos considerar la relación que existe entre el uso de las TIC, el derecho del descanso laboral y la salud de los trabajadores.

En ese sentido, partiremos de la definición del derecho del descanso, la cual es definida por Gottschalk como: “El derecho del empleado a interrumpir el trabajo por iniciativa del empleador, (...) sin pérdida de la remuneración, cumplidas ciertas condiciones de tiempo en el año anterior, a fin de atender los deberes de restauración orgánica y de vida social”. (Gonzalez y Wolyvovics, 2009, p.7).

Al respecto, en el Perú, en el inciso 22 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú (1993), establece como derechos fundamentales de la persona el derecho al disfrute del tiempo libre y al descanso. Asimismo, en el artículo 25 de la mencionada carta magna, se establece que la jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo; así también se reconoce que todos los trabajadores tienen derecho al descanso semanal y anual remunerados.

Por otro lado, según el artículo 7 de la Constitución Política del Perú, establece que todos los ciudadanos tienen derecho a la protección de su salud; asimismo, el respeto de la dignidad de la persona humana es el fin supremo de la sociedad y del Estado; en ese marco, es deber del Estado velar por el respeto de los derechos fundamentales de las personas, así como el derecho al descanso y la salud de los trabajadores.

Actualmente, según Rodrigues (2020) existe algunas investigaciones que han demostrado que el uso excesivo de las TIC afectan la salud física y mental de los trabajadores, además ha generado afectación en la vida personal y familiar de los trabajadores (falta de conciliación familiar, afectación de las relaciones de pareja entre otros); desencadenando efectos negativos en empresa a nivel organizacional; produciendo conflictos, casos de estrés laboral, depresión, ansiedad, desgaste físico-mental, tecnoestrés, etc. (p.3).

Asimismo, respecto a la afectación en la salud de los trabajadores, la OIT (2017) en su informe titulado “Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral” concluyó, entre otros datos, que los riesgos de sufrir el síndrome de trabajador quemado (síndrome de desgaste profesional o burnout) se incrementan con el uso de las TIC y que los trabajadores se ven expuestos a trabajar, en promedio, más horas que los trabajadores que solo cumplen con una jornada física. (p.37)

En esa misma línea, Pérez (citado en Coduti et al., 2013) señala que: “Los avances informáticos conllevan cambios en los procedimientos que afectan a la adaptación al trabajo, a la satisfacción laboral y a la salud mental de los empleados”. (p.11). Asimismo, menciona que los avances informáticos también acarrearán un incremento en la precisión, rapidez y calidad del trabajo que se encarga y que se espera generando una mayor exigencia para un mismo trabajo que se venía realizando habitualmente y sin problemas. (p.12).

Al respecto, es importante señalar que si bien el uso de las TIC mejora el nivel de modernización de muchos trabajos, también afecta a los trabajadores en diferentes aspectos, como por ejemplo: la adaptación al uso de las TIC, el adiestramiento en el uso de las nuevas tecnologías informáticas, en el control de las jornada laboral virtual, así como en la satisfacción laboral, ya que muchos trabajadores están adaptándose y capacitándose en el uso de las TIC para cumplir con sus labores en las empresas. En ese contexto, también los trabajadores están resolviendo las exigencias que genera el uso de las TIC en sus trabajos.

Respecto a las consecuencias en la salud por el uso de las TIC, según el estudio desde la perspectiva psicológica de Salanova et al. (2007) se detectó como consecuencias del tecnoestrés: quejas psicósomáticas, problemas de sueño, dolores de cabeza, dolores musculares, trastornos gastrointestinales; así como también daño organizacional tales como el ausentismo y la reducción de desempeño, especialmente debido al no uso o mal uso de las TIC en el puesto de trabajo. (p.3).

En ese sentido, siguiendo la posición de Escobar (2019) la desconexión digital, se consolida para proteger y garantiza el disfrute del tiempo libre, el desarrollo personal y la salud física y mental del trabajador frente al uso abusivo de las TIC en los centros laborales, debido a que generan estrés el cual no sólo es perjudicial para la salud del trabajador, sino además para su entorno familiar. (p.25).

Siguiendo esa postura, Torres (2019) considera que el derecho al descanso es entendido como el disfrute del tiempo de ocio, el límite al horario laboral y tiempo de vacaciones, y su finalidad es que el trabajador recupere vitalidad y energía, repose, se reencuentre con su familia y tenga momentos de esparcimiento luego del agotamiento generando en durante su prestación laboral. (párr.2).

En ese marco, Purcalla (2020), considera que no es superfluo, sino necesario, el reconocimiento del derecho a la desconexión digital, como singular especificación

tecnológica del derecho al descanso laboral, como derecho laboral básico, conexo a la regulación del tiempo y descanso y a la salud laboral. (p. 122).

Desde esta perspectiva se considera, que la relación de las TIC en el ámbito laboral, ha generado el surgimiento del derecho a la desconexión laboral, para garantizar el respeto del derecho al descanso del trabajador, al disfrute de su tiempo libre, de gozar tiempo de ocio, esparcimiento personal y familiar; así como el pleno respeto del derecho a la salud de los trabajadores ante el uso indebido de las TIC y el ejercicio abusivo del poder de dirección del empleador.

III. ANTECEDENTES DE LA REGULACIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

1. Regulación europea del derecho a la desconexión digital

En el año 2015, el gobierno francés delegó a Bruno Mettling la elaboración de un informe relacionados de las incidencias de las TIC en el mundo del trabajo; En el citado informe se obtuvo como resultado que el 37% de los trabajadores franceses aceptaban que recurrían a sus equipos digitales de carácter profesional fuera del horario de trabajo establecido; y, por otro lado, el 62% de trabajadores reclamaban una regulación especial para regular el uso de las TIC (Naranjo, 2017, p. 50).

El estudio de Mettling sirvió de insumo para que el gobierno francés promulgue la Ley n° 2016-1088, la cual reguló el derecho a la desconexión digital, reconociendo un nuevo derecho a los trabajadores; imponiendo una obligación a los empleadores de negociar e instaurar la desconexión digital, a través de la negociación colectiva, a fin de reforzar y controlar una adecuada carga laboral de los trabajadores, siendo Francia, en el año 2017, el primer país en regular el derecho a la desconexión digital. (Naranjo, 2017, p.50).

Asimismo, en el año 2018, en España se estableció el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral, a través de la Ley Orgánica 3/2018, Ley de protección de datos y garantías de los derechos digitales, conceptualizado como la limitación al uso de las TIC para garantizar el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

En ese contexto, el derecho al trabajo a nivel mundial ha tenido que adaptarse a esta nueva realidad laboral, y no solo al reconocimiento del derecho a la desconexión digital, sino también a la regulación al tiempo de trabajo, al respeto a la conciliación de la vida familiar y profesional del trabajador, al derecho al reposo, al descanso, a las vacaciones y el derecho a la seguridad y salud en el trabajo (Távora, 2020, párr. 30).

2. El derecho a la desconexión digital en América Latina

Debido al brote del covid-19 a nivel mundial y las disposiciones de los gobiernos al confinamiento de sus ciudadanos, surgió la necesidad de regular en materia laboral, el trabajo a distancia, el teletrabajo y el derecho a la desconexión digital, entre otros; ese es el caso de algunos países de América Latina como Argentina y Chile, donde antes de la pandemia no existía la regulación del derecho a la desconexión digital.

En el contexto del covid-19, el 26 de marzo del 2020, en Chile se modificó el código del trabajo mediante la Ley n° 21.220 incorporando el capítulo ix denominado “Del trabajo a distancia y teletrabajo”, regulando el trabajo a distancia y el teletrabajo; asimismo, se normó la desconexión digital para los teletrabajadores que distribuyan libremente su horario o están excluidos de la limitación de jornada de trabajo, estableciendo que el empleador respete el derecho a desconexión.

Asimismo, en agosto del 2020, en Argentina se promulgó la Ley de teletrabajo n° 27.555- Régimen legal del contrato de teletrabajo, la cual entró en vigencia el 1 de abril de 2021, y que reguló el derecho a la desconexión digital.

En el Perú, en el mes de noviembre de 2020, mediante el Decreto de Urgencia n° 127-2020, se reconoció el derecho a la desconexión digital a los trabajadores que realizan trabajo remoto; asimismo, a efecto de garantizar el derecho a la desconexión laboral, mediante el Decreto Supremo n° 004-2021-TR se detalló, los alcances del derecho a la desconexión digital del trabajador.

De acuerdo a lo expuesto, se advierte que el derecho a la desconexión digital se reguló como un mecanismo de protección para el trabajador ante el uso excesivo de las TIC por parte del empleador; asimismo, según Requena (2020) el derecho a la desconexión digital queda recubierto y se sostiene sobre la base de varios derechos fundamentales, entre ellos el derecho a la intimidad personal y laboral. (p. 545).

Ahora bien, desde este estudio se considera importante abordar los aspectos relacionados a la implementación del derecho a la desconexión digital en algunos países, a efecto de realizar un análisis sobre los desafíos de la regulación e implementación a nivel internacional, a fin de dar respuesta a nuestra problemática planteada en el presente artículo, respecto a los desafíos para la implementación del derecho a la desconexión digital en el sector privado, en el marco del derecho al descanso laboral y la salud de los trabajadores.

IV. IMPLEMENTACIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

1. La implementación de políticas institucionales en torno al derecho a la desconexión digital

El derecho a la desconexión digital que surgió en la presente era digital y de reciente incorporación en el ordenamiento jurídico a nivel internacional, adquiere un especial significado en las relaciones laborales, debido a que está directamente se relaciona al tiempo de trabajo y al derecho del descanso del trabajador; en ese marco, a continuación, analizaremos brevemente la implementación de las políticas institucionales referente al derecho a la desconexión digital a nivel internacional.

En ese contexto, según el laboralista Trujillo, en España, se implementó el derecho a la desconexión digital a través de la negociación colectiva, con la participación del empleador y los representantes de los trabajadores, donde se elabora políticas internas dirigidas a los trabajadores (incluyendo a los directivos), definiendo las modalidades del ejercicio de derecho a la desconexión, así como las acciones de formación y sensibilización del personal sobre el uso razonable de las TIC. (Trujillo, 2021, pp. 178-179).

Asimismo, otro caso en España de implementación del derecho a la desconexión digital, es del grupo Repsol, donde cuenta con el IX Acuerdo marco que, entre las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se encuentra la relativa a los principios del derecho a la desconexión fuera del tiempo del trabajo. Asimismo, según Trujillo (2021) de acuerdo al protocolo de Repsol, que afecta a 17 000 de sus trabajadores en España y que pretende extender a nivel mundial, establece el respecto al tiempo de descanso diario, semanal, permisos o vacaciones, entre otras medidas. (p. 181).

Otro mecanismo de implementación de la desconexión digital en las empresas europeas, según Trujillo (2021), el envío de correos electrónicos fuera de la jornada de trabajo mediante un sistema de envío retardado, de manera que el trabajador recepciona el mensaje en la primera hora laborable, resultando recomendaciones y buenas prácticas que pueden tener reflejo en otras empresas. (p. 182).

Del mismo modo, Trujillo, (2021) sostiene que para garantizar la implementación del derecho a la desconexión, la empresa francesa Leroy Merlin⁴, el 23 de junio de 2020 firmó un acuerdo regulador de desconexión digital junto a los sindicatos CCOO, Feticó, UGT y USO. En dicho acuerdo, se establecía la implicación de toda la planilla de la empresa para la creación de un instrumento que ayude a la conciliación de la vida laboral y personal, mejorando el clima laboral y optimizando las capacidades de los trabajadores (Trujillo, 2021, p.184).

Asimismo, la empresa Mapfre⁵ en el mes de diciembre de 2020, firmó con la representación sindical la “Política de derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras”, que significa un avance en las políticas privadas para la conciliación de la vida profesional y familiar garantizando el derecho del descanso y salud de los trabajadores de la mencionada empresa. (Trujillo, 2021, p.188).

De acuerdo al portal web⁶ de la empresa Mapfre, la política consiste en evitar el envío de correos y llamadas cuando el trabajador esté disfrutando de un permiso o vacaciones, activando el aviso de fuera de la oficina, indicando los datos de contacto de las personas que estén disponibles.

⁴ Leroy Merlin, empresa multinacional francesa. <https://www.leroymerlin.es/>

⁵ Mapfre, empresa multinacional española. www.mapfre.es/seguros/empresas/

⁶ Según el portal web oficial de Mapfre, se reguló en diciembre de 2020 la desconexión digital en la citada empresa. <https://noticias.mapfre.com/mapfre-desconexion-digital/>

2. Desafíos en torno a la regulación e implementación del derecho a la desconexión digital en el Perú

Antes de abordar la implementación del derecho a la desconexión laboral en el Perú, se debe precisar que desde el 01 de noviembre de 2020, mediante el Decreto de Urgencia n°127-2020⁷, se reconoció en el Perú el derecho a la desconexión digital; y, mediante el Decreto Supremo n° 004-2021-TR⁸ se estableció los alcances del derecho a la desconexión digital del trabajador; sin embargo, la norma no detalló los mecanismos para su implementación.

Respecto a la implementación de la desconexión digital, Rodrigues (2020), considera que la desconexión digital en la relación laboral debe ser respetada por los empleadores y defendida por los trabajadores, esto con el fin de evitar incumplimientos en materia de seguridad y salud en el trabajo, que están ligados a la salud física y mental del trabajador. (p.2).

En ese sentido, el derecho a la desconexión digital en la relación de trabajo, es un derecho que tienen los trabajadores y es necesario para preservar su salud física y mental; asimismo resulta importante para mantener los niveles de producción en la empresa, debido a que un trabajador descansado, a gusto en su sitio de trabajo, es más productivo para la empresa; por lo que, las medidas que se tomen para el beneficio de los trabajadores y sus condiciones laborales redundarán en un sano ambiente de trabajo. (Rodrigues, 2020, p. 3).

Asimismo, según Cialti (citado por Nieves, 2019) la desconexión digital es el derecho del trabajador a no tener contacto con herramientas digitales que estén relacionadas a su trabajo durante el tiempo de descanso y vacaciones; así como la

⁷ Decreto de Urgencia N° 127-2020. Publicado en el Diario Oficial El Peruano el 01 de noviembre de 2020.

⁸ Decreto Supremo N° 004-2021-TR. Publicado en el Diario Oficial El Peruano el 11 de marzo de 2021.

limitación del poder de dirección y control del empleador para garantizar que no excedan de la jornada laboral. (p. 178).

Al respecto, en la legislación peruana, en relación a la implementación del derecho a la desconexión se ha prescrito que el empleador debe establecer las medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión digital. “9-A.2. (...) En ese sentido, el empleador debe establecer las medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión digital”. (Decreto Supremo n° 004-2021-TR, 2021).

En ese marco, desde esta investigación se advirtió la empresa Mapfre, empresa multinacional española, que también tiene actividad en Perú, en el mes de diciembre de 2020 adoptó la política de derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras, que consiste en evitar correos y llamadas cuando el trabajador esté disfrutando de un permiso o vacaciones. (Trujillo, 2021, p. 188). Asimismo, esa práctica también se observó en la empresa SBS Librería Internacional (Perú)⁹, donde sus colaboradores usaron el “aviso de fuera de oficina”, en su tiempo de descanso, y se remitió los datos del contacto disponible, garantizando de ese modo el derecho a la desconexión digital de sus trabajadores, tal como se observa en la siguiente Figura 1.

⁹ Como parte de la investigación, se gestionó una consulta a la Librería SBS en Perú donde se recepcionó un mensaje de aviso de fuera de la oficina, en el que se indicaba el correo electrónico de la persona disponible para atender la consulta.

Figura 1
Captura de pantalla del correo electrónico de la empresa SBS
Librería Internacional (Perú)



Nota: Comunicación electrónica recibida por la autora del presente artículo. (02/06/2021)

De la figura 1 se advierte que la política interna de la empresa SBS Librería Internacional consiste en activar el aviso de fuera de la oficina e indican los datos de contacto de la persona se encuentra disponible. Práctica que resulta recomendable que se implemente en algunas empresas privadas en el país, como parte del respeto del derecho a la desconexión de los trabajadores.

Por otro lado, en el marco de la presente investigación se realizó una entrevista a la médico ocupacional, Magaly Miranda Francia¹⁰, quien afirma que el derecho a la desconexión digital en la Universidad Ricardo Palma (Lima), su centro laboral, se implementó mediante una comunicación a los trabajadores para que hagan uso del derecho a la desconexión digital, a efecto de garantizar el derecho al descanso laboral y la salud de los trabajadores de dicha Universidad.

¹⁰ Magaly Miranda Francia, especialista en Medicina Ocupacional de la Universidad Ricardo Palma (Lima).

Al respecto, es importante comunicar a los trabajadores sobre las ventajas de la desconexión digital en su salud, es por ello fundamental la capacitación de los trabajadores como medida de implementación de derecho a la desconexión digital es una actividad que consideramos importante implementar en las empresas privadas, debido a que la formación y sensibilización sobre el derecho a la desconexión de los trabajadores ayudaría a que los trabajadores interioricen y pongan en práctica las recomendaciones de hacer uso al derecho a la desconexión para tener un mejor descanso laboral y tengan un mejor rendimiento laboral.

El cumplimiento y respeto de la jornada laboral es determinante para garantizar no sólo la seguridad y salud en el trabajo, sino también para el ejercicio de derechos fundamentales como el derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre y el derecho a la salud (Ulloa, 2017, p. 83); en esa línea, para Serrano (2019) el derecho al descanso es por exclusión lo que no es tiempo de trabajo, un tiempo de disponibilidad plena del trabajador para ocuparlo en actividades no laborales, el cual no debe ser limitado ni interrumpido por el empresario. (pp.174-175).

Sin embargo, existen trabajadores con trastorno obsesivo-compulsivo que están acostumbrados a trabajar al 100%, a buscar la perfección en todo lo que hacen y a no sentirse nunca satisfechos, por lo que son más propensos a padecer el síndrome del trabajador “quemado” o desgastado emocionalmente (burnot). (Trujillo, 2021, p.174).

Es importante reconocer que la desconexión tecnológica no solo se debe a las solicitudes realizadas por los empleadores, sino que según Chiuffo (citado en Cerna, 2020, pp. 21), son los empleados quienes se encuentran disponibles en todo momento para atender los correos electrónicos después del trabajo o mantenerse informados sobre sus labores a fin de mostrar una actitud de predisposición a su empleador. En ese sentido, Cerna (2020), señala que: “(...) los trabajadores encuestados tienen una mentalidad de conectividad perpetua a su trabajo; sin

embargo, reconocen la importancia de la desvinculación laboral en su tiempo de descanso para el equilibrio de su vida”. (p. 22).

Al respecto, desde este estudio se advierte la importancia de las capacitaciones a los trabajadores sobre el uso adecuado de las TIC y el uso del derecho a la desconexión, ya que el trabajador es propenso a exigirse más allá, perjudicando no solo su salud, sino su rendimiento en la empresa.

Por otro lado, Seminario (2021) considera que el legislador ha optado por regular la desconexión digital en el Perú, porque los propios trabajadores comentaban que una de las ventajas del trabajo remoto era que les permitía encontrar un abalance entre su vida familiar y profesional, pero que la gran desventaja es que algunos empleadores abusando de su poder de dirección, los obligaban a laborar en cualquier momento del día, sin respetar la jornada máxima legal permitida, ni los días de descanso semanal obligatorio o feriados. En estos casos, el principal argumento de los empleadores era que como los trabajadores sujetos al trabajo remoto tenían flexibilidad para realizar sus labores, eso también implicaba que el empleador podía contactarlos en cualquier momento del día, incluso, en algunos casos, los obligaban a realizar labores fuera de su horario de trabajo sin reconocer la compensación debida por el trabajo en sobretiempo. (p. 159).

En tal medida, se entiende que resulta necesario establecer y reconocer las medidas que se deben implementar a efecto de garantizar una adecuada desconexión digital de los trabajadores, por ello es importante que el empleador garantice su implementación de la mano del Comité de Seguridad y Salud de los Trabajadores, con la asesoría del médico ocupacional y psicólogo de la empresa, quienes evaluarán la implementación desde la perspectiva de la salud física y mental de los trabajadores, previo estudio del panorama interno y del análisis de los casos particulares que afecten al entorno laboral en la empresa.

Para erradicar los abusos en una relación laboral no solo es necesario la responsabilidad y conciencia por parte del empleador, sino que para Cerna (2020) también es importante que el trabajador no confunda su deber de colaboración con el abuso de trabajo. Por lo que considera resaltante que el trabajador tenga pleno conocimiento de sus derechos a efecto de reclamar ante una vulneración, por lo que considera importante la desconexión digital en el Perú. (p.22).

Al respecto, del estudio realizado se considera relevante que los trabajadores estén informados respecto a los derechos que los ampara, la protección a su salud física y mental, así como las garantías de un trabajo digno; por esa razón, es importante la participación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, el médico ocupacional y el psicólogo en las capacitaciones que se realicen en torno al derecho a la desconexión digital en las empresas privadas.

De otro lado, una medida que consideramos importante es la elaboración de guías y/o directivas internas para la implementación del derecho a la desconexión digital, además según Trujillo (2021) es fundamental contar con datos sobre la perspectiva de los trabajadores, para ello recomienda elaborar encuestas para que los trabajadores den su opinión sobre hasta qué punto consideran que su empresa está o no respetando la política de desconexión digital, si los jefes están respetando lo dispuesto en la política interna, si sufren algún tipo de represalia por negarse a contestar entre otros. (pp. 195-196).

En relación a la implementación del derecho a la desconexión digital se entrevistó a la abogada Eleana Rodríguez Castillo¹¹, quien señaló que la desconexión digital en Europa, se implementó a través de convenios colectivos, elaborados de la mano de los sindicatos de trabajadores desde el año 2016; sin embargo, en el Perú el derecho a la desconexión digital se gestó como un derecho nuevo producto de la implementación del trabajo remoto como medida para evitar el contagio

¹¹ Eleana Rodríguez Castillo. Abogada por la Universidad Nacional de Trujillo. Master en Derecho Social-Universidad de Auvergne (Francia).

del Covid -19; sin embargo, aún muchas empresas peruanas no saben cómo implementar y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) u otra entidad no fiscaliza la implementación del derecho a la desconexión digital de los trabajadores.

En ese sentido, del estudio se considera que la Sunafil¹² deberá establecer medidas para la implementación de la desconexión digital en las empresas y sancionar si la vulnera el derecho de los trabajadores, para lo cual será importante que los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas tengan un papel vigilante en la implementación de las medidas de implementación del derecho a la desconexión digital en las empresas privadas.

Por otro lado, según una entrevista realizada por el diario Gestión al abogado Pérez Alache, director del área laboral de PwC Perú, considera que el Gobierno dejó en manos de las empresas y de los trabajadores para que establezcan lineamientos internos de desconexión digital; no obstante, señala que será complicado fiscalizar el cumplimiento de la norma, tomando en cuenta que se incluyó al personal de dirección, que por la dinámica de su trabajo es complicado que se pueda desconectar por 12 horas continuas. Así también, para el caso del personal no sujeto a fiscalización; a ello, se debe agregar que la norma estableció como falta grave su incumplimiento, es decir que la vulneración del derecho a la desconexión conllevaría a una multa y el pago de horas extras, en caso que el trabajador esté de acuerdo en trabajar en su tiempo de desconexión. (Desconexión digital, qué deben hacer las empresas en Perú para implementar este derecho, 2021).

Ahora bien, de la presente investigación se considera propicio la regulación de la implementación del derecho a la desconexión, ya que la responsabilidad ante una vulneración del derecho a la desconexión conllevaría a la aplicación de una multa

¹² De acuerdo a Jiménez (citado por Almeyda, 2017) la SUNAFIL, en el Perú, es el órgano encargado de la supervisión e inspección del Trabajo.

y el pago de horas extras a favor del trabajador; sin embargo, en la legislación peruana aún no se establece mecanismos que regulen su aplicación, la Sunafil no ha planteado las medidas que adoptarían los empleadores, además mientras no se tenga claro los mecanismos de implementación de la norma en las empresas privadas, se continuará vulnerando la desconexión digital, afectando el derecho al descanso y la salud de los trabajadores, por lo que urge establecer lineamientos claros sobre la aplicabilidad de la norma, así como garantizar que los empleadores y los empleados hagan buen uso de la desconexión digital..

Asimismo, siguiendo la línea de Morillo (2021) quien señala que: “(...) el reconocimiento del derecho a la desconexión se ha dado de forma restrictiva, toda vez que solo se ha establecido para los trabajadores remotos”, resulta necesario que el reconocimiento del derecho a la desconexión se amplíe y abarque a todos los trabajadores que hacen uso de las TIC, debido a que la norma actualmente solo enmarca a los trabajadores que realizan trabajo remoto.

Finalmente, en la presente investigación se evidencia que la implementación del derecho a la desconexión en el Perú se está implementando debido a la aprobación de la norma que exige que el empleador adopte la desconexión digital, para que no se interrumpa el tiempo de descanso del trabajador; sin embargo, no existe los lineamientos o directivas claras para su implementación, en tal medida la desconexión digital en las empresas del sector privado se está la implementación de manera desigual, en algunos casos solo han tomado como medida de implementación la comunicación a los trabajadores, en otros casos mediante capacitaciones, o mediante el uso del aviso fuera de oficina, etc.; sin embargo, se advierte que la Sunafil aún no establece los mecanismos de fiscalización y control del derecho a la desconexión en las empresas, generando la afectación del derecho a la desconexión de los trabajadores en algunos sectores y por ende afecta el derecho del descanso laboral y la salud de los trabajadores.

V. CONCLUSIONES

Se evaluó los alcances de la regulación del derecho a la desconexión digital en el Perú, advirtiéndose que, en el mes de noviembre de 2020, mediante el Decreto de Urgencia n° 127-2020, se reconoció el derecho a la desconexión digital a los trabajadores que realizan trabajo remoto; asimismo, mediante el Decreto Supremo n° 004-2021-TR se estableció los alcances del derecho a la desconexión digital; sin embargo, la norma no detalla los mecanismos para su implementación, en consecuencia, no se respeta el derecho a la desconexión digital a cabalidad.

Se analizó la implementación de políticas institucionales en las empresas del sector privado, en donde se advirtió que a nivel internacional algunas empresas implementaron el derecho a la desconexión digital de los trabajadores, a través de convenios colectivos, capacitaciones de formación y sensibilización, elaboración de guías y/o directivas internas, etc.; donde el empleador tiene un papel garantista de los derechos de los trabajadores; sin embargo, en torno al derecho a la desconexión digital en el Perú, se advirtió que se ha implementado de manera desigual, debido a que algunos casos solo han tomado como medida de implementación la comunicación a los trabajadores, en otros casos mediante capacitaciones, o mediante el uso del aviso fuera de oficina, etc.; sin embargo, se advierte que la Sunafil aún no establece los mecanismos de fiscalización y control del derecho a la desconexión en las empresas, generando la afectación del derecho a la desconexión de los trabajadores en algunos sectores y por ende afecta el derecho del descanso laboral y la salud de los trabajadores.

1. RECOMENDACIONES

Es necesario que el Congreso de la República apruebe la regulación la implementación de la desconexión digital para que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) fiscalice la implementación de políticas

institucionales en el sector privado en torno a la desconexión digital laboral que respete el derecho al descanso laboral y la salud de los trabajadores.

Resulta necesario que se establezca medidas adecuadas de implementación de la desconexión digital en las empresas y sancionar si se vulnera el derecho de los trabajadores, para lo cual es fundamental que los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas tengan un papel vigilante en la implementación de las medidas de implementación del derecho a la desconexión digital en las empresas privadas, con la asesoría del médico ocupacional y psicólogo de la empresa, quienes evaluarán la implementación desde la perspectiva de la salud física y mental de los trabajadores, previo estudio y análisis de los casos particulares que afectan al entorno laboral en la empresa.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilera, R. y Cristobal, R. (2017). *Nuevas tecnologías y tiempo de trabajo: El Derecho a la Desconexión Tecnológica*. Universidad Complutense de Madrid. España. Recuperado de https://www.ilo.org/madrid/fow/trabajo-y-la-produccion/WCMS_548599/lang--es/index.htm
- Almeyda, C. (2017). *El Trabajo decente: Descanso y sobre carga laboral*. (Tesis de Maestría en Investigación y Docencia Universitaria, Universidad Autónoma de Ica, Perú). Recuperada de <http://repositorio.autonomaieica.edu.pe/handle/autonomaieica/345>
- Arrieta, F. (2019). *La desconexión digital y el registro de la jornada diaria en España como mecanismos para garantizar el descanso, la salud y el bienestar de los trabajadores digitales a distancia*. Revista de relaciones laborales Lan Harremanak. pp. 89-126 Recuperado de https://ojs.ehu.eus/index.php/Lan_Harremanak/article/view/21286
- Cerna, J. (2020). *La desconexión digital y la efectividad del derecho al descanso del trabajador de Austral Group, Coishco, 2019*. (Tesis para optar el Título de Abogado, Universidad César Vallejo, Perú). Recuperada de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.112692/54392/Cerna_RJP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Coduti, P. et al. (2013). *Enfermedades Laborales: cómo afectan el entorno organizacional*. Universidad Nacional de Cuyo. Argentina. Recuperado de https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5215/codutitesisenfermedadeslaborales.pdf
- Constitución Política del Perú (1993). *Diario Oficial El Peruano*. Recuperado de <http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/09/Constitucion-Pol%C3%ADtica-del-Peru-1993.pdf>

- Decreto Supremo n° 004-2021-TR. (2021). *Diario Oficial El Peruano*. Recuperado de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-dicta-disposiciones-reglamentarias-para-decreto-supremo-n-004-2021-tr-1933990-3/>
- Del Aguila, M. y Guillermo, L. (2019). *La vulneración de la jornada laboral y la regulación del derecho a la desconexión digital en el Decreto Legislativo N° 728*. (Tesis para optar el Título de Abogado, Universidad César Vallejo, Perú). Recuperada de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43419>
- Desconexión digital, qué deben hacer las empresas en Perú para implementar este derecho. (13 de marzo de 2021). *Diario Gestión*. Asuntos Legales. Recuperado de <https://www.asuntoslegales.com.co/actualidad/desconexion-digital-que-deben-hacer-las-empresas-en-peru-para-implementar-este-derecho-3138620>
- Escobar, D. (2019). *El derecho a la desconexión digital*. (Tesis de Grado en Derecho, Universidad de Valladolid, Segovia, España). Recuperada de <https://docplayer.es/149057018-Universidad-de-valladolid-facultad-de-ciencias-sociales-juridicas-y-de-la-comunicacion-grado-en-derecho-trabajo-de-fin-de-grado.html>
- Fernández, H. (2018). El futuro del Derecho del Trabajo. El impacto tecnológico y la cultura jurídica. *www.cielolaboral.com*. España. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6660019>
- Gonzalez, R. y Wolyvovics, A. (2019). *Análisis crítico del Derecho al descanso laboral en Chile*. (Tesis de Grado en de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile, Chile). Recuperada de http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/106917/de-gonzalez_r.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Jiménez, C. (2020). Aspectos procesales a partir de la violación del derecho a la desconexión digital. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*. Publicación especializada del equipo técnico institucional

- de implementación de la nueva Ley Procesal del Trabajo del Poder Judicial. vol. 2 (núm. 2), julio-diciembre, 2020, Lima, Perú. Doi: <https://doi.org/10.47308/rdpt.v2i2.3>
- Morillo, A. (2021). El derecho a la desconexión digital. Análisis sobre su regulación. *Revista Soluciones Laborales*. Gaceta Jurídica. Año 14, Número 162. Junio 2021. pp. 133-152.
- Naranjo, L. D. (2017). Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital: Un análisis desde la base del derecho laboral. *Saber, Ciencia y Libertad*, núm. 2, vol. 12, julio-diciembre 2017. pp 49-57. España. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6556861>
- Nieves, V. (2019). Las facultades de control fuera de la jornada de trabajo: desconexión digital y control del trabajador. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*. España. pp 161-185. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7224372>
- Organización Internacional de Trabajo. (2019). *Trabajar para un futuro más prometedor*. Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. Ginebra. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*. Ginebra. Recuperado de https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_712531/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. [Trabajar en cualquier momento y lugar: los efectos en el mundo del trabajo]. Ginebra. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544138.pdf

- Purcalla Bonilla, M. (2020). Seguridad, Salud Laboral y Desconexión Digital. *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*. nº 155, 2020, pp. 109-128. España. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7801693.pdf>
- Requena, O. (2020). Derecho a la desconexión Digital: Un estudio de la negociación colectiva. *Revista jurídica de los Derechos Sociales*. Lex Social. España. Recuperado de https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/5076
- Rodrigues, G. (2020). El Derecho a la Desconexión Digital en la Relación Laboral y su impacto en la Salud de los trabajadores. *www.cielolaboral.com*. España. Recuperado de http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/03/rodrigues_noticias_cielo_n3_2020.pdf
- Saco, R. (2007). El teletrabajo. *Derecho, Revista de la Facultad de Derecho de la PUCP*. Núm. 60. Lima, Perú. Recuperado de <https://doi.org/10.18800/derechopucp.200701.011>
- Salanova, M. et al. (2007). *Tecnoestrés: concepto, medio e intervención psicológica*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Universitat Jaume I De Castellón, España. Recuperado de <http://www.want.uji.es/download/el-tecnoestres-concepto-medida-e-intervencion-psicosocial/>
- Seminario, L. (2021). Alcances del derecho a la desconexión digital. *Revista Soluciones Laborales*. Gaceta Jurídica. Año 14, Número 160. Abril 2021. pp. 158-166.
- Serrano, M. (2019). Propuestas para la efectividad del derecho a la desconexión digital en el marco de la economía. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Italia. Recuperado de http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/678
- Taléns, E. (2019). El derecho a la desconexión en el ámbito laboral. *Análisis y Debate Jurídico*. España. Recuperado de <https://www.>

ivap.euskadi.eus/contenidos/informacion/17_revgp/eu_def/
Talens_150_161.pdf

- Távara, M. (2020). El derecho a la desconexión laboral: ¿debería regularse en el ordenamiento jurídico peruano?. *LP Pasión por el Derecho*. Lima, Perú. Recuperado de <https://lpderecho.pe/derecho-desconexion-laboral-regulacion-peru/>
- Torres, L. (2019). ¿Existe el derecho fundamental al descanso? *Legis Ámbito Jurídico*. Colombia. Recuperado de <https://www.ambitojuridico.com/noticias/columnista-online/constitucional-y-derechos-humanos/existe-el-derecho-fundamental-al>
- Torres, O. (2018). *El reconocimiento del derecho a la desconexión tecnológica en la legislación peruana como límite a la facultad de dirección laboral* (Tesis para optar el Título de Abogado, Universidad César Vallejo, Perú). Recuperada de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20151>
- Trujillo, F. (2021). Desconexión tecnológica laboral: buenas prácticas y recomendaciones internacionales para empresas. *Revista Soluciones Laborales*. Gaceta Jurídica. Año 14, Número 158. Febrero 2021. pp. 171-200.
- Ulloa, D. (2017). *El tiempo de trabajo en España y Perú. Ideas sobre la regulación de un elemento esencial en la vida de los trabajadores*. (Tesis Doctoral, Universidad de Castilla-La Mancha, España). Recuperada de <https://ruidera.uclm.es/xmlui/bitstream/handle/10578/15052/TESIS%20Ulloa%20Millares.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vargas, T. (2021). *El Trabajo a distancia y su regulación en el Perú*. Perú. Editorial Gaceta Jurídica.
- Vargas, V. (2018). *Comunicación corporativa en red*. Ediciones Egregius. Grupo de Investigación en Comunicación e Información. Universidad Zaragoza. España. Recuperado de <https://egregius.es/catalogo/comunicacion-corporativa-en-red/> <https://drive.google.com/file/d/1IzSVeidfeAmf1PcXOTfrk2Xu0MK2zk4g/view>

Anexo

Datos de los profesionales entrevistados

Miranda Francia, Magaly Elisa

Médico cirujano por la Universidad Ricardo Palma. (Lima-Perú). Maestría en Salud Ocupacional y Medio Ambiente en la Universidad San Luis Gonzaga de Ica. Auditoría médica en la Universidad San Luis Gonzaga de Ica. (Ica-Perú). Actualmente labora en la Universidad Ricardo Palma. (Lima-Perú).

Rodríguez Castillo, Eleana

Abogada por la Universidad Nacional de Trujillo. (Trujillo-Perú). Master en Derecho Social-Universidad de Auvergne (Francia). Especialización en Normas Internacionales- OIT – Argentina. Estudios de Maestría de Derecho del Trabajo y Seguridad Social – Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM). Actualmente labora como docente de posgrado en la Facultad de Administración de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. (Lima-Perú).