

UNA CRÍTICA A LA CONFIGURACIÓN DEL CONTENIDO DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL PERÚ

A CRITICISM TO THE CONTENT CONFIGURATION OF THE RIGHT TO DIGITAL DISCONNECTION IN PERÚ

Fátima Deyanira Arrivasplata Reyes
Poder Judicial - Corte Superior de Justicia de Lima
ORCID: 0000-0002-8911-2775
f.arrivasplata.dr@gmail.com
Perú

DOI: <https://doi.org/10.24265/voxjuris.2023.v41n1.08>

Recibido: 30 de septiembre de 2022

Aceptado: 2 de junio de 2022

SUMARIO

- Introducción.
- Reflexiones de la doctrina en torno a la configuración del contenido del derecho a la desconexión digital.
- Precedentes en el ámbito comparado: Experiencias legislativas previas en Francia, Italia, España, Chile y Argentina.
- El derecho a la desconexión digital en la normativa peruana.
- Acerca de la positivización del derecho en examen: una necesidad.
- Bienes jurídicos protegidos por la desconexión digital.
- Sobre la configuración del contenido del derecho a la desconexión digital en el ordenamiento jurídico nacional.
- Conclusiones.
- Referencias.

RESUMEN

A pesar de la positiva intervención normativa peruana en el ámbito del derecho a la desconexión digital regulado en la modalidad del trabajo remoto y en el nuevo marco normativo del teletrabajo a través del Decreto de Urgencia 127-2020, del Decreto Supremo 004-2021-TR y del Proyecto de Ley 5408/2020-CR, se advierten, no obstante, algunas

deficiencias en cuanto a la configuración del contenido del derecho en referencia. En ese escenario y desde una perspectiva crítica, se estudia el derecho a la desconexión digital bajo el propósito de mejorar los dispositivos precitados, en suficiencia para el tercero y en claridad para el segundo. El resultado de la investigación formula, respecto del Proyecto de Ley 5408/2020-CR, un deber de garantía a cargo del empleador encaminado a asegurar el ejercicio efectivo de la desconexión digital, en tanto que para el Decreto Supremo 004-2021-TR se postula un uso empresarial razonable de tales herramientas tecnológicas fuera de la jornada de trabajo conciliando el uso empresarial extra jornada de las Nuevas Tecnologías de la Información y las Comunicaciones [NTICs] a efectos laborales y el deber de garantía de la desconexión digital. En lo metodológico, la investigación de enfoque cualitativo y método teórico fundamentado en el estudio sistemático de la cuestión incluyó el de la doctrina pertinente al caso y el de la normativa nacional; luego, una vez alcanzada la saturación del estudio de las deficiencias en la normativa nacional antes señaladas, se llegó a la emergencia de las propuestas de suficiencia y conciliación, debidamente fundamentadas en los datos analizados.

PALABRAS CLAVE

Bienes jurídicos protegidos; Deber empresarial de garantía; Derecho a la desconexión digital; Riesgos psicosociales; Uso razonable de las NTICs.

ABSTRACT

Despite the positive peruvian normative intervention in the field of the right to digital disconnection regulated in the modality of remote work, and, in the new regulatory framework of telework, through the Decreto de Urgencia 127-2020, Decreto Supremo 004-2021-TR and of the Proyecto de Ley 5408/2020-CR, some deficiencies are noted, however, regarding the configuration of the content of the right in reference. In this scenario and from a critical perspective, the right to digital disconnection is studied with the aim of improving the devices, in sufficiency for the third and in clarity for the second. The result of the investigation formulates, within respect to Proyecto de Ley 5408/2020-CR, a guaranteed duty in charge of the employer aimed at ensuring the effective exercise of digital disconnection, while for Decreto Supremo 004-2021-TR it postulates a reasonable business use of such technological tools outside the working day, conciliating the extra-day business use of the NICTs for employment purposes and the duty to guarantee digital disconnection. In methodological terms, the research with a qualitative approach and theoretical method based on the systematic study of the issue, included that of the relevant doctrine to the case and that of the national regulations; then, once the study of the deficiencies in the national regulations was saturated, the adequacy and reconciliation proposals emerged, duly based on the data analyzed.

KEYWORDS

Protected legal assets; Business guarantee duty; Right to digital disconnection; Psychosocial risks; Reasonable use of New Information and Communication Technologies.

INTRODUCCIÓN

La inserción de las NTICs en la sociedad y en el ámbito del trabajo así como los beneficios que ellas reportan en términos de agilidad en el flujo de información y conexiones interpersonales sincrónicas, sin duda constituye un lugar común y de cotidiana realidad. Enfocando este escenario en el marco de la gestión informatizada de las relaciones laborales, el trabajador, de ordinario, se encuentra en un estado de continua conexión

respecto a las cuestiones laborales, llegando a difuminarse las barreras que demarcaban el tiempo de trabajo del de descanso dedicado a su vida personal o familiar, comprometiendo negativamente importantes bienes jurídicos fundamentales, como la salud, privacidad, descanso, la conciliación entre la vida profesional y personal, entre otros. En efecto, gracias a las herramientas tecnológicas hoy existentes, se ha facilitado el acceso a todo lo concerniente al trabajo así como la deslocalización espaciotemporal del centro o puesto laboral, vislumbrándose una situación de intensificación del ritmo y carga de trabajo que a la par dificulta al trabajador su desenganche de las responsabilidades laborales, agudizándose ello en el terreno de las modalidades de trabajo a distancia, prevalentes hoy a raíz de la pandemia COVID-19. En esta realidad, el Perú no es la excepción. La dimensión de la problemática laboral y sanitaria ha propiciado la regulación de la modalidad temporal del trabajo remoto a través del Decreto de Urgencia 026-2020 y su norma de desarrollo recaída en el Decreto Supremo 010-2020-TR, conformantes del paquete de medidas adoptadas por el Gobierno peruano con la finalidad de frenar la propagación del coronavirus.

En ese contexto, la problemática generada por la hiperconectividad digital que afecta a los trabajadores ha conllevado el reconocimiento del derecho a la desconexión digital por medio de respuestas legales, primero, en algunos países de la Unión Europea como Francia, Italia y España y luego en otros de Latinoamérica, como el Perú. Es así como el 1 de noviembre de 2020 se publicó oficialmente el Decreto de Urgencia 127-2020 en virtud del cual se consagró el referido derecho en el contexto del trabajo remoto; luego, y bajo el propósito de alcanzar una mayor concreción de la regulación primigenia sobre aquel, a inicios del año en curso se difundió el Decreto Supremo 004-2021-TR estableciendo los lineamientos para su aplicación. A posteriori, el pleno del Congreso aprobó el Proyecto de Ley 5408/2020-CR que propone en texto sustitutorio, la «Ley del teletrabajo», aplicable para el sector público y privado, en virtud del cual también se previó el derecho en comentario a favor del teletrabajador.

Así pues, si bien se considera que la regulación nacional en materia de desconexión digital

representa una progresión en la tutela de diversos derechos fundamentales laborales a través de la delimitación del tiempo de trabajo, también se advierten algunas deficiencias en la configuración del contenido del derecho en referencia. La primera de ellas, concretada en la insuficiencia advertida sobre ese particular en el Proyecto de Ley 5408/2020-CR por cuanto, y a criterio propio, la sola estipulación de un deber atribuible al empleador de no exigir a su contraparte la reanudación del contacto con los asuntos laborales durante sus horas de descanso, no se ajusta suficientemente al cumplimiento de la finalidad tuitiva del derecho bajo examen.

La segunda, se concreta en una aparente contradicción advertida en el Decreto Supremo 004-2021-TR respecto al uso extrajornada de las NTIC por el empleador con fines laborales y el cumplimiento del deber de garantía ahí previsto, enfocado en asegurar el ejercicio efectivo de la desconexión digital. A resultas de lo anterior, se plantea la pregunta de investigación siguiente: ¿De qué manera se puede contribuir a la mejora de la configuración del contenido del derecho a la desconexión digital en las deficiencias identificadas?

En atención a esta problemática, es propósito de este estudio, respecto a la primera deficiencia, contribuir a la suficiencia en la configuración del contenido del derecho en estudio mediante una propuesta de obligación empresarial de garantía en el ámbito de la desconexión digital. Ahora, en relación a la segunda de ellas, esta investigación se dirige a formular una propuesta interpretativa conciliatoria sobre la posibilidad de un uso razonable de las NTIC por parte del empleador fuera de la jornada de trabajo, proponiéndose así determinadas medidas concretas dirigidas a garantizar la desvinculación tecnológica del trabajador durante sus horas de descanso.

La relevancia de las propuestas derivadas de esta breve investigación estriba en que a través de ellas se potencia la adecuada actuación del derecho en análisis y por ende, el efectivo disfrute de bienes jurídicos fundamentales tales como el derecho al descanso, a la intimidad y a la seguridad y salud en el trabajo -por nombrar los aquí tratados-, previniéndose de ese modo el recorte de la finalidad tutelar del derecho en estudio, lo que a su vez redundará en favor no

solo de los trabajadores sino de la contraparte empleadora, en la medida que la desconexión digital, a causa de los bienes que protege, también representa un factor potenciador de la productividad y del rendimiento de aquellos.

En la investigación teórica se empleó un método que, una vez identificada la problemática, se enfocó en la consulta literatura y normativa nacional e internacional pertinentes al tema, relacionándolas con el criterio propio en la búsqueda de soluciones a las cuestiones planteadas, señalándose las contribuciones de las propuestas en el capítulo VII. La metodología se enmarca en un estudio de enfoque cualitativo interpretativo con observación bibliográfica como medio de recolección de datos, analizándose la teoría y la normativa nacional buscando relaciones y su significado con la realidad laboral peruana.

REFLEXIONES DE LA DOCTRINA EN TORNO A LA CONFIGURACIÓN DEL CONTENIDO DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

Con la finalidad de abordar el objeto de esta investigación, se considera necesario partir de algunas reflexiones que la doctrina especializada en el tema ha introducido sobre el contenido del derecho a la desconexión digital. Efectivamente, para un sector de esta, el derecho en estudio constituye un poder de autodeterminación del trabajador que lo habilita a decidir su conexión o desconexión de los dispositivos digitales vinculados con los asuntos laborales, postura no exenta de críticas como ya se advertirá en los párrafos siguientes.

Ahora bien, junto a dicha posición, concurre otra que en síntesis sugiere el encuadramiento de la desconexión digital, más que en un derecho del trabajador, en una auténtica obligación empresarial, asignándosele así un rol activo a la parte empleadora en lo que concierne al cumplimiento del propósito tutelar predicable del desenganche tecnológico en el ámbito laboral, en la medida que la aludida garantía puede verse afectada si se le traslada íntegramente al trabajador la asunción diligente de la responsabilidad sobre su disponibilidad conectiva respecto de las cuestiones laborales durante su tiempo libre, dada la subordinación estructural connatural al contrato de trabajo.

De otro lado, en los párrafos siguientes se expone otro punto de vista que podría reputarse complementario en relación a la postura anteriormente descrita y desde la cual es factible concebirse a la desconexión digital como el derecho que confiere a su titular la posibilidad de oponerse a permanecer en el entorno organizativo empresarial durante su tiempo libre, enlazándose correlativamente con una obligación del empleador traducida en abstenerse de entablar con su contraparte cualquier tipo de comunicación con fines laborales tras la finalización de la jornada, así como de llevar a cabo toda práctica que entorpezca el adecuado disfrute del tiempo de descanso, calificándose de antijurídicas tales conductas empresariales invasivas; ello, sin desatender el enfoque que propugna que a la par del comentado deber del empleador se encuentra el deber de colaboración que le corresponde asumir al trabajador, encaminado a hacer un uso prudente y razonable de las herramientas digitales utilizadas con fines laborales, facilitándose de este modo su propia desconexión digital fuera de jornada, además de la eficacia de las medidas implementadas por el empleador de cara a asegurar el ejercicio efectivo del derecho en análisis.

Así pues, lo expuesto en el párrafo anterior refiere de forma breve las posiciones doctrinarias que han tratado de explicar -cada cual desde su particular perspectiva- la configuración que podría adoptar el derecho a la desconexión digital, a través de los intentos de la doctrina por articular la construcción teórica de su contenido, tarea aquella que permite proporcionar al lector una visión genérica desde la cual enjuiciar el objeto de esta investigación, a saber: contribuir a la mejora de la configuración del contenido del derecho a la desconexión digital en el marco de la normativa nacional expedita sobre la materia.

Ahondando ahora en la cuestión, una primera posición doctrinaria que sobre el particular se destaca es aquella que por el derecho en estudio entiende que éste, “(...) confiere a los trabajadores la posibilidad de decidir, con carácter transitorio o permanente, su disponibilidad conectiva con los dispositivos técnicos digitales” (Alemán, 2017, p. 31). Por ello, partiendo de dicha concepción, el derecho en análisis se configura como uno de ejercicio potestativo por cuanto en el trabajador reside la autodeterminación del momento en que

se desconecta de los instrumentos digitales cuanto que también decide la reanudación de la conexión con los asuntos del trabajo (Alemán, 2017, pp. 31-32).

Sin embargo, ante dicha postura cabe objetar que el abordaje de la desconexión digital bajo la figura de una facultad del trabajador dejada a su libre arbitrio genera una serie de implicancias prácticas en cuanto a su exigibilidad, ya que ello conllevaría transferirle al trabajador la entera responsabilidad en su observancia y cumplimiento, circunstancia ésta que compromete negativamente su efectividad si se atiende a la particular posición contractual en la que aquel se encuentra dentro de la relación laboral. De ahí que, desde los alcances de tal posición, habría también que cuestionarse qué tan libre puede ser la decisión del empleado de no ejercer la desconexión digital y por ende de permanecer en una situación de completa disponibilidad hacia los requerimientos del trabajo.

Por otro lado, el mencionado criterio tampoco guarda correlato con la finalidad preventiva de los riesgos psicosociales que se pretende satisfacer a través de la implementación del desenganche tecnológico del trabajador puesto que los perjuicios que la hiperconectividad digital puede acarrear en su salud, plantea la necesaria formulación de prescripciones normativas tendentes a impedir que el empleador lleve a cabo ciertos comportamientos capaces de propiciar un entorno laboral ubicuo, lo cual difícilmente puede lograrse en un escenario en el que la efectividad de la desconexión digital queda librada al mero arbitrio del trabajador.

Partiendo de la crítica ante el enfoque anteriormente comentado, se ha afirmado que la inserción de la desconexión digital en el marco de una obligación empresarial, de hecho optimiza en mayor medida la finalidad tuitiva y garantista que se atribuye al derecho en estudio por cuanto este deja de representar solo una posibilidad de actuación dejada al libre arbitrio del trabajador, para ser asumida como una responsabilidad indisponible del empleador pasible de un mayor control por parte de las instancias estatales (Gutiérrez, 2020, pp. 5-6).

Como complemento del punto de vista precedente, se inscribe otro autor para quien el derecho en análisis lleva aparejada la obligación empresarial de no contactar a su

contraparte durante el tiempo de descanso, en la medida que aun cuando se atribuye a su titular la posibilidad de resistirse a permanecer en el entorno organizativo empresarial una vez concluida su jornada; sin embargo, en razón de la desigualdad jurídica que afecta a las partes del contrato de trabajo, es probable que debido a ello, muchos trabajadores no se sitúen en la mejor posición para reivindicar el derecho del que son titulares (Taléns, 2019, p. 159).

Otros autores han expresado que la desconexión digital es más que una mera consecuencia de la delimitación del ámbito de obligatoriedad del contrato de trabajo por cuanto aquella no solo abarca la potestad del trabajador de oponerse a cualquier actuación empresarial que intente extenderse más allá de los parámetros espaciotemporales a los que se circunscribe la deuda de su actividad a cargo, sino que a la par de ello también comporta la antijuricidad de tales conductas empresariales, de modo que a la mencionada posición jurídica de ventaja reconocida a favor del trabajador se anuda correlativamente el deber del empleador de no poner en práctica determinadas conductas que interfieran en el adecuado disfrute de los tiempos vitales de sus empleados (Nores & Goerlich, 2020, Cap. 5).

No obstante, a este respecto también se ha sostenido que de instituirse un deber empresarial de no contactar al trabajador fuera de las horas laborales, el problema que se suscita es que en ese caso quedaría abierta la posibilidad de que el empleador alegue que fue un acto voluntario del trabajador el permanecer en conexión durante su tiempo de ocio. Es por esa razón que se postula que el deber de abstención atribuible al empleador debe articularse con el deber de colaboración del trabajador dirigido a facilitar la desconexión de los dispositivos digitales utilizados como herramientas de productividad (Igartua, 2018, pp. 363-365).

Finalmente, otro enfoque que ha sido acogido sobre el tópico en análisis, es el que se desprende del Informe Mettling de 2015¹ en el que se sostiene que el derecho en comentario no solo comporta una garantía del trabajador puesto que sobre él igualmente recae un deber de desconexión fiscalizable por el empleador

entendiéndose que aquel es corresponsable junto con este último en cuanto a la supervisión y organización del trabajo y del tiempo que a este se dedica, sin perjuicio de que el cumplimiento de dicha obligación a cargo del trabajador deba ser apoyada por la empresa, por ejemplo a través de la cobertura de la jornada así como recurriendo a la implementación de políticas de formación en el uso responsable de las NTIC, en razón de que a dicho deber del trabajador subyace la habilidad adquirida -por aprendizaje-, consistente en saber desconectarse de las cuestiones del trabajo (Triclin, 2016, págs. 329-331).

Sin embargo, en contraposición a la referida postura se ha objetado que ello podría dar lugar a algunas prácticas cuestionables tales como la imposición de sanciones disciplinarias a quien incumpla con dicha obligación o en contraste con esto último, la sanción del trabajador motivada porque, aun cuando haya respetado estrictamente el deber de desconexión, le es ahora imputado un deficiente rendimiento laboral por no haber alcanzado las metas de producción requeridas en su modalidad contractual (Triclin, 2016, p. 324).

PRECEDENTES EN EL ÁMBITO COMPARADO: EXPERIENCIAS LEGISLATIVAS PREVIAS EN FRANCIA, ITALIA, ESPAÑA, CHILE Y ARGENTINA

El reconocimiento del derecho a la desconexión digital fuera del tiempo de trabajo fue regulado originalmente en Francia el año 2016² a través de la publicación de la Ley n.º 2016-1088 conocida como *Loi Travail* vigente desde el 1 de enero de 2017, en virtud de la cual se consagró el derecho en estudio a favor de todos los trabajadores, encomendando en

1 El cual inspiró la norma francesa en materia de desconexión digital antes comentada, recaída en la Ley 2016-1088, conocida como *Loi Travail* o *Loi El Khomri* vigente el 1 de enero de 2017.

2 No obstante, en la etapa precedente a la regulación heterónoma del derecho a la desconexión digital, la reglamentación de dicha garantía tuvo como fuente la voluntad unilateral de determinadas empresas así como la autonomía colectiva propiciadora de diversos convenios colectivos que abordaron esa materia. Un caso ejemplo de ello es la empresa alemana Volkswagen en la cual se instituyó la política restrictiva de llamadas a teléfonos móviles fuera de la jornada; de igual forma el Grupo Daimler-Benz instauró un sistema de redireccionamiento de correos electrónicos a empleados que estuvieran gozando de permisos o vacaciones. Por otro lado, en cuanto al resultado de la negociación colectiva, cabe rescatar los pactos celebrados en España por las empresas, Thalès (2014), Areva (2012), Syntec (2014) y Cinov 39 (2014), así como el convenio suscrito por la empresa AXA SEGUROS (2017-2020) a través del cual se reconoció el derecho de los trabajadores a no contestar mensajes o comunicaciones de índole profesional fuera de la jornada de trabajo (Vallecillo, 2020, pp. 224-227).

gran medida la labor de la delimitación de sus modalidades de ejercicio a la negociación colectiva, confiriéndole a través de ello, una elevada dosis de dinamismo a dicha garantía ya que su contenido prácticamente se adaptará a la realidad específica de cada empresa, a la par de que, en defecto de acuerdo, obliga al empleador a implementar una serie de medidas encaminadas a efectivizarla (Cialti, 2017, p.155).

Posteriormente, en Italia se promulgó la *Legge 22 maggio 2017, n.º 8181/2017*, en vigor desde el 14 de junio de 2017, a través de la cual se regularon determinadas modalidades contractuales caracterizadas por combinar bloques de tiempo de presencia en la empresa con periodos de trabajo fuera de ella, haciéndose ello posible gracias al uso intensivo de herramientas tecnológicas aplicables a esos efectos. Es en ese marco donde se contempló el deber de las partes de pactar los mecanismos pertinentes a fin de asegurar el desenganche del trabajador de los equipos tecnológicos (Purcalla, 2018, p. 108).

Mientras tanto en España, el derecho en estudio se reguló en la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales 3/2018 del 5 de diciembre de 2018, a través de la cual se reconoció a favor de los trabajadores el derecho a la desconexión digital con el fin de tutelar su tiempo de descanso así como su intimidad personal y familiar, encomendándose a la negociación colectiva -o en su defecto al acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores-, la definición de las modalidades de ejercicio del derecho en cuestión, según la naturaleza y objeto de la relación laboral, sin perjuicio de comprometer al empleador en cuanto a la puesta en práctica de acciones de formación y sensibilización del personal sobre el uso razonable de las NTIC de cara a prevenir el riesgo de fatiga informática (Gutiérrez, 2020, p. 4). Sobre esta última regulación, es pertinente destacar que, al igual que la norma francesa, ambas otorgan un papel central a la negociación colectiva en la concreción del derecho en mención; sin embargo otro aspecto importante a resaltarse es que dichos textos legales coinciden en establecer a cargo del empleador, la obligación de formular una política interna de corte más bien preventivo ante la emergencia de riesgos psicosociales vinculados al uso intensivo de las NTIC (Trujillo & Valero, 2020, Cap. II).

Sucesivamente y a nivel latinoamericano, en Chile se promulgó la Ley 21.2020 difundida el 26 de marzo de 2020, cuyo texto consagra el derecho a la desconexión digital, aunque en el marco de la regulación del trabajo a distancia, comprendiendo en su ámbito al colectivo de trabajadores con capacidad para autogestionar las horas de trabajo y de quienes se encuentran excluidos de los máximos de la jornada, confiriéndoles un tiempo mínimo de desconexión de 12 horas continuas en un arco temporal de 24, en cuanto que para la parte empleadora, dicho texto normativo también ha instituido expresamente un deber de abstención de entablar contacto durante el periodo de descanso o desconexión.

Finalmente, en Argentina también se ha regulado el derecho a la desconexión digital en el marco de la Ley 27.555, Régimen Legal del Contrato de teletrabajo, en virtud del cual se le otorgó al trabajador la posibilidad de desengancharse de los dispositivos digitales y/o de las NTIC por fuera de la jornada laboral, con el agregado de que no podrá sancionarse por el ejercicio de la desconexión digital instaurándose asimismo la prohibición del empleador de cursarle comunicaciones durante su tiempo de descanso.

EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LA NORMATIVA PERUANA

El Decreto de Urgencia 127-2020

El 1 de noviembre de 2020 se difundió oficialmente el Decreto de Urgencia 127-2020 que mediante disposición complementaria modificatoria incorporó al Decreto de Urgencia 026-2020³ el artículo 18º en virtud del cual se estipuló la obligación a cargo del empleador de respetar el derecho a la desconexión digital en la modalidad del trabajo remoto, previéndose también que el trabajador tiene la posibilidad de desengancharse de los medios tecnológicos empleados con un fin profesional durante su tiempo de descanso en general. En contrapartida de ello, el dispositivo en mención agregó que el empleador debe abstenerse de exigir a su contraparte la atención de los asuntos del trabajo a lo largo del intervalo de desconexión digital. Finalmente, la norma

3 A través del cual se establecieron una serie de medidas jurídicas temporales dirigidas a prevenir la propagación de la COVID-19 en el País.

en comentario comprendió en el ámbito del derecho al personal excluido de los límites de la jornada máxima, reconociéndoles un periodo de desconexión de 12 horas ininterrumpidas en un arco temporal de 24, además de los tiempos de suspensión previamente citados.

El Decreto Supremo 004-2021-TR y los ámbitos de aplicación del derecho a la desconexión digital

Con la finalidad de concretar aún más la regulación primigenia sobre el derecho en estudio, el 11 de marzo de 2021 se publicó el Decreto Supremo 004-2021-TR en el cual se previó la inclusión del artículo 9-A en el texto del Decreto Supremo 010-2020-TR, el cual desarrolló normativamente la categoría del trabajo remoto originalmente contemplada en el precitado Decreto de Urgencia 026-2020. Al respecto, es preciso subrayar que la referida disposición mantuvo intacto el contenido adscrito al referido derecho en el Decreto de Urgencia 127-2020, sin embargo precisó algunas categorías tales como tiempo de desconexión además de establecer determinadas causales de excepción en cuanto al ejercicio del derecho, sumándose a ello la estipulación de un expreso deber de garantía de la desconexión digital atribuible al empleador.

Es por ello que, estando a los aportes proporcionados por la referida norma en cuanto a la concreción del derecho en examen, se considera pertinente abordar con mayor detalle lo previsto por el artículo 9-A, enunciándose, de modo no categórico, los ámbitos que pueden desprenderse de dicha disposición normativa respecto al ejercicio del derecho bajo análisis.

Ámbito objetivo

De acuerdo con lo previsto en el artículo 9-A.1, a favor del trabajador se reconoce: el derecho a desvincularse de las herramientas tecnológicas empleadas como herramientas de productividad, lo que a nuestro criterio reporta al trabajador el derecho a desengancharse de los asuntos del trabajo fuera de su jornada a través del bloqueo de las funcionalidades que ofrecen los dispositivos digitales a efectos laborales, independientemente de la titularidad real que sobre ellos ostenten los sujetos contractuales.

De otro lado, a cargo del empleador, se atribuye el deber de abstenerse de exigir a su contraparte

a través de las herramientas tecnológicas útiles a esos efectos, la atención de los asuntos del trabajo durante sus horas de descanso sea que dicha exigencia se concrete en la impartición de órdenes de trabajo, en obligar a contestar los mensajes electrónicos enviados o en entablar reuniones de coordinación sobre cuestiones laborales.

Sobre este particular, es pertinente puntualizar que la normativa bajo análisis, en su artículo 9-A.2, introduce la precisión de que el derecho a la desconexión digital no le impide al empleador hacer uso de dichos medios tecnológicos para esos cometidos pues lo que formaría parte del contenido obligatorio enlazado a ese derecho, sería el deber empresarial de abstenerse de exigir a los trabajadores la atención de los requerimientos laborales cursados a través de medios telemáticos fuera de la jornada.

En suma, a diferencia de la regulación chilena y argentina comentadas *supra*, desde la perspectiva de la regulación nacional que se comenta, el empleador estaría facultado a remitir contenidos laborales valiéndose de canales digitales fuera de la jornada de trabajo ya que su deber se circunscribiría únicamente a no exigir a sus dependientes su atención dentro del intervalo de desconexión digital establecido en la norma respectiva.

Sin embargo, en cuanto a ello, cabe igualmente destacar que en dicho dispositivo se ha contemplado un deber a cargo del empleador de adoptar los recaudos necesarios encaminados a asegurar la adecuada actuación del derecho, de modo que si bien para la norma en referencia, este último no excluye que aquel pueda enviar comunicaciones laborales extrajornada, cierto es que con el objetivo de evitar incongruencias en el sentido de sus estipulaciones, dicha práctica deberá ser comprendida y aplicada en el marco del deber de garantía ahí previsto, de modo que no entorpezca su despliegue, conforme se verá más adelante.

Ámbito subjetivo

De acuerdo con el artículo 9-A.5 seguido del artículo 9-A.6 de la norma en comentario, el derecho en estudio ha sido conferido a favor de quienes realizan sus labores bajo la modalidad -coyuntural- del trabajo remoto.

A mayor abundamiento, del texto del referido dispositivo es factible apreciar que este no ha dejado huérfanos de protección a los colectivos de trabajadores que, en ese contexto, se encuentran fuera de los confines de la jornada máxima -a saber, trabajadores de dirección, los que brindan servicios intermitentes y el personal no sujeto a fiscalización inmediata en cuanto a su jornada-, aspecto este que resulta destacable puesto que el mayor margen de autogestión del tiempo de trabajo con el que ellos suelen contar puede al mismo tiempo reportarles una mayor dificultad para trazar los límites necesarios que demarquen la esfera del trabajo de la personal y familiar, comprometiendo sus horas de descanso y eventualmente su salud.

Es por ello que resulta más que justificada la importancia de acoger en el ámbito de ejercicio de la desconexión digital, a los grupos laborales mencionados pues ello redundaría en beneficio de una adecuada delimitación de los tiempos vitales de los trabajadores que desarrollan su actividad bajo esas condiciones.

Por otro lado, en cuanto al empleador, se sabe que este, en calidad de titular de la posición jurídica -pasiva- correlativa al derecho del trabajador, viene a ser el llamado a garantizar su adecuado ejercicio; de ahí que no en vano en el artículo 9.A-2 de la norma en comentario se le atribuya el deber de adoptar las medidas idóneas dirigidas hacia ese propósito.

Ámbito temporal

Acorde con los artículos 9-A.3, 9-A.4 y el precitado 9-A.5 de la regulación comentada en este apartado, el ejercicio del derecho en estudio se incardina a extramuros del tiempo de trabajo, habiéndosele denominado a este marco temporal como tiempo de desconexión, el cual comprende el intervalo horario que media entre la culminación de la jornada diaria y el inicio de la siguiente así como los días de descanso semanal, feriados, vacaciones, días de licencia y demás periodos de suspensión del vínculo laboral.

Bajo esa premisa, es razonable colegir que el derecho en estudio no desplegará su eficacia durante las horas de trabajo, lo cual podría comprender, salvo pacto en contrario, aquellos lapsos de inactividad inmersos dentro de ella,

por ejemplo, los momentos de pausa o *break* concedidos por algunas empresas⁴.

Asimismo, de las disposiciones invocadas es posible colegir que la desconexión digital se ejercita día a día y durante un lapso ininterrumpido y acotado, de ahí que a favor de los colectivos laborales exentos de los límites máximos de la jornada, el dispositivo en comentario les haya conferido un tiempo mínimo de desconexión digital de doce horas continuadas de un total de veinticuatro, adicionales a los demás periodos de suspensión de la relación laboral descritos supra.

Ámbito de excepción

Al amparo de los precitados artículos 9-A.1 y 9-A.3 del decreto supremo sub examine, se advierte que en este ámbito se acogen determinados supuestos a mérito de los cuales se restringe el ejercicio del derecho en examen por parte del trabajador, a saber: a) el acuerdo con el empleador para realizar labores en sobretiempo; y b) el acaecimiento de situaciones configuradoras de un hecho fortuito o fuerza mayor que puedan conllevar un riesgo inminente a las personas o los bienes del establecimiento empresarial o que ponga en peligro su integridad, de conformidad con lo previsto por el artículo 9° del TUO del Decreto Legislativo 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo 007-2002-TR [TUO-DL854].

A este respecto, es preciso subrayar que, para el dispositivo en cuestión, la desconexión digital decae prácticamente ante el sobretiempo convenido con el empleador para realizar alguna labor, así como cuando aquel se torna forzoso debido al acaecimiento de circunstancias excepcionales contempladas en la norma respectiva.

4 Aunque sobre el derecho en cuestión no se cuenta con muchos referentes jurisprudenciales, cabe traer a colación la sentencia del Tribunal Superior de Justicia [TSJ] de Madrid 962/2020, emitida el 4 de noviembre de 2020, la cual se pronunció sobre la oportunidad prevista para el ejercicio de la garantía en alusión, con ocasión de abordar la calificación como tiempo de trabajo o de descanso, respecto del par de horas demandadas al trabajador por un curso online implementado por el empleador, concluyendo que la desconexión digital no despliega sus efectos dentro de las horas de trabajo sino solo durante el tiempo de descanso.

Así pues en lo concerniente al primer supuesto previsto en el literal a), cabría preguntarse si cualquier tipo de tarea encomendada durante las horas de descanso -desde la convocatoria a una reunión virtual con el personal de la empresa hasta la realización de un informe-, podría ser considerada trabajo en sobretiempo retribuable como tal, ante lo cual, sin ánimo de dar una respuesta definitiva sobre el asunto se considera que ello depende de las características derivadas del requerimiento, entendiéndose que la sola constatación de un exceso en el tiempo de conexión por fuera de la jornada no puede automáticamente dar lugar al reconocimiento pecuniario de horas extraordinarias; en cualquier caso este punto se deja como una cuestión e hipótesis emergente.

Otro aspecto a destacar respecto a ese supuesto reside en que si bien la norma no es específica respecto a si es exigible un acuerdo expreso entre ambas partes, sin embargo sobre el particular se considera que, dada la amplia accesibilidad y ubicuidad que caracterizan a las herramientas tecnológicas desde las cuales por lo general se lleva a cabo la actividad laboral, en esos casos debería requerirse autorización expresa del empleador para realizar trabajo en sobretiempo siempre que no se descuide la necesaria transparencia informativa hacia los trabajadores respecto de las reglas de uso de los dispositivos informáticos desde donde tiene lugar la ejecución de la prestación así como de la ordenación del tiempo de trabajo, seguido de la adopción por parte del empleador de medidas técnicas adecuadas a fin de prevenir horas extras no deseadas.

Por otro lado, en cuanto a las circunstancias descritas en el literal b), cabe subrayar que como aquellas habilitan la inaplicación del derecho en cuestión, es preciso entonces interpretarlas en clave restrictiva en consonancia con las peculiaridades del caso específico, por lo que, en ese entendido, no cabrían dentro de su ámbito las situaciones, que si bien puedan ser urgentes de atender, no representan un riesgo inminente para las personas o los bienes de la empresa o un peligro para su preservación.

El Proyecto de Ley 5408/2020-CR: La nueva ley del teletrabajo

El pleno del Congreso aprobó en fecha 20.05.2021 el Proyecto de Ley 5408/2020-CR que propone en texto sustitutorio, la «Ley del

teletrabajo», aplicable para el sector público y privado, en virtud del cual tendrá lugar la derogación de la Ley 30036 que hasta la fecha ha venido regulando dicha modalidad laboral. Es así como, entre los aspectos novedosos del dispositivo en mención se encuentra el reconocimiento a favor de los teletrabajadores, del derecho en análisis contemplado en el artículo 10 de dicho cuerpo normativo, habiéndoseles conferido el derecho a desconectarse digitalmente fuera de la jornada aplicable y durante los periodos de suspensión laboral.

A diferencia de las dos normas antes comentadas, en esta se ha optado por dejar expresamente sentada la finalidad tuitiva del derecho en cuestión, al estipular que este se dirige a optimizar el tiempo de descanso del trabajador además de la compaginación entre la esfera laboral y la vida privada y familiar.

A mayor abundamiento, en el dispositivo sub examine se estipula que el empleador tiene el deber de observar el derecho en comentario garantizando que su contraparte no se encuentre obligada a responder comunicaciones o demandas formuladas durante su tiempo de descanso, salvo situaciones excepcionales, habiéndose también incluido en el campo del derecho en estudio, a los ya mencionados colectivos excluidos de la jornada máxima, a quienes se les confiere un intervalo diario de desconexión, siendo que de acuerdo con lo previsto por el artículo 11° del dispositivo en comentario, la delimitación de ese lapso específico ha de ser fijado por acuerdo entre los sujetos contractuales, sea en la etapa de celebración del contrato respectivo o al momento de suscribir el pacto que conlleva la variación a la modalidad de teletrabajo.

Vistas así las cosas, de la norma legal en comentario se espera que en la vía de su reglamentación, se acoten tales circunstancias excepcionales que habilitan la inaplicación del derecho en examen, mediante el establecimiento de ciertos parámetros que permitan concretizar su margen operativo en función de las particularidades de cada realidad empresarial, ello con la finalidad de prevenir que a causa de la cuestionada indeterminación se termine invalidando la posibilidad real de ejercicio del derecho.

Otro aspecto cuestionable del referido dispositivo es que en este no se contempla la duración mínima que debe tener el periodo de desconexión digital en el supuesto de los grupos de trabajadores exonerados de los límites máximos de la jornada, como sí se ha hecho en el Decreto Supremo 004-2021-TR antes abordado, resultando igualmente objetable que se haya contractualizado dicha condición, cuando lo que debería quedar librado a la voluntad de las partes es la determinación del momento en que el citado intervalo comenzaría a transcurrir, mas no su alcance temporal.

ACERCA DE LA POSITIVIZACIÓN DEL DERECHO EN EXAMEN: UNA NECESIDAD

Llegado a este punto, resulta relevante abordar lo atinente al carácter necesario de la positivización del derecho en referencia, cuestión discutida por la doctrina especializada en la materia, la cual se ha planteado si ya era suficiente el marco normativo vigente hasta ese momento en materia de descanso y jornada, para dar cobertura a las situaciones de hiperconectividad digital facilitadas por el uso intensivo de las NTICs a efectos laborales y fuera del tiempo de trabajo, o si por el contrario, era necesaria la positivización del derecho en estudio para dar cuenta de esas nuevas realidades. Es así como, hacia ese propósito se dirigen las líneas siguientes, en las cuales se traen a colación las posturas adoptadas a ese respecto por la doctrina española, finalizándose luego con una breve exposición del criterio acogido en este estudio.

Acerca del tema en cuestión, una parte de la doctrina ha venido postulando que la regulación positiva del derecho en estudio no condiciona su existencia sobre la base de las estructuras normativas preexistentes en materia de ordenación del tiempo de trabajo, por lo que, respecto de quienes suscriben dicho criterio, el derecho bajo examen no sería más que una manifestación de otros derechos preexistentes como el derecho al descanso, el derecho a la intimidad y el derecho a la protección de la salud en el trabajo. Por ejemplo, con ocasión de las críticas formuladas a la regulación del derecho en comentario en la Ley 2016-1088 así como en la Ley 3/2018, una sección de la doctrina española, suscriptora de la posición previamente descrita, sostiene que el derecho

en estudio no representa ningún aporte al bagaje jurídico preexistente al no ser sino una versión tecnológica del clásico derecho al descanso recogido en numerosos instrumentos internacionales, concibiéndolo antes bien como una política de acción con propósitos preventivos (Vallecillo, 2020, p. 216).

Así, en concordancia con lo anterior, se sitúa quien ha defendido la idea de que el derecho en análisis constituye uno de carácter instrumental del derecho al descanso y del derecho a la intimidad, considerándosele exigible independientemente de su positivización. (Molina, 2017, p. 273).

No obstante, en el mismo contexto anterior y frente a dicha postura, se encuentra la que admite el carácter necesario de la regulación sobre la desconexión digital en la medida que reconoce la importancia de la intervención normativa que aborde el problema relativo a la incapacidad del trabajador para desengancharse de los asuntos laborales, cuestionando sin embargo la configuración normativa respecto a la desconexión digital por cuanto propone que esta realidad debió ser abordada desde la perspectiva del empleador antes que del trabajador, a través del establecimiento de una obligación atribuible al primero en vez de la estipulación de un derecho o libertad a favor de este último difícilmente ejercitable a causa de la subordinación estructural que caracteriza a las relaciones laborales, potenciándose, desde este enfoque, su carácter tutelar contra los riesgos derivados del exceso de conectividad a efectos laborales (Taléns, 2019, p. 159).

En esa misma línea se encuentra quien defiende la relevancia de su positivización considerándola una respuesta del ordenamiento jurídico frente a los peligros que conlleva el uso excesivo de las NTICs, las que a su vez han propiciado la confusión de los límites espaciotemporales que otrora separaban la esfera personal y familiar respecto a la profesional (Aleman, 2017, p. 17).

Otro autor, en similar dirección, plantea la pertinencia del derecho bajo examen, argumentando que a pesar de que a los trabajadores ya les ha sido reconocido bienes jurídicos fundamentales como el descanso; sin embargo, la incorporación masiva de herramientas tecnológicas en la gestión de las relaciones laborales plantea nuevas realidades

con sus propias dificultades que justifican ampliamente la introducción de un derecho específico para esos nuevos supuestos (Cialti, 2017, pp. 164-166).

Otra opinión que corre en ese sentido es aquella que reconoce la trascendencia de regular el derecho en estudio sobre la base de que a través de aquel se aborda la situación cada vez más común de que no sea el empleador quien valiéndose de las facilidades comunicacionales que proporcionan las NTICs, imparta una orden expresa que interfiera en el tiempo de descanso de sus trabajadores, sino que por el contrario sean estos quienes de forma espontánea y voluntaria deciden permanecer conectados con los asuntos del trabajo fuera de su jornada y sin que medie necesariamente alguna instrucción empresarial que demande dicha disponibilidad más allá del horario establecido.

En suma, lo que a través de ello se intenta sostener es que el derecho en comentario se encuentra dirigido a proteger al trabajador frente a situaciones de autoexplotación en que pudiera incurrir por hacer un uso irresponsable de las nuevas tecnologías especialmente cuando estas son aplicadas hacia un fin productivo, escenario este que difiere de aquel en el que se enmarca la clásica normatividad sobre jornada de trabajo, lo que conlleva defender la virtualidad tuitiva del derecho sub examine, su singularidad y consecuentemente la relevancia de su consagración normativa (Torres, 2020, pp. 254-255).

En ese marco de opiniones, y a efectos de este estudio, se considera que independientemente de su categorización como derecho autónomo o derecho instrumental de otros de larga data (el descanso o la salud), la normativización del derecho en examen se perfila necesaria y relevante puesto que a esta garantía subyace la necesidad de limitar la disponibilidad tecnológica del trabajador fuera de la jornada establecida, situación que no ha podido ser afrontada eficazmente por las normas clásicas sobre los alcances y límites de la jornada de trabajo y descansos, debido al enorme potencial de las NTICs para erosionar las fronteras demarcadoras de las horas de trabajo y de las de descanso volviéndolas permeables a su influjo; más aún si es factible que la reconexión con el trabajo fuera de la jornada responda no solo a una actuación del empleador quien irrumpe en los tiempos vitales del trabajador

sino también aquella puede originarse por el accionar imputable a este último, quien de forma voluntaria retoma el contacto con los asuntos laborales más allá del tiempo de trabajo. Es así como la situación descrita constituye una nueva realidad que requiere de la desconexión digital como garantía jurídica capaz de abordarla adecuadamente, al punto de llegar a sostenerse que hoy en día resulte impensable que el derecho al descanso, sin el derecho en estudio, posea alguna virtualidad tuitiva ante tales supuestos, considerándose más que justificada la positivización del derecho en análisis, aunque claramente esto último no implica conformidad total con la configuración que sobre aquel se ha adoptado en la normativa nacional existente sobre la materia, aspecto sobre el que se volverá más adelante.

BIENES JURÍDICOS PROTEGIDOS POR LA DESCONEXIÓN DIGITAL

Con base en la normativización del derecho en examen, cuya necesidad y relevancia se ha sostenido en el párrafo anterior, otro tópico importante de abordar por ser útil para perfilar su margen de acción normativa, así como para articular mecanismos adecuados dirigidos a garantizar su ejercicio efectivo, es el relativo al establecimiento de los bienes jurídicos subyacentes a aquel, los cuales a su vez justifican, a modo de base legitimadora, su positivización.

Ello es así en la medida de que si se considera que al derecho sub examine subyace a título de bien jurídico protegido, el derecho al descanso y a la limitación razonable de la jornada de trabajo, entonces su configuración no puede estar ajena a las disposiciones y límites contemplados en la normativa sobre jornada de trabajo (Altés y Yague, 2020, p. 66).

De otro lado, si se asume que la tutela de la seguridad y salud en el trabajo subyace al derecho en análisis, será razonable que las directrices que informan la normativa en materia preventiva condicionen de cierto modo el contenido preceptivo adscrito al derecho en estudio, aunque no se descarta que este también propicie una relectura del sentido de la política de prevención de riesgos a ser implementada por el empleador.

Concomitantemente, el vincular la desconexión digital con la tutela de la intimidad personal y familiar, podría conllevar a comprenderla no solo en su rol limitador del ejercicio del poder directivo del empleador concretado en la posibilidad de impartir órdenes o formular requerimientos fuera de la jornada, sino también como garantía frente al despliegue de facultades de vigilancia y control empresarial que pudieran tener lugar durante ese intervalo (Cruz, 2019, p. 35), principalmente cuando su actuación se operacionalice a través de la implementación de soluciones de *software* o aplicaciones instaladas en los dispositivos electrónicos de los empleados capaces de monitorizar su actividad informática sin restricciones espaciotemporales.

Finalmente, si mediante el derecho a la desconexión digital se busca facilitar o potenciar para el trabajador, la conciliación de su vida laboral y familiar, dicha relación comportaría el robustecimiento de la imperatividad del derecho en estudio y consecuentemente el respeto irrestricto de los periodos *off call* en el marco del trabajo a distancia por mediar frecuentemente la atención de responsabilidades personales o familiares del trabajador (Cardona, 2020, pp. 122-123).

En suma, en vista de lo relevante de establecer los bienes jurídicos subyacentes a la desconexión digital se han señalado los que a criterio de la autora, poseen conexión directa con el derecho en análisis, de los cuales únicamente se abordan los tres primeros, a saber, el descanso y limitación de la jornada trabajo; la seguridad y salud en el trabajo; y, la intimidad personal y familiar. Se excluye el concerniente a la conciliación de la vida laboral y personal-familiar del trabajador en razón del grado de complejidad que conlleva el abordaje de su conexión con el derecho en estudio en la medida que aquel comprende en su ámbito situaciones de diversa naturaleza en función de cada caso en concreto además de que las medidas de desconexión que pudieran articularse en aras de garantizar los tres bienes jurídicos que le anteceden redundan finalmente en beneficio de éste último, potenciando su ejercicio.

La limitación de la jornada de trabajo y el derecho al descanso

El derecho *sub examine* ciertamente posee una vertiente fundamental relacionada con el

descanso y por ende con la extensión razonable del tiempo de trabajo, al evitar que, de facto, este último se prolongue indebidamente a causa de hacer un mal uso -o abuso- de las NITC, configurándose de ese modo como garantía de no interferencia del trabajo durante los tiempos vitales de la persona. De ahí que, resulta confirmativo de ello, lo estipulado en el artículo 10 del Proyecto de Ley 5408/2020-CR en el que, distintamente a lo que ocurre con el Decreto de Urgencia 127-2020 y el Decreto Supremo 004-2021-TR, aparece expresamente consagrado el propósito del derecho a la desconexión digital de los teletrabajadores referido a asegurar el descanso y disfrute del tiempo libre.

En ese orden de ideas, y, quedando sentado entonces el carácter instrumental del derecho en examen de cara a garantizar la efectividad del derecho a la limitación razonable de las horas de trabajo así como del derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre, cabe destacar que estas garantías se encuentran recogidas en importantes tratados internacionales sobre derechos humanos los cuales son vinculantes para el Perú, de conformidad con lo previsto en el artículo 3, artículo 55 y la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución peruana.

Por otra parte, a nivel de nuestra Constitución, se tiene que el artículo 25° también recoge determinados derechos atinentes a la ordenación del tiempo de trabajo, entre los que resalta a los efectos de este estudio, el relativo a la jornada máxima de trabajo como garantía del derecho humano a la limitación razonable del tiempo de trabajo, aunque al encontrarse supeditada, de forma disyuntiva, a un límite diario de 8 horas o a uno semanal de 48 horas, desde ya esto confiere al empleador un mayor margen de acción para organizar el tiempo de trabajo de sus dependientes de cara a la consecución de los objetivos de la organización empresarial.

Sin embargo, en lo concerniente al derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre consagrado en el artículo 22 del Texto Constitucional⁵, viene caso subrayar que pese

5 Jurisprudencialmente, nuestro Tribunal Constitucional ha tenido la oportunidad de pronunciarse expresamente sobre el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre en el Expediente N° 4635-2004-AA/TC (Caso Southern), señalando: "Es evidente que el ejercicio del derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre guarda estrecha relación con la implantación de una jornada de trabajo

a su vinculación con la tutela de la salud del trabajador, en el medio nacional aún no se ha desarrollado con suficiencia lo relacionado con su contenido adscribible así como lo referente a las garantías que deberían articularse para asegurar su efectivo disfrute. Por ello, ante ese escenario se considera que la normativización del derecho a la desconexión digital representa un avance en ese sentido por preservar la impenetrabilidad de las horas de descanso al configurar un límite frente al poder de dirección que puede ser ejercido de modo invasivo por el empleador, quien haciendo un uso no razonable de las NTIC podría llegar a traspasar los tiempos y espacios vitales del trabajador.

Es así que, tras haberse establecido la estrecha vinculación entre el derecho en estudio con el derecho a la limitación razonable de la jornada y el derecho al descanso, es igualmente necesario destacar que el derecho en estudio es ejercitable precisamente más allá del tiempo de trabajo; por esto último, para que el derecho en referencia pueda cumplir eficazmente su rol garante de tales derechos constitucionales, es necesario que en principio se encuentre bien delimitado el intervalo temporal durante el cual los trabajadores se dedicarán a su actividad laboral así como que exista un adecuado registro de tal periodo.

Ahora bien, aun cuando dicha delimitación no resulte problemática en el caso de quien labora sujeto a un horario y jornada rígidos, el escenario cambia sustancialmente en aquellos supuestos en los que la actividad laboral se encuentra deslocalizada como ocurre con los vendedores o comisionistas que prestan sus servicios sin hallarse sujetos a un lugar fijo o si el trabajo se hace desde el domicilio, y en general si se desarrolla a distancia, generalmente sustentado en el uso intensivo de las NTIC.

En efecto, dado que es característico -aunque no exclusivo- de dichas formas de empleo su flexibilidad horaria, dicha libertad de organización puede llegar a representar un riesgo puesto que si bien puede reportar ventajas, es igualmente cierto que aquella

puede acarrear complicaciones en cuanto a la capacidad del trabajador para separar la esfera laboral de la personal y familiar (OIT, 2018, p. 5), sin descontar el hecho de que a causa de dicha flexibilidad horaria y de la autoorganización del tiempo de trabajo -por lo menos en nuestra legislación- es plausible el encuadramiento de las referidas modalidades dentro de las categorías excluidas de la jornada máxima, de conformidad con lo previsto en el artículo 5° del TUO-DL854⁶; con la consiguiente exoneración del registro obligatorio de las horas de trabajo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 1° del Decreto Supremo N° 004-2006-TR, complicándose la referida delimitación del tiempo de trabajo así como del intervalo de desconexión digital.

Ahora bien, acerca de dichos colectivos excluidos de la jornada máxima, es preciso señalar que de acuerdo con el precitado artículo 9-A.5 del Decreto Supremo 004-2021-TR, se ha reconocido a favor de tales categorías, un tiempo mínimo de doce horas continuadas de desconexión digital dentro de un intervalo doble, sin perjuicio de los días de descanso semanal, anual, licencias y en general de los periodos de suspensión del vínculo laboral, replicándose ello en el citado PL5408/2020-CR, en cuyo artículo 11° se ha encomendado a la voluntad de ambas partes contractuales la delimitación del periodo de desconexión digital a favor de esos grupos laborales. Sin embargo, se echa en falta en los textos normativos mencionados, la previsión de algún mecanismo idóneo que garantice una supervisión eficaz del cumplimiento del tiempo de desconexión digital⁷, el cual no puede

6 El Artículo 5° del TUO-DL854 establece: "No se encuentran comprendidos en la jornada máxima los trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia".

7 Contexto en el que cobraría relevancia, entre otras medidas complementarias, la implantación de soluciones que viabilicen el control efectivo de las horas de trabajo diario, el cual, si bien no podría ser utilizado a efectos de un eventual cómputo de sobretiempo -dada la exclusión de la jornada máxima que pesa hasta ahora sobre ellos- cierto es que, especialmente en relación con quienes tienen la capacidad de distribuir libremente su jornada diaria, el aludido registro sirve principalmente como una herramienta de prevención en el marco de la seguridad y salud en el trabajo capaz de proveer información útil de cara a verificar el modo en que se ha ido articulando la organización flexible del tiempo productivo del trabajador, además de permitir la delimitación del periodo ininterrumpido de desconexión digital diaria que debe mediar entre una jornada y otra, a la vez de que podría proporcionar una serie de indicadores para que se efectúen reajustes en la carga de trabajo asignado, en las metas de productividad o en los plazos de entrega exigibles, en orden a asegurar

razonable. Entonces, la jornada de trabajo no puede ser un impedimento para el adecuado ejercicio del mencionado derecho o convertirlo en impracticable. Es válido por ello concluir, también, en que las jornadas atípicas deberán ser razonables y proporcionadas según el tipo de actividad laboral, a fin de que el derecho al descanso diario sea posible." (Fundamento N° 20).

decaer en tales supuestos, especialmente en los que la flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo configura un factor habilitante para la exclusión de las reglas de la jornada máxima. De ahí que, la consagración del derecho en análisis a favor de dichos colectivos laborales representa, entre otras cosas, un desafío para la situación actual de la normativa sobre jornada de trabajo, la cual reclama como necesaria, su adecuación a las formas actuales de empleo.

Protección de la salud en el trabajo y prevención de riesgos psicosociales

Aunque en la normativa nacional que regula la desconexión digital, no se estipule su vinculación con la tutela de la salud de la persona trabajadora⁸, ciertamente se considera que su conexión teleológica con la prevención de riesgos laborales -de acuerdo con lo preceptuado en los incisos a) y c) del artículo 49 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, [LSST]⁹- se encuentra plenamente sustentada en el hecho de que la desconexión digital se erige como factor atenuador de la hiperconectividad digital en que puede hallarse inmerso el trabajador, derivando ello en la protección de su salud y bienestar, los cuales pueden resultar afectados debido a la desmejora de la calidad del descanso que propicia el uso negligente de las herramientas tecnológicas aplicadas al campo laboral, siendo también factible que esto último acarree un conjunto de riesgos de variada naturaleza (Cardona, 2020, pp. 119-120).

de que, por ejemplo, en el terreno de las modalidades de trabajo por objetivos no termine quedando en papel mojado el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión digital, el cual viene representando un avance en el establecimiento de límites que aboguen por la duración razonable de la jornada de trabajo, algo tan reclamado en colectivos que laboran a distancia -en sus distintas modalidades- como en aquellas categorías de trabajadores sin jornada máxima.

- 8 Consagrado en el artículo 7 de la Constitución peruana, respecto al cual, el Tribunal Constitucional se ha pronunciado alegando que aquel confiere a su titular la posibilidad de lograr y conservar un estado de plenitud física y psíquica no significando solo la ausencia de enfermedad (STC N° 2945-2003-AA/TC, FJ 30). Por otro lado, no puede dejar de destacarse su conexión con el derecho a la vida concebida desde una dimensión material, según la cual aquella no solo es la ausencia de peligro de muerte sino que comporta la exigencia de garantizar condiciones de existencia digna manifestándose en una vida saludable (STC N° 05954-2007-PH/TC, FJ 11).
- 9 Cuyo objeto se traduce en el deber empresarial consistente en asegurar en el lugar de trabajo las condiciones encaminadas a preservar la vida, salud y bienestar de los empleados mediante la implementación de las medidas que resulten necesarias en aras de prevenir los riesgos laborales.

Es así que, sin ánimo de desatender la posible concurrencia de riesgos físicos y ergonómicos en el trabajo basado en el uso intensivo de las NTICs, ciertamente en este contexto cobran relevancia aquellos riesgos derivados de factores de índole psicosocial alusivos a determinadas condiciones vinculadas con el entorno de trabajo, la organización empresarial, la naturaleza de la prestación y la ejecución de actividades que afectan real o potencialmente la salud y bienestar del trabajador, de acuerdo con la definición que al respecto se recoge en la Resolución Ministerial 375-2008-TR que aprueba la Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico.

Así, entre los riesgos psicosociales asociados a la sobreexposición tecnológica del trabajador con motivo del ejercicio de su labor, se encuentran la tecnofatiga¹⁰, la tecnoadicción¹¹, el síndrome de Burnout¹² y el tecnoestrés¹³, los

10 La tecnofatiga es otro de los riesgos psicosociales que se definen como un estado psicológico nocivo o negativo con presencia de sensación de cansancio psicológico y cognitivo íntimamente vinculado con el uso de NTIC, hacia las cuales el trabajador manifiesta actitudes pesimistas. Un tipo de tecno-fatiga es el denominado síndrome de la fatiga informativa materializada en la sobrecarga informativa viabilizada a través de Internet (Salanova, 2003, pág. 230). Entre los efectos más comunes de la tecno-fatiga es la deficiente habilidad para interiorizar nueva información obtenida de la navegación on line con la consecuente emergencia de la carga mental negativa (Salanova, Llorens, & Cifre, 2007, p. 2).

11 La tecno-adicción es el tecnoestrés específico generado por la necesidad incontrolable de mantenerse permanentemente conectado a internet o estar en modo always on, siendo irrelevante el espacio donde se esté, situación ésta que se potencia por las amplias funcionalidades que ofrecen las NTICs a tal punto que quienes lo padecen estructuran su vida en torno a tales tecnologías (Salanova, 2003, p. 230).

12 El Síndrome del Burnout o también conocido como síndrome de estar quemado por el trabajo, constituye el típico supuesto de estrés laboral que no es sino una respuesta negativa cuando las demandas de trabajo sobrepasan los recursos del trabajador, causando perjuicio en su productividad y eficiencia en el cumplimiento de su actividad laboral. Este síndrome se origina por exponerse continuamente a factores de riesgo psicosocial (elevado flujo de información, intensificación del ritmo de trabajo, alta demanda de movilidad y flexibilidad horaria, hiperconectividad, estado de permanente disponibilidad tecnológica, estabilidad laboral precaria, etc.), traducándose en un estrés crónico respecto del cual se han enunciado tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización hacia el trabajo y valoración pesimista de la propia función, hallándose condicionado, el estado psicológico, a factores laborales y organizacionales (López, García, y Pando, 2014, p. 165).

13 El tecnoestrés podría definirse como un padecimiento o estado psicológico negativo producido por la difícil adaptación a las nuevas tecnologías, ligado a un desbalance entre las elevadas demandas requeridas por la organización empresarial y las capacidades o recursos técnicos y cognitivos de la persona involucrada. Su origen causal puede obedecer a una variedad de causas como el ritmo de trabajo acelerado por las NTICs, excesiva carga cuantitativa o cualitativa de trabajo, deficiente infraestructura técnica

cuales pueden repercutir negativamente en el rendimiento laboral de quienes los padecen al traer consigo una serie de trastornos o estados psicológicos negativos como desmotivación, insomnio, ansiedad, depresión, dificultad en la concentración, etc. (Vallecillo, 2020, pp. 230-233).

A propósito de lo antes mencionado, cabe puntualizar que, la prevención de riesgos psicosociales como los antes señalados resulta plenamente exigible en el ordenamiento jurídico peruano en atención a la obligación del empleador de proveer seguridad y salud, concordando con lo dispuesto en el artículo 56 de la LSST en cuya virtud se consagra su deber de prever que la exposición a los agentes psicosociales presentes en el lugar de trabajo no acarreen daños en la salud de sus empleados, destacándose igualmente en el artículo 57 del dispositivo legal en referencia, la exigencia empresarial de poner en marcha un análisis y actualización de todos los riesgos con el entorno laboral o con la organización del trabajo, al menos una vez al año o cuando se susciten modificaciones en las condiciones de trabajo o se hayan materializado eventos perjudiciales para la seguridad y salud de los trabajadores, evidenciándose de ello la amplitud con la que se aborda normativamente la categoría de los riesgos presentes en el ámbito del trabajo, lo cual sin duda incluye a los de tipo psicosocial.

Es así que, partiendo de la exigibilidad para empleador de adoptar una política preventiva en materia de riesgos psicosociales vinculados a la utilización de las NTIC y ante la hiperconectividad digital que estas permiten, se suscribe la idea de que el derecho en estudio se resignifica como una herramienta útil de cara a garantizar finalmente la salud del trabajador, llegando a ser entendida como una medida de prevención frente a riesgos psicosociales como los indicados anteriormente (Fernández, 2018, pp. 10-11). En esa línea, cabe subrayar que

y problemas de conectividad, englobándose entre otros como factores objetivos. Sin embargo, también influyen factores subjetivos como las aptitudes, actitudes y hábitos de los trabajadores. Los efectos en la salud a consecuencia de la referida condición podrían resumirse en sensación de ansiedad causada por temor a estar desconectado (Salanova, 2017, pp. 4-5). Finalmente, es preciso subrayar que la categoría del tecnoestrés es un constructo amplio en el cual pueden entenderse comprendidos otros específicos como la tecnofatiga y la tecnoadicción abordados en las anteriores notas al pie (Salanova, 2003, p. 230).

habiéndose aliviado el sustento -de índole preventivo- que acompaña al derecho bajo examen, se tiene que ello lo aproxima más a su dimensión obligacional correlativamente atribuible al empleador, respecto de quien, se asume, deberá implementar las medidas de desconexión que eviten el uso desviado de las herramientas tecnológicas durante el tiempo de descanso.

Desconexión digital y derecho a la intimidad

En el marco de la progresiva virtualización de las relaciones laborales, es sabido que las NTIC no solo despliegan su influencia en el modo de ejecutar la prestación de servicios sino también en el modo en que es ejercitado el poder de dirección del empleador, en la medida que es frecuente que se recurra a herramientas sofisticadas que permitan implantar un control cuasi milimétrico del trabajo y de todos los aspectos circundantes a este.

Esto se ha hecho posible gracias al procesamiento y análisis de cuantiosa información personal de los trabajadores que queda almacenada en los dispositivos digitales móviles -smartphones, tabletas, relojes o pulseras inteligentes- utilizados como herramientas de productividad en beneficio del empleador, con independencia de quien detente la propiedad real sobre ellos. Así, entre los métodos más comunes de tecnovigilancia empresarial cabe mencionar la utilización de dispositivos de geolocalización por GPS, los sistemas de videovigilancia conectadas a internet, monitorización y registro del uso de ordenador a través de programas informáticos, entre otras (Goñi, 2017, pp. 3-5), aunque también ingresan en esa lista, la denominada tecnología vestible o *wearable devices* inserta en pulseras, chaquetas, relojes, etc., la cual frecuentemente cubre desde el lugar de trabajo hasta el domicilio de los empleados cuando los portan (Mercader, 2020, apdo. VII).

Por lo general, las mencionadas tecnologías son capaces de poner en marcha un control ubicuo por cuanto tienden a trascender los límites espaciotemporales, a los que históricamente se había circunscrito el despliegue de las facultades de ordenación y fiscalización del empleador, así como los límites de la prestación debida, propiciando naturalmente

que se difuminen las fronteras entre lo laboral y lo privado o familiar de los trabajadores¹⁴.

En el contexto descrito anteriormente, si bien la desconexión digital ha sido analizada desde la perspectiva de la exclusión del trabajador del ámbito rector del empleador a través del desenganche o *unplugged* de la red telemática empresarial cuando aquel se encuentra fuera de su jornada, también se vislumbra que aquella no solo configura una restricción frente al poder empresarial de impartir directrices durante el tiempo de descanso, sino que a su vez, el derecho *sub examine* puede ser abordado desde la perspectiva de la salida del trabajador del círculo de vigilancia y control del empleador durante sus horas de descanso (Cruz, 2019, pp. 34-35).

Es así como la desconexión digital también opera a modo de contrapeso frente al despliegue de tales facultades, las que pueden llegar a interferir en los tiempos y espacios vitales del trabajador creando un entorno laboral ubicuo. Lo expuesto cobra plena actualidad en las modalidades de trabajo a distancia basadas en el uso intensivo de las NTICs, por cuanto en este contexto, es frecuente que el trabajador realice el *home office* aportando sus propios dispositivos digitales a fin de aplicarlos a una dualidad de usos, personal y profesional, lo que puede conllevar a amplificar el riesgo de sobrexposición al influjo del control tecnificado desplegado por su contraparte, el cual en esos supuestos, suele ser implementado con la finalidad principal de preservar la intangibilidad del soporte informático empresarial, aunque debido a las múltiples funcionalidades que ofrecen las herramientas tecnológicas utilizadas a tal efecto, pueden terminar sirviendo a otros fines claramente de corte fiscalizador hacia el trabajador viéndose plausiblemente comprometida su esfera privada (Baz, 2019, apartado 5.2).

En ese orden de consideraciones, a pesar de que en la normativa nacional sobre el derecho bajo análisis no se encuentre expresamente plasmada la vinculación entre la desconexión

digital con el derecho a la intimidad del trabajador de acuerdo con la línea argumental previamente explicada, se considera razonable postular que otro de los bienes jurídicos fundamentales respecto del cual el derecho en análisis se perfila como garantía instrumental, es la intimidad personal del trabajador contemplada en el Art 2º, inciso 7 de la Constitución peruana¹⁵.

Con esta base, el derecho en cuestión no solo desplegaría su eficacia ante la prolongación de la jornada laboral derivada del uso negligente de las herramientas tecnológicas -por parte del trabajador y/o del empleador- sino que también actuaría frente a la implantación de formas de vigilancia electrónica configuradas de tal modo que continúan operando más allá de la jornada.

SOBRE LA CONFIGURACIÓN DEL CONTENIDO DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO NACIONAL

En este capítulo se estudian las deficiencias que a criterio de la autora existen en la normativa peruana sobre la configuración del contenido del derecho a la desconexión digital.

Crítica a la configuración actual del derecho a la desconexión digital en el Proyecto de Ley 5408/2020-CR

En el marco doctrinal antes expuesto y volviendo sobre el tenor del Proyecto de Ley 5408/2020-CR, se considera que si bien la desconexión digital se ha configurado normativamente como un derecho específico del trabajador a desvincularse de los medios informáticos y análogos utilizados a modo de herramientas de productividad, cierto es que de una primera lectura a dicha normativa, específicamente del artículo 10.2 del referido dispositivo, podría extraerse que, desde la perspectiva del trabajador, la desconexión digital se aproximaría más a una libertad de aquel para decidir sobre su disponibilidad con los asuntos laborales a través del uso de los dispositivos digitales durante sus horas de descanso.

14 Un ejemplo de ello reside en una aplicación que es capaz de hacer un seguimiento del comportamiento del trabajador denominada Hubstaff, la cual tiene por función, supervisar el tiempo que aquel dedica a la ejecución de su labor por medio de capturas de pantallas aleatorias con captación de su imagen y espacio, recogiendo a su vez datos de localización vía rastreo GPS, además de registrar la navegación por sitios web realizada por el trabajador (Trujillo, 2020, p. 45).

15 En el artículo 2, inciso 7 de la Constitución peruana se encuentra este derecho, cuya esencia refiere a la protección de un espacio personalísimo, condición necesaria para un desarrollo pleno de la personalidad de su detentor, considerándose que lo contrario conllevaría a un serio compromiso psicológico para aquel (Sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 29 de agosto de 2007, FJ. 41).

Ello se sustenta en el hecho de que en la regulación en comentario, solo se compele al empleador a garantizarle al trabajador, que durante sus horas de descanso, no estará obligado a atender los requerimientos de índole laboral, lo que no se traduce sino en un deber de abstenerse de exigir a sus trabajadores la atención de tales demandas laborales durante el tiempo de desconexión digital, mas no se le exige crear activamente las condiciones necesarias a fin de facilitar el efectivo desenganche tecnológico del trabajador, es decir, que lo que a aquel se le demandaría únicamente sería la no interferencia de dicha libertad decisoria reconocida al trabajador a través de su abstención en cuanto a imponerle la reanudación del contacto con los asuntos del trabajo fuera de la jornada y durante sus días de descanso.

Sin embargo, a ese respecto se considera que, si a partir de dicho deber empresarial de no exigencia, se califica la desconexión digital como un derecho de ejercicio potestativo, pendiendo su efectividad del libre arbitrio del trabajador; ello significaría, en términos prácticos, transferirle a aquel el íntegro de la responsabilidad en su cumplimiento, atribuyéndose solamente al empleador el cómodo deber de no imponerle a su contraparte la reanudación del contacto con las demandas o pendientes laborales fuera de su jornada, a partir de lo cual, el deber de respeto del derecho a la desconexión digital que se contempla en el dispositivo previamente mencionado podría acercarse más a una perjudicial pasividad ante lo que resuelva hacer el trabajador con el derecho en análisis.

Esto último a su vez se perfila incompatible con la finalidad de dotar al derecho en examen de garantías idóneas exigibles principalmente al empleador que aseguren su ejercicio efectivo por parte de su titular, las cuales se tornan necesarias en razón de que su posición contractual estructuralmente subordinada puede llegar a comprometer negativamente la posibilidad real de reivindicar el derecho que le ha sido reconocido, más aún si en algunos casos no hará falta una actuación material del empleador para que aquel termine siendo afectado. Considérese por ejemplo el supuesto de quien labora por objetivos, aun cuando no se le curse un correo laboral o no se le exija atender un pendiente durante el tiempo de desconexión establecido, puede suceder que si se le ha

asignado una carga de actividades excesiva en función de la potencialmente realizable en una jornada razonable, en los hechos no se le dejará otra opción que extenderla si es que busca satisfacer las expectativas depositadas en él por parte de sus superiores, o, incluso motivado por la competencia con sus pares.

En suma, si bien conforme se estipula en dicha norma, no le es exigible al trabajador reconectarse con los asuntos de la empresa durante el tiempo de descanso, resulta insoslayable que ello por sí solo no coadyuva a garantizar el efectivo desenganche extra jornada del trabajador respecto de la red telemática del empleador por cuanto, como se ha señalado *supra*, aquel no se encuentra en la mejor posición contractual para hacer valer el derecho en cuestión tras la finalización de su jornada, lo cual puede generar implicancias desfavorables para su ejercicio.

Por ello, habiéndose arribado a la insuficiencia en la configuración normativa de la desconexión digital traducida en la sola estipulación de un deber empresarial de no exigencia en cuanto a la atención de cometidos laborales fuera de la jornada, el cual a su vez conlleva que aquella se aproxime más a una mera libertad decisoria del trabajador respecto a su disponibilidad conectiva durante sus horas de descanso, cabe entonces partir desde una interpretación acorde con el estatus que ella posee en el dispositivo aquí comentado, esto es, como un derecho del trabajador que evoca respecto de su contraparte algo más que un mero deber de no exigencia, por albergar la pretensión dirigida a que aquel sea debidamente garantizado en aras de optimizar el cumplimiento de su finalidad protectora sobre los bienes jurídicos fundamentales implicados en su reconocimiento, postulándose así su dimensión obligacional correlativamente atribuible al empleador, significada en el deber empresarial de garantizar activamente el desenganche tecnológico del trabajador.

Propuesta de deber de garantía en el Proyecto de Ley 5408/2020-CR

Aun cuando en el Proyecto de Ley 5408/2020-CR no se encuentre expresamente previsto un deber de garantía a cargo del empleador respecto a la desconexión digital, sí que es cierto que para que el reconocimiento del referido derecho posea alguna utilidad, dicha obligación empresarial debe considerársele

una posición jurídica correlativa del primero, a fin de que éste no vea afectada su eficacia, puesto que, conforme a lo ya expuesto, la sola estipulación de un deber empresarial relativo a la no exigencia de realización de labores extrajornada resulta a todas luces insuficiente de cara a asegurar el propósito tutelar de los bienes jurídicos que subyacen al derecho *sub examine*.

Sentado ese aspecto, viene al caso señalar, que si bien el contenido adscribible al deber de garantía previamente formulado podría variar según la realidad específica de cada empresa en la que aquel se aplique, ciertamente el estándar mínimo que dicha obligación debería alcanzar se concretiza en la exigencia dirigida al empleador de adoptar las medidas idóneas encaminadas a asegurar la adecuada actuación del derecho bajo examen tal y como, por ejemplo, se ha establecido en el precitado artículo 9-A.2. del Decreto Supremo 004-2021-TR. Partiendo de esa premisa cabe subrayar que la referida obligación poseería un contenido complejo en el entendido de que las medidas a implementarse en la empresa no solo comportarían el cumplimiento de deberes negativos o de abstención a cargo del empleador, sino también la puesta en práctica de acciones positivas que conduzcan a crear determinadas condiciones -de diversa naturaleza- que favorezcan y faciliten la desconexión digital de los trabajadores fuera de su jornada.

Ahora bien, independientemente de lo expuesto en líneas precedentes, es necesario enfatizar en que la existencia del comentado deber de garantía imputable al empleador, en modo alguno conlleva restar importancia a la colaboración que debe prestar el trabajador a fin de potenciar la eficacia de las medidas o políticas de desconexión digital implantadas en la empresa, siempre que previamente aquel cuente con la formación necesaria en materias importantes a esos efectos, tales como la gestión del tiempo de trabajo y uso responsable de las NTIC dentro y fuera de la jornada, priorización de tareas, etc.; por cuanto el aprendizaje de habilidades para la desconexión digital no solo está relacionado con la formación sobre el uso razonable de las NTIC durante el tiempo de descanso, sino que también se encuentra indisolublemente unido al desarrollo de habilidades en lo referente a la productividad durante la jornada de trabajo,

con el fin de evitar que esta se prolongue indebidamente, comprometiendo la eficacia del derecho en estudio.

Finalmente, a modo de agregado, cabe subrayar que si bien al igual que en el Proyecto de Ley 5408/2020-CR, en el Decreto de Urgencia 127-2020 no se prevé un deber de garantía en el campo de la desconexión digital cierto es que carece de objeto desarrollar algún argumento a favor de su formulación ya que la anotada omisión ha sido de cierto modo suplida mediante el Decreto Supremo 004-2021-TR en cuyo texto sí se recoge expresamente dicha obligación en el marco del trabajo remoto. No obstante, sobre este último es necesario dejar sentado que aun cuando en su tenor se encuentre regulado el aludido deber de garantía a cargo del empleador, por ese solo hecho no deja de ser necesario recalcar la relevancia que adquiere esta obligación en lo que atañe a la configuración del contenido del derecho *sub examine*.

Ello se trae a colación toda vez que en el precitado decreto supremo, el anotado deber de garantía concurre con el comentado deber de no exigencia a cargo del empleador, pudiendo acarrear cierta confusión en cuanto a la interrelación que existiría entre ambas obligaciones, pues podría pensarse que el cumplimiento del primero se agota con la observancia del segundo, conclusión esta que no es recibida en este estudio, ya que de acogerse dicho criterio se estaría incurriendo en la ya explicada insuficiencia que se desprende de la sola institución del referido deber de no exigencia.

Es así como, ante ese escenario, cabe introducir solo a modo de aclaración, que a pesar de que en el Decreto Supremo 004-2021-TR se reconozca la plena vigencia del deber de no exigencia atribuible al empleador, este se posiciona en un estatus lógicamente subordinado al deber de garantía antes referido al no formar sino parte de este último cuyas posibilidades de actuación consecuentemente no se agotan en aquel.

Aparente contradicción en el Decreto Supremo 004-2021-TR con el cumplimiento del deber de garantía

Sin perjuicio de que en el Decreto Supremo 004-2021-TR se encuentre previsto expresamente el deber del empleador de garantizar el derecho

en examen mediante la implementación de medidas adecuadas, la referida norma a su vez estipula que esto último no impide que el empleador recurra a herramientas tecnológicas para remitir actividades pendientes o correos a sus trabajadores fuera de la jornada laboral, siempre que no exija su atención inmediata, lo cual podría conllevar una contradicción con el hecho de asegurar el desenganche tecnológico del trabajador, tanto más si como se vio supra, alguna posición doctrinaria ha postulado como parte de las medidas dirigidas a garantizar la desconexión digital, la institución del correlativo deber del empleador de no asignar pendientes o remitir comunicaciones a la finalización del jornada laboral.

En ese orden de ideas, si bien en base a dicha postura doctrinal, la previsión normativa mencionada de hecho representaría un sinsentido en relación con la simultánea estipulación del deber de garantía exigible al empleador en ese campo, no es menos cierto que la contradicción invocada es más aparente que real si se considera que dicha abstención no siempre se perfila como una herramienta eficaz contra la hiperconectividad digital del trabajador, al existir otros factores que también podrían intervenir para que ella se produzca, como sucedería, por ejemplo, en el caso de una sobreasignación de trabajo. De igual modo la abstención tampoco es operativa en organizaciones empresariales con múltiples horarios y modalidades contractuales.

Ahora bien, lo anteriormente expuesto tampoco significa una licencia para el empleador respecto del uso indiscriminado y excesivo de las NTIC con fines laborales extrajornada al grado de interferir en el descanso del trabajador, pues lo que aquí se intenta es conciliar las necesidades empresariales que subyacen a la realización de dichas prácticas con el respeto de los tiempos y espacios vitales del trabajador que deben tener lugar tras la culminación de la jornada.

Por ende, en este estudio se asume que aun cuando en el aludido dispositivo se estipule que la vigencia del derecho en estudio, no impide al empleador recurrir a las NTIC para remitir comunicaciones a su contraparte durante el periodo de desconexión digital, cierto es que el uso extrajornada de las herramientas tecnológicas por parte del empleador a efectos laborales debe ser interpretado como una posibilidad de uso razonable de tales medios

dentro de dicho intervalo, el cual debe ser actuado de forma tal que logre ser compatible con la desconexión digital y con el deber empresarial de garantía previamente abordado. De ahí que su despliegue debe estar sujeto a ciertos parámetros de razonabilidad dirigidos a no perjudicar el desenganche tecnológico de los trabajadores, los cuales si bien no pueden enumerarse exhaustivamente en esta breve investigación -por cuanto ellos dependerán del caso en concreto y de cada realidad empresarial donde tenga lugar su aplicación-, sí que es factible enunciar algunos recaudos encaminados hacia ese propósito, acción que se concreta en el capítulo siguiente.

Propuesta de algunas medidas a implementar a fin de garantizar la desconexión digital

Partiendo de la premisa según la cual es deber del empleador garantizar el derecho a la desconexión de los dispositivos tecnológicos, se infiere que aquel deberá adoptar las medidas idóneas o adecuadas con el objeto de garantizar su pleno ejercicio, y, estando a que aquellas también constituyen recaudos que el empleador puede adoptar con el propósito de hacer un uso razonable de las NTICs cuando ello tenga lugar fuera de la jornada del trabajador, conviene enunciar a modo de propuesta, algunas medidas de carácter técnico, preventivo y organizativo dirigidas hacia esa finalidad, las que indudablemente son susceptibles de modificación o adecuación, dependiendo de las particularidades de la organización empresarial donde se apliquen.

Medidas técnicas

En atención a que las múltiples funcionalidades de las NTIC han propiciado una suerte de hiperpresentismo digital en el entorno virtual del trabajo, acompañado de una fuerte expectativa empresarial de permanente disponibilidad del empleado (Trujillo, 2021, pp. 13-15), no es menos cierto que las herramientas tecnológicas también pueden servir a la finalidad de facilitar la desconexión digital operando a su vez contra el abuso que pueda hacerse de ellas, de modo que, en orden a la dimensión tecnológica propia del derecho en análisis, las acciones encaminadas a garantizarlo, deberían valerse del potencial que albergan las NTICs para viabilizar el desenganche del trabajador de los asuntos laborales durante su tiempo de

descanso. En este orden de ideas, se proponen las siguientes:

a. *Bloqueo de notificaciones laborales*: Actualmente existen aplicaciones habilitadas en diversas plataformas web entre cuyas funcionalidades se cuentan, además del registro de jornada laboral, otras dirigidas a garantizar el desenganche de los trabajadores de sus cometidos laborales permitiendo configurar el dispositivo durante los periodos de descanso así como durante cualquier tipo de ausencia, de modo tal que se consigue bloquear la posibilidad de recibir notificaciones de índole laboral (Trujillo, 2021, pp. 13-15).

b. *Configuración de envío retardado de comunicaciones electrónicas*: En algunas corporaciones se han implementado determinadas medidas técnicas encaminadas a posibilitar el ejercicio del derecho en examen una vez culminada la jornada laboral, tales como la configuración de envío retardado de correos electrónicos u otro tipo de comunicaciones, la cual opera en los casos en que se remitan correos fuera de la jornada de trabajo con la finalidad de que estos lleguen a su destinatario dentro de la jornada siguiente (Trujillo, 2020, pp. 52-54).

c. *Configuración del mensaje de respuesta automática*: Consiste en la configuración de mensajes de respuesta automática durante los periodos de licencia del trabajador con el objeto de redireccionar los asuntos laborales pendientes hacia otros empleados que se encuentren disponibles, cuya información de contacto aparece consignada en los referidos correos electrónicos (Trujillo, 2020, pp. 52-54).

d. *Mecanismos de desconexión automática de sistemas de supervisión remota*: El elevado riesgo informático al que puede verse expuesta la red computacional del empleador, si conviene con sus trabajadores en que estos aporten sus propios dispositivos digitales para llevar a cabo su prestación laboral, puede motivarlo a proceder con la instalación en dichos equipos de determinados programas -softwares- aptos para efectuar -a veces en tiempo real- un seguimiento y registro del quehacer informático y la localización de sus empleados, por ejemplo, a través

de la implementación del *Mobile Device Management* (Baz, 2019, apartado 5.3).

En ese contexto, y a fin de preservar la intimidad del trabajador mediante su desenganche de la esfera de vigilancia y control del empleador, es preciso que dichos sistemas o programas se configuren de tal modo que logren operar durante un intervalo temporal acotado de forma que no se extiendan hacia los espacios y tiempos vitales del trabajador, procurándose habilitar respecto de ellos determinados mecanismos de apagado -preferentemente automático- durante el intervalo diario de desconexión vigente entre ambas partes de la relación laboral, sin perjuicio de la eventual irregularidad de la jornada del trabajador implicado, pues conforme se señaló antes, el derecho a la desconexión digital igualmente se perfila como una garantía instrumental dirigida a preservar la esfera privada del trabajador durante su tiempo libre, protegiéndolo de que aquel quede suspendido, no solo en el círculo rector del empleador, sino en su círculo de vigilancia y control.

Medidas preventivas que garantizan la desconexión digital

El proceso de digitalización que afecta a las empresas -el cual ha venido experimentado un acelerado crecimiento a raíz del contexto de pandemia COVID-19- ha propiciado una progresiva dilución de los parámetros de espacio y tiempo en el marco de las relaciones de trabajo, favoreciendo su deslocalización, así como la flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo.

Así pues, si bien las implicancias anteriormente descritas pueden configurarse como un factor facilitador de la compaginación de lo laboral y las responsabilidades personales y/o familiares del trabajador, no es menos cierto que el exceso de conectividad al que habilitan las NTIC suele favorecer la sobrecarga cuantitativa y cualitativa de trabajo a la par de incrementar la incidencia de problemas técnicos capaces de generar interrupciones en la ejecución de la actividad laboral, además de potenciar el ritmo de trabajo desembocando en un entorno laboral ubicuo que puede hacer emerger una suerte de presunción de disponibilidad permanente de los empleados para con las cuestiones del trabajo

(Fernández, 2017, pp. 73-74), interfiriendo negativamente en su descanso con perjuicios potenciales para su salud debido a la aparición de riesgos donde prevalecen, entre otros, los de carácter psicosocial derivados comúnmente de la falta de límites en cuanto al uso de las herramientas tecnológicas a efectos laborales, contándose entre ellos al tecnoestrés, el *burnout*, la tecnofatiga, la tecnoansiedad, la tecnoadicción, etc. (López, 2020, pp. 108-111).

Es así como la influencia de las NTIC en el entorno laboral representa un reto en el terreno de la protección de seguridad y salud en el trabajo, en la medida que obliga a repensar las obligaciones preventivas tradicionalmente enfocadas en la protección frente a los riesgos físicos concurrentes en el centro de labores, cobrando entonces progresiva importancia la identificación, evaluación y prevención de los riesgos psicosociales a través del estudio de factores relacionados con las características de las labores asignadas, especialmente con aspectos tales como la carga cuantitativa y cualitativa de trabajo, el ritmo de la actividad, el nivel de automatización o de conectividad digital que aquella puede demandar, a la par de la gestión del tiempo de trabajo que comprende aspectos atinentes a su extensión, pausas dentro de la jornada o entre jornadas, nivel de flexibilidad en la gestión de la jornada, entre otros análogos (Gil Monte, 2012, p. 238), sobre los cuales las NTIC suelen desplegar su influencia, comprometiendo eventualmente el bienestar de los empleados además de su rendimiento laboral.

En esta línea de ideas y habiendo quedado establecido el carácter vinculante de la actividad preventiva de los riesgos de índole psicosocial, la desconexión digital se perfila, no como un fin en sí mismo sino como un derecho instrumental que sirve a ese cometido, por cuanto representa un factor atenuador ante el hiperpresentismo digital de los trabajadores. Por ello, su reconocimiento normativo abre la posibilidad de implementar en la política preventiva de riesgos laborales, protocolos de desconexión digital y uso responsable de las NTIC, con el objeto de proveerle al trabajador de un intervalo de aislamiento digital extralaboral, asegurándole su impenetrabilidad y efectivo disfrute.

Asimismo, resulta indispensable incorporar dentro dicha política, medidas formativas y

de sensibilización a los trabajadores sobre la gestión adecuada del tiempo de trabajo, productividad sostenible, desarrollo de habilidades para desconectarse del trabajo, delimitando lo laboral y lo personal y/o familiar, actualizándose y capacitándose en el uso adecuado de las NTIC, entre otras análogas.

Sin perjuicio de lo expuesto, viene al caso subrayar que la implementación de la política de prevención de riesgos psicosociales como los antes mencionados, y, específicamente la implementación de protocolos de desconexión digital, de hecho no es un cometido de fácil realización dada la diversidad de modelos de organización empresarial, modalidades contractuales y puestos de trabajo cuyo soporte recae en un uso intensivo de las NTIC.

Por otro lado, lo atinente a la supervisión del cumplimiento de dicha política también puede llegar a revestir cierto grado de complejidad especialmente en el marco de las modalidades del trabajo a distancia, puesto que en su eficacia suele verse fuertemente comprometida la voluntad y disposición del trabajador para cooperar hacia ese propósito.

Otro factor a considerar en el curso de dicho control es el probable compromiso de la privacidad y los datos personales del trabajador, especialmente cuando aquel se despliega de manera remota a través de paquetes de softwares o apps instaladas en los equipos portables empleados como herramientas de productividad, puesto que si bien la configuración adoptada puede proporcionar al empleador suficientes elementos de juicio en torno a cómo sus dependientes vienen gestionando el uso de las NTIC con el fin de ejecutar su prestación en la medida que aquellas se encuentran habilitadas para medir los tiempos de conexión y desconexión de los trabajadores hacia la red telemática empresarial, no debe perderse de vista que al mismo tiempo tales operaciones permiten extraer el perfil de los trabajadores usuarios de dichos dispositivos.

Es por ello que, en el contexto antes descrito, las medidas de índole preventiva adoptadas en la empresa, específicamente, aquellas medidas técnicas que puedan ponerse en marcha con el propósito de garantizar la desconexión digital no podrían estar ajenas a la aplicación de los

principios base de la normativa de protección de datos personales recaída en la Ley 29733, Ley de Protección de Datos Personales, cuyo abordaje no es materia de análisis.

Ahora bien, pese a la concurrencia de los referidos factores que abonan a la complejidad que puede acarrear la implementación de una política preventiva de riesgos psicosociales y concretamente, el diseño y puesta en marcha de protocolos preventivos de desconexión digital, cierto es que el empleador no puede liberarse de dicha responsabilidad transfiriéndola íntegramente a los trabajadores, recomendándose entonces, en esos casos, entablar el diálogo con los representantes de los trabajadores a objeto de mapear los riesgos psicosociales que potencialmente pudieran surgir en la empresa asociados al uso de las NTIC, para finalmente arribar a la suscripción concordada de dichos protocolos (López, 2020, pp. 108-111).

De igual forma se insiste en sugerir la importancia de la puesta en práctica de planes de información y formación a los trabajadores sobre la gestión razonable de las NTIC y la desconexión digital, en aras de facilitar su colaboración respecto al desenganche tecnológico potenciando así el disfrute del tiempo libre, cuanto su salud psicosocial (Igartúa, 2018, pp. 334-337).

Medidas organizativas del tiempo de trabajo que garantizan la desconexión digital

Complementando las medidas anteriores dirigidas a asegurar el derecho en estudio, a continuación, se enuncian otras que si bien no irrogan el costo de las de carácter técnico antes señaladas, no dejan de ser tan necesarias como estas. En tal sentido, por su fácil implementación como por su bajo costo, aquellas son aplicables a cualquier organización empresarial, independientemente de sus dimensiones. Es así como, análogamente a las anteriores propuestas, se enuncian a continuación algunas pautas y recomendaciones formuladas en base a (Trujillo, 2020, pp. 52-54), encaminadas a viabilizar la desconexión digital tras la culminación de la jornada:

- a. El respeto a los periodos de descanso diario, semanal, anual, licencias, entre otros, evitando en cuanto sea posible el envío de

comunicaciones de carácter laboral durante los referidos intervalos. Si por situaciones urgentes se requiera el conocimiento inmediato de su contenido, se sugiere recurrir a otros medios más directos como una llamada telefónica, por ejemplo.

- b. Evitar realizar llamadas telefónicas fuera de la jornada y durante los días de descanso, salvo por circunstancias excepcionales que así lo requieran, respecto de las cuales es recomendable que se concreten de modo restrictivo.
- c. Podrían establecerse siestas digitales, si ello fuera factible, con restricción en la remisión de comunicaciones electrónicas empresariales, promoviendo la comunicación directa entre los trabajadores.
- d. Evitar en la medida de lo posible copiar el mensaje a personas distintas del destinatario principal si no se encuentran directamente relacionadas con el asunto que aborda el correo.
- e. Instruir a los trabajadores en la administración eficiente de las horas de trabajo, distribución de tareas y uso racional y responsable de las NTIC durante la jornada laboral evitando que esta se prolongue excesivamente.
- f. Procurar en la medida de lo posible, la separación de las herramientas tecnológicas de uso profesional de las de uso personal, evitando su traslape mediante el delimitado de ambos entornos virtuales.

CONCLUSIONES

Confiar la efectividad de la desconexión digital a la libertad decisoria del trabajador en cuanto la disponibilidad digital fuera de su jornada no contribuye a garantizar suficientemente su efectivo desenganche tecnológico respecto de la red telemática del empleador en razón de que su posición contractual subordinada frente a este último no hace sino complicar la reivindicación de su derecho.

La desconexión digital, en lo que atañe a la configuración normativa de su contenido en el Proyecto de Ley 5408/2020-CR, debe interpretarse conforme al estatus que posee en este dispositivo, esto es, como un derecho del trabajador que reclama de su contraparte

el deber de garantizarlo adecuadamente. Es así como una interpretación congruente con la optimización de su finalidad protectora de los bienes jurídicos fundamentales que sustentan su reconocimiento normativo conlleva a postular que al derecho en estudio le es correlativo el deber del empleador dirigido a garantizar el desenganche tecnológico del trabajador durante sus horas de descanso esto es el deber de adoptar las medidas idóneas encaminadas a efectivizar el ejercicio del derecho en mención.

A pesar de que en el Proyecto de Ley 5408/2020-CR, no se contempla expresamente un deber de garantía a cargo del empleador, cierto es que para que el derecho en examen que ahí se regula surta un efecto útil -traducido en el cumplimiento efectivo de su finalidad tuitiva sobre el descanso, la salud y la intimidad, como bienes jurídicos fundamentales-, la referida obligación empresarial debe categorizarse como una posición jurídica correlativa al derecho en mención, pues la sola estipulación de un deber empresarial de no exigencia en cuanto a la prestación de labores extrajornada resulta insuficiente para asegurar su propósito protector.

Aun cuando en el Decreto Supremo 004-2021-TR pueda vislumbrarse una contradicción entre la posibilidad del empleador de recurrir a las NTIC para remitir a su contraparte comunicaciones durante el intervalo de desenganche tecnológico, y el deber de garantía exigible en ese campo, cierto es que ella es más aparente que real si se atiende a que dicho uso extra jornada de las NTIC a efectos laborales se le interpreta como una permisón de uso razonable de tales medios durante las horas de descanso del trabajador.

La concreción del uso razonable de las NTIC por parte el empleador con fines laborales y extrajornada dependerá del caso concreto y de la realidad de cada empresa en el que tenga lugar. Sin embargo, la idea base que subyace a ello es la posibilidad empresarial de uso de tales herramientas tecnológicas acompañada de la necesaria adopción de ciertos recaudos a fin de no interferir en el periodo de desenganche digital conferido a los empleados. A esos efectos, en el presente estudio se han enunciado algunas medidas encaminadas hacia ese propósito.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alemán Páez, F. (Junio de 2017). El derecho de desconexión digital: Una aproximación conceptual, crítica y contextualizadora al hilo de la “Loi Travail N° 2016-1088”. *Revista Trabajo y Derecho*(30), 12-33.

Arrieta Idiákez, F. (2020). La desconexión digital y el registro de la jornada diaria en España como mecanismo para garantizar el descanso, la salud y el bienestar de los trabajadores digitales a distancia. *Lan Harremanak*(42), 89-126. doi:<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21286>

Baz Rodríguez, J. (2019). *Privacidad y protección de datos de los trabajadores en el entorno digital*. Madrid: Wolters Kluwer.

Cardona Rubert, B. (2020). Los perfiles del derecho a la desconexión digital. *Revista de Derecho Social*(90), 109-126.

Cialti, P.-H. (2017). El derecho a la desconexión en Francia: ¿Más de lo que parece? *Revista Temas Laborales*(137), 163-181.

Cruz Villalón, J. (2019). Las facultades de control del empleador ante los cambios organizativos y tecnológicos. *Temas Laborales*(150), 13-44.

Del Rey Guanter, S. (2020). *Documentos sobre el impacto de las nuevas tecnologías en la gestión de las personas y en las relaciones laborales*. (I. C. RRHH, Ed.) Madrid, España: Wolters Kluwer. Obtenido de <https://www.smarteca.es/>

Fernandez Aviles, J. (2017). NTIC y riesgos psicosociales en el trabajo: estado de situación y propuestas de mejora. *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*(2), 69-101.

Fernández Avilés, J. (Agosto de 2018). El “derecho a la desconexión” como medida preventiva frente a los nuevos riesgos psicosociales derivados del cambio tecnológico. *Observatorio de Riesgos Psicosociales*(28), 8-15.

Gil Monte, P. (Junio de 2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 2(29), 237-241. doi:10.17843/rpmpesp.2012.292.348

- Gonzales Ramírez, L. (abril de 2013). Supuestos de exoneración de la jornada laboral máxima. (G. Jurídica, Ed.) *Soluciones Laborales*(64), 79-85.
- Gonzalez Labrada, M. (Julio-Setiembre de 2019). El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: naturaleza y alcance. *Revista de Derecho Social*(87), 91-111.
- Goñi Sein, J. L. (2017). Nuevas tecnologías digitales, poderes empresariales y derechos de los trabajadores: análisis desde la perspectiva del Reglamento Europeo de Protección de Datos de 2016. *Revista de Derecho Social*(78), 1-29.
- Gutiérrez Colominas, D. (octubre de 2020). La desconexión digital de los trabajadores. Reflexiones a propósito de su calificación como derecho y su instrumentación. *Revista de los Estudios de Derecho y Ciencia Política*(31).
- Guzmán-Barrón Leidinger, C. (2021). ¿Regular el tiempo de trabajo? Una reflexión a propósito del horario flexible. *Revista LABOREM*(24), 201-225.
- Hernández Rueda, L. (1997). Poder de Dirección del Empleador. En N. De Buen Lozano, & E. Morgado Valenzuela, *Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (Vol. 188, págs. 405-419). México: Instituto de Investigaciones Jurídicas .
- Igartúa Miró, M. (2018). *Ordenación Flexible del Tiempo de Trabajo: Jornada y Horario*. Valencia: Tirant Lo Blanch. Obtenido de <https://ebooks.tirant.com/cloudLibrary/ebook/show/9788491901709#ulNotainformativaTitle>
- Igartua Miró, M. T. (Marzo de 2019). El derecho a la desconexión en la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*(432), 61-87.
- López De La Fuente, G. (2020). *La Revolución Tecnológica y su Impacto en las Relaciones de Trabajo y en los Derechos de los Trabajadores*. Valencia, España: Tirant Lo Blanch.
- López Palomar, M., García Cueva, S., & Pando Moreno, M. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Burnout en Población Económicamente Activa de Lima, Perú. *Ciencia & Trabajo*(51), 164-169.
- Mercader Uguina, J. (Marzo de 2020). Nuevos escenarios para el Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI: digitalización y cambio tecnológico. *Trabajo y Derecho*(63).
- Naranjo Colorado, L. D. (Julio-Diciembre de 2017). Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital: Un análisis desde la base del derecho laboral. *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, 12(2), 49-57. doi:<https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2017v12n2.1531>
- Nores Torres, L., & Goerlich Peset, J. (2020). Protección de la privacidad digital: derecho a la desconexión e investigación en redes sociales. En E. Taléns Visconti, & M. Valls Genovard, *La actividad de los detectives privados en el ámbito laboral. Aspectos sustantivos y procesales de la obtención de la prueba*. Madrid: Wolters Kluwer España, S.A. Obtenido de <https://www.smarteca.es/>
- OIT. (2018). *Nota informativa preparada para la segunda reunión de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. 15-17 de febrero de 2018*. Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, Grupo 1: El papel del trabajo para los individuos y la sociedad. #1. Los individuos, el trabajo y la sociedad.
- OIT-OMS. (1984). *Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, Incidencia y Prevención. Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre medicina de trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Pazos Perez, A. (2019). El derecho a la desconexión digital en el empleo público. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*(54).
- Pérez Campos, A. (Enero-Marzo de 2021). Teletrabajo y el derecho a la desconexión digital. *Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO*, 500-528.
- Purcalla Bonilla, M. (2020). Seguridad, Salud Laboral y Desconexión Digital. *Temas Laborales*(155), 109-128.

- Purcalla Bonilla, M. Á. (2018). Control tecnológico de la prestación laboral y derecho a la desconexión: claves teóricas y prácticas. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 5, 95-110.
- Rodriguez Escanciano, S. (2019). *Derechos laborales digitales: garantías e interrogantes*. Cizur Menor: Aranzadi, S.A.U. Obtenido de <https://proview.thomsonreuters.com/>
- Salanova Soria, M. (2003). Trabajando con tecnologías y afrontando el tecnoestrés: el rol de las creencias de eficacia. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19(3), 225-246.
- Salanova, M. (2017). Nuevas tecnologías y nuevos riesgos psicosociales en el trabajo. *Equipo de Investigación WONT*, 1-25.
- Salanova, M., Llorens, S., & Cifre, E. (2007). NTP 730: Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial. (M. d. España, Ed.) *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*.
- Taléns Visconti, E. E. (Diciembre de 2019). El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral. *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*(17), 150-161.
- Torres García, B. (Enero-Marzo de 2020). Sobre la regulación legal de la desconexión digital en España: valoración crítica. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 8(1), 239-261.
- Toyama Miyagusuku, J. (2018). Tiempo de trabajo: hacia una limitación de las facultades del empleador. *Yachaq*(5), 413-433.
- Trujillo Pons, F., & Valero Moldes, F. (2020). La positivización del derecho laboral. En F. Trujillo Pons, & D. Toscani Fernández, *La desconexión digital en el trabajo*. Cizur Menor (Navarra): Editorial Aranzadi, S.A.U.
- Trujillo Pons, F. (2020). El ejercicio del derecho a desconectar digitalmente del trabajo: su efectividad en las empresas. *Lan Harremanak*(44), 39-55.
- Trujillo Pons, F. (2020). *La “Desconexión Digital” en el ámbito laboral*. Valencia: Tirant lo Blanch. Obtenido de <https://ebooks.tirant.com/cloudLibrary/ebook/show/9788413559131>
- Trujillo Pons, F. (2021). La “desconexión digital” a lomos de la seguridad y salud en el trabajo. *LAN HARREMANAK – REVISTA DE RELACIONES LABORALES*(45), 1-18.
- Ulloa Millares, D. (2016). El tiempo de trabajo en España y Perú. *Tesis de Doctorado*. Universidad de Castilla-La Mancha, España. Obtenido de <https://ruidera.uclm.es/xmlui/bitstream/handle/10578/15052/TESIS%20Ulloa%20Millares.pdf?sequence=>
- Vallecillo Gámez, M. (enero-marzo de 2020). El derecho a la desconexión digital: perspectiva comparada y riesgos asociados. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 8(1), 210-238.

Sentencias

- Tribunal Constitucional [Perú]. Sentencia de 17 de abril de 2006. Exp. 04635–2004–AA/TC
- Tribunal Constitucional [Perú]. Sentencia de 20 de abril de 2004. Exp. 02945–2003–AA/TC
- Tribunal Constitucional [Perú]. Sentencia de 27 de noviembre de 2007. Exp. 05954–2007–PHC/TC
- Tribunal Superior de Justicia de Madrid [España]. Sentencia de 04 de noviembre de 2020. Exp. 962/2020.