

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE ANCASH**

**“SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO”**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**



**“AFECTACIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN  
LABORAL POR PARTE DEL EMPLEADOR MEDIANTE EL  
USO DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA COMUNICACIÓN EN  
EL ORDENAMIENTO JURÍDICO PERUANO.”**

**Tesis para optar el Título profesional de Abogada**

**Bach. YIRA ALMENDRA LÓPEZ ZARZOSA**

**Asesora:**

**Mag. FANY SOLEDAD VERA GUTIÉRREZ**

**Huaraz - Ancash - Perú**

**2018**

## **AGRADECIMIENTO**

*Agradecer primeramente a mis padres por su apoyo incondicional en todo momento.*

*A mí querida Facultad de Derecho y Ciencias Políticas y a la plana de docentes que la conforman, quienes contribuyeron en mi formación profesional con sus valiosos conocimientos.*

*Por último, un agradecimiento especial al docente Ricardo Robinson Sánchez Espinoza y a mi asesora Fany Vera Gutiérrez, quienes me ayudaron en la elaboración de la presente tesis.*

## **DEDICATORIA**

*A mi padre Alcides, por sus valiosos consejos, por su inmenso cariño, por los ejemplos de constancia y superación que lo caracterizan y que me ha infundado siempre y por el valor mostrado para salir adelante.*

*A mi madre Marlitt, por darme la vida, por su amor, por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona correcta.*

*A mi pareja Joel, por su comprensión, por sus consejos y ayudarme con el tema de la presente tesis.*

*A mis familiares y amigos, por su paciencia y comprensión en los momentos que no pude compartir con ellos.*

## INDICE

RESUMEN.....	X
ABSTRACT.....	XI
INTRODUCCION .....	XII

### CAPITULO I

#### EL PROBLEMA Y LA METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema .....	15
1.2. Formulación del problema .....	16
1.2.1. Problema General.....	16
1.2.2. Problemas Específicos .....	17
1.3. Importancia del problema .....	17
1.4. Justificación y viabilidad .....	18
1.4.1. Justificación Teórica .....	18
1.4.2. Justificación Práctica .....	19
1.4.3. Justificación Legal .....	20
1.4.4. Justificación Metodológica .....	20
1.4.5. Viabilidad.....	20
1.5. Formulación de objetivos.....	21
1.5.1. Objetivo General .....	21
1.5.2. Objetivos Específicos.....	21
1.6. Formulación de hipótesis .....	22
1.6.1. Hipótesis General.....	22
1.6.2. Hipótesis Especificas .....	22
1.7. Variables .....	22



2.2.2.1. La revolución tecnológica .....	38
2.2.2.2. Sociedad de la información .....	39
2.2.2.3. Las nuevas Tecnologías de la Información y de la Comunicación y sus implicaciones.....	42
2.2.2.4. Tecnologías de la Comunicación .....	43
2.2.2.4.1. Telecomunicaciones.....	44
2.2.2.5. Tecnologías de la información .....	46
2.2.2.6. Consecuencias negativas del uso de las tecnologías de la comunicación para el trabajador .....	47
2.2.2.6.1. Estrés laboral.....	47
2.2.2.6.2. Tecnoestrés.....	48
2.2.2.6.2.1 Síndrome de estar quemado del (burnout).....	50
2.2.3. El derecho a la Desconexión laboral del trabajador.....	53
2.2.3.1. El Derecho a la Desconexión Laboral.....	53
2.2.3.2. La constitucionalización de los derechos laborales.....	57
2.2.3.2.1. La vinculación del empleador a los derechos fundamentales del trabajador .....	60
2.2.3.2.2. Derechos fundamentales relevantes en la relación de trabajo .....	63
2.2.3.2.3. El control de la actividad extralaboral .....	68
2.2.3.3. La Jornada de Trabajo .....	69
2.2.3.3.1. Evolución del tiempo de trabajo .....	69
2.2.3.3.2. Concepto .....	71

2.3. Definición de términos .....	72
-----------------------------------	----

### CAPITULO III

#### RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Resultados doctrinarios .....	76
3.1.1. Posturas a favor .....	76
3.1.2. Posturas en contra .....	84
3.2. Resultados Normativos .....	85
3.2.1. Derecho Interno .....	85
3.2.2.1. Constitución Política del Perú .....	85
3.2.1.2. Legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, Decreto Legislativo N° 713.....	86
3.2.1.3. Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, Decreto Legislativo N° 276.....	87
3.2.1.4. Ley de Servicio Civil, Ley N° 30057 .....	87
3.2.2. Derecho Internacional .....	88
3.2.2.1. Declaración Universal de los Derechos Humanos .....	88
3.2.2.2. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.....	88
3.2.2.3. Convenio sobre el descanso semanal (industria) 1921 de la OIT .....	89

3.2.2.4. Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 de la OIT.....	89
3.2.3. Derecho Comparado .....	90
3.2.3.1. Francia .....	90
3.2.3.2. España.....	91
3.2.3.3. Chile .....	94
3.2.3.4. Uruguay .....	95
3.2.3.5. Argentina .....	97
3.3. Casos Emblemáticos .....	98
3.3.1. Caso Renault – Francia .....	98
3.3.2. Caso Dentsu, por 'karoshi' o muerte por trabajo extenuante – Japón.....	98

## CAPITULO IV

### DISCUSIÓN Y VALIDACIÓN DE HIPÓTESIS

4.1. Discusión doctrinaria .....	101
4.1.1. Posturas o argumentos a favor .....	101
4.1.2. Posturas o argumentos en contra.....	103
4.1.3. Posición o argumentos personales .....	104
4.2. Discusión normativa .....	106
4.2.1. Análisis o discusión de la normativa interna .....	106
4.2.2. Análisis o discusión de la normativa internacional.....	107
4.2.3. Análisis o discusión del derecho comparado .....	108
4.3 Discusión de los casos emblemáticos .....	113

4.4. Validación de la hipótesis .....	115
4.4.1. Argumento 1 .....	116
4.4.2. Argumento 2 .....	116
4.4.3. Argumento 3 .....	117
4.4.4. Argumento 4 .....	117
CONCLUSIONES .....	118
RECOMENDACIONES .....	120
BIBLIOGRAFÍA .....	121
ANEXOS .....	132

## RESUMEN

La finalidad de la presente investigación es la poder determinar si en nuestra legislación debería de regularse el derecho a la desconexión laboral, para evitar de que se afecte este derecho del trabajador, mediante el uso de las tecnologías de la comunicación por parte del empleador para mantenerse en contacto con él cuando ya se encuentra fuera de la jornada de trabajo.

Para poder desarrollar nuestra investigación usamos el método dogmático que nos permitió realizar el análisis y comparación de la información doctrinaria, el exegético para la interpretación normativa, el hermenéutico que nos facilitó la interpretación de diversos conceptos y finalmente el método de argumentación jurídica para elaborar argumentos consistentes de los resultados obtenidos.

En base a ello, los resultados que hemos obtenido han sido que efectivamente el derecho a la desconexión laboral es un tema reciente que surge básicamente ante los avances de la tecnología y la sobre exposición de los trabajadores a ella. Este derecho se encuentra relacionado al derecho al descanso, al derecho a la intimidad y al disfrute del tiempo libre, derechos de carácter fundamental para la persona.

Por lo tanto, llegamos a la conclusión de que el derecho a la desconexión laboral es muy importante para el trabajador, quien se encuentra en una situación de vulnerabilidad y demasiado expuesto a circunstancias que lo afectan gravemente, olvidándose muchas veces que son seres humanos y no máquinas de productividad.

**Palabras claves:** Tecnologías de la Comunicación, Derecho a la desconexión laboral, derecho al descanso, derecho al disfrute del tiempo libre y síndrome de estrés laboral.

## **ABSTRACT**

The purpose of this research is to determine whether in our legislation the right to labour disconnection should be regulated in order to prevent this worker's right from being affected by the use of communication technologies by the Employer, when it is already outside the working day. In order to develop our research we use the dogmatic method that allowed us to carry out the analysis and the evaluation of the doctrinal information, the exegetical for the normative interpretation, the hermeneutic that facilitated the interpretation of various Concepts and finally the method of legal argumentation to elaborate arguments consistent with the results obtained.

On the basis of this, the results we have obtained have been that the right to Labour disconnection is indeed a recent issue that basically arises from the advances of technology and the overexposure of workers to it. This right is related to the right to privacy, to the right to rest and to the enjoyment of free time, rights of fundamental character for the person.

Therefore, we conclude that the right to work disconnection is very important for the worker, who is in a situation of vulnerability and too exposed to circumstances that seriously affect him, forgetting many times that are Human beings and not productivity machines.

**Key Words:** Communication technologies, right to job disconnection, right to rest, right to enjoyment of free time and occupational stress syndrome.

## INTRODUCCIÓN

Los avances de la tecnología como el uso de la internet, dispositivos telefónicos, computadoras, laptops han generado grandes cambios en nuestra sociedad, logrando que esta adopte nuevos comportamientos en el desarrollo de nuestra vida cotidiana, asimismo estos avances tecnológicos también han influenciado en la forma de trabajo. Por lo que más allá de los beneficios que nos ofrece la tecnología en el aspecto laboral, también ha generado una situación de vulnerabilidad en el trabajador, en el hecho de que dichas tecnologías permiten la permanente comunicación del trabajador con su centro de trabajo, lo cual es aprovechado por el empleador para continuar con los temas de trabajo fuera de la jornada laboral, esto mediante llamadas telefónicas, correos, mensajes, etc.

Ante esta circunstancia, el trabajador se ve muchas veces intimidado o presionado porque no quiere perder su trabajo, por lo que en su mayoría accede a las órdenes de su empleador, aunque ya se encuentre fuera del horario de trabajo. De esta manera no puede disfrutar de su derecho al descanso y es permanentemente invadido en el desarrollo de su vida personal y familiar. Por lo que esta situación de estrés también podría afectar gravemente a su salud.

Es por esta razón que consideramos de gran importancia desarrollar el presente tema de investigación, ya que en nuestra legislación todavía no ha sido un tema de discusión, ni se ha tenido en cuenta la posible regulación de este derecho. Motivo por el cual hemos tenido como dificultad la falta de información doctrinaria y normativa de carácter nacional, a su vez al ser un tema reciente no hemos obtenido

gran cantidad de resultado normativo a nivel internacional, pero si la necesaria para que nuestra investigación sea respaldada y fundamentada.

Por lo que el presente trabajo de investigación se divide en cuatro capítulos. El primero, describe el problema y la metodología de la investigación, en donde se detalla cual es problema general y los específicos. Así como su importancia, justificación y viabilidad que obedece, los objetivos generales y específicos, la hipótesis y las variables. Finalmente se describe el tipo de investigación, siendo dogmática – teórica; el diseño investigación, siendo transversal y descriptivo. Así como los métodos de investigación usados, siendo específicamente el método dogmático, hermenéutico, exegético y de argumentación jurídica.

El segundo capítulo está referido al marco teórico, en el que se desarrolla los antecedentes, las bases teóricas que incluyen diversos subtemas referidos al tema de investigación que estamos desarrollando y por último la definición de términos que son importantes en el desarrollo de esta.

El tercer capítulo está comprendido por los resultados de la investigación, subdivididos en el resultado doctrinario donde consideraremos posturas tanto a favor y en contra de diversos autores que opinan respecto al tema. Por otra parte, veremos los resultados normativos en el que resaltaremos las normas que se relacionan con el tema de investigación tanto a nivel nacional, internacional y comparado, enfocándonos a ver como se trata el presente tema en diversos países de Europa y Latinoamérica. Asimismo, describiremos un caso emblemático que nos permitirá entender mejor la situación de vivencia real sobre la problemática que tratamos.

Finalmente, el capítulo cuatro está referido a la discusión de los resultados obtenidos, tanto en el aspecto doctrinario como normativo y a la validación de hipótesis, en el que contrastamos el resultado de la investigación con el problema y los objetivos planteados para su desarrollo, para de esa manera plantear las conclusiones y recomendaciones adecuadas que permita entender la investigación y poder generar un aporte al conocimiento jurídico.

La titulado

## CAPITULO I

### EL PROBLEMA Y LA METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 1.2. Descripción del problema

La constante evolución de las nuevas tecnologías ha permitido que el ser humano se desempeñe de manera más eficiente en el aspecto laboral, logrando mejorar el cumplimiento de sus labores con mayor rapidez y rendimiento. También han sido muy notables los cambios, tanto para las empresas que han logrado expandir sus negocios y mejorar su productividad y las instituciones que han mejorado su organización y la manera de brindar sus servicios.

Sin embargo, el uso de las tecnologías de la comunicación también ha ocasionado que cada vez desaparezcan las fronteras o los límites espaciales en la vida de las personas. De tal manera que el muro que divide la vida personal y vida laboral del trabajador desaparece, haciendo que el empleador haga uso de esta tecnología (llamadas telefónicas, WhatsApp, Facebook, E-mail, etc.), con la finalidad de mantenerse en comunicación con el trabajador fuera del horario de la jornada de trabajo, ya sea para continuar con los temas de trabajo pendientes o alguna consulta relacionada a ello. No respetándose su derecho al descanso y disfrute del tiempo libre.

Esto conlleva a que el trabajador no pueda descansar ni disfrutar de sus horas fuera del trabajo y su jornada laboral tenga un alargamiento no limitado. Desapareciendo el equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral e incluso ocasionándole

posibles afectaciones a su salud, siendo el más común el síndrome de *burnout* ‘agotamiento’ (síndrome de desgaste ocupacional o profesional).

Frente a esta realidad podemos evidenciar de que el trabajador se encuentra en una situación de vulnerabilidad, puesto que en el Perú no se tiene alguna norma que reconozca el derecho a la desconexión laboral ni alguna norma que prohíba y sancione al empleador que tenga este tipo de conducta con el trabajador. Dejándolo a merced de que se siga cometiendo estos abusos poniendo en riesgo al trabajador en cuando a las posibles afectaciones que le puede ocasionar dentro del desarrollo de su vida personal, familiar y a su salud. Siendo que actualmente es mucho más frecuente que las personas que presenten una sobrecarga de trabajo y no descansen adecuadamente presenten síntomas de estrés muy preocupantes, que en un futuro podría perjudicar tanto a la persona en si misma o a su centro de trabajo; puesto que el trabajador no tendría la misma productividad o el mismo rendimiento en cuando al cumplimiento de sus funciones o deberes dentro de su centro de trabajo.

## **1.2. Formulación del problema**

Frente a los indicado, nos planteamos los siguientes problemas de investigación jurídica:

### **1.2.1. Problema General**

¿Es necesario una regulación normativa para evitar la afectación del derecho a la desconexión laboral mediante el uso de las tecnologías de la comunicación por parte del empleador en el ordenamiento jurídico peruano?

### **1.2.2. Problemas Específicos**

- a. ¿Existe afectación del derecho a la desconexión laboral cuando el empleador usa las tecnologías de la comunicación para mantenerse en contacto con el trabajador fuera de la jornada de trabajo?
- b. ¿Cuáles son las consecuencias para el trabajador cuando el empleador afecta su derecho a la desconexión laboral mediante el uso de las tecnologías de la comunicación?
- c. ¿Qué mecanismos o sistemas de control se pueden implementar a fin de que se respete el derecho a la desconexión laboral del trabajador?

### **1.3. Importancia del problema**

Ante el avance descontrolado de las tecnologías de comunicación, surgen nuevas realidades en el mundo laboral, pues la tecnología ha generado grandes cambios favorables para el trabajador mejorando su productividad. Por lo que actualmente el trabajador se encuentra en permanente contacto con estos instrumentos digitales incluso fuera del horario de trabajo, por lo que también ha ocasionado de que se borre la línea divisoria entre la vida privada del trabajador y su espacio de trabajo. Pues ahora es más accesible mantener permanentemente la comunicación entre las personas sin importar la distancia que los separe.

Considerando ello, es muy importante que el Estado a través de sus facultades, pueda regular alguna normatividad que proteja al trabajador frente a estas circunstancias, reconociéndole el derecho a la desconexión laboral y estableciendo mecanismos de sanción para el empleador que afecte este derecho. Pese a que el

derecho al descanso es un derecho fundamental de la persona y es el único tiempo que tiene el trabajador para el desarrollo de su vida personal, familiar y disfrute del tiempo libre que dispone.

Puesto que, en esta circunstancia el trabajador está sometido a tanta presión, preocupación y acumulación de gran tensión por el exceso de trabajo, que le puede ocasionar diversas enfermedades como el síndrome de sobrecarga mental y si no se toman las medidas para prevenirlo a largo plazo podría perjudicar gravemente el desarrollo de su vida cotidiana, su salud y desempeño profesional. Siendo las razones por las que consideramos importante el desarrollo de esta investigación.

#### **1.4. Justificación y viabilidad**

##### **1.4.1. Justificación Teórica**

La presente investigación encontró su justificación en la teoría de los derechos humanos y derechos fundamentales que fueron reconocidos en la Constitución Política del Perú, específicamente el derecho a la intimidad personal y familiar, el derecho al disfrute del tiempo libre y al descanso, relacionándolos con el derecho laboral, pues serán estudiados como derechos del trabajador. Esto nos permitió justificar y desarrollar el marco teórico del problema que nos planteando, pudiendo desarrollar nuestra investigación de manera consistente y coherente.

Esta investigación la realizamos con el propósito de contribuir con algún conocimiento adicional, a lo que ya se conoce sobre el derecho a la desconexión del trabajador fuera de la jornada de trabajo, en el sentido de debe ser un

derecho reconocido para el trabajador ante el avance de la tecnología de la comunicación. Por lo que las conclusiones a las que llegamos con esta investigación podrían ser un aporte al derecho laboral en nuestro país, ya que es un tema reciente y poco tratado para este.

#### **1.4.2. Justificación Práctica**

La presente investigación encuentra su justificación práctica en el sentido de que hemos pretendido, a través de la presente investigación, describir la situación de vulnerabilidad en la que se encuentra un trabajador frente a los avances de la tecnología de la comunicación. Esto cuando el empleador hace usos de estos medios para vulnerar su derecho a la desconexión laboral fuera de la jornada laboral. Considerando necesaria una regulación normativa que reconozca el derecho a la desconexión laboral y establezca mecanismos para que el empleador respete este derecho del trabajador.

Por lo que mediante la presente investigación buscamos describir las circunstancias en las que se produce la afectación de este derecho, identificar los riesgos o consecuencias que pueden perjudicar al trabajador en el desarrollo de su vida tanto personal como laboral. Más aún cuando el derecho a la intimidad, el derecho al descanso y disfrute del tiempo libre son considerados con derechos humanos y fundamentales para la persona, reconocido por el Estado Peruano.

Finalmente consideramos que, al no existir algún trabajo de investigación de manera referente a este tema a nivel nacional, la presente investigación podría

servir de antecedente y base teórica a futuras investigaciones referidas al derecho a la desconexión laboral fuera de la jornada laboral.

#### **1.4.3. Justificación Legal**

La presente investigación encuentra su amparo legal en:

- a. Constitución Política del Perú.
- b. Ley Universitaria N° 30220, artículo 44° y 45° Grados y Títulos.
- c. Estatuto de la UNASAM, en su artículo Art. 95° y 96°
- d. Reglamento General de la UNASAM para optar el grado y título profesional, en el artículo 39° de los Grados y Títulos.
- e. Reglamento de Grados y título de la FDCCPP- UNASAM.
- f. Reglamento de Titulación Profesional –Tesis Guiada.

#### **1.4.4. Justificación Metodológica**

Aplicamos la metodología de la investigación científica como modelo en general, además que utilizamos la metodología de investigación jurídica en particular, en cuanto a las etapas de la investigación jurídica, al tipo, nivel y diseño de investigación, métodos de investigación, técnicas e instrumentos de recolección de datos, teniendo en cuenta dichas metodologías.

#### **1.4.5. Viabilidad**

Respecto a la viabilidad de la presente investigación, podemos asegurar que contamos con la información bibliográfica física y virtual necesaria, pues tuvimos la facilidad de acceder a la biblioteca jurídica de la Facultad de

Derecho y Ciencias Políticas de la UNASAM y las bibliotecas jurídicas virtuales de otras Universidades, así como revistas jurídicas. Además de que contamos con la técnica y metodología suficiente para poder desarrollar esta investigación; asimismo tuvimos la orientación previa para el manejo básico de estos aspectos y la ayuda de la asesora de tesis, quien tenía el conocimiento necesario del tema a investigar y sobre el manejo del proceso de investigación científica y jurídica. Finalmente contamos con el financiamiento económico necesario, que fueron cubiertos con recursos propios Desarrollándose la presente investigación en el periodo del año 2017 - 2018.

## **1.5. Formulación de objetivos**

### **1.5.1. Objetivo General**

Determinar si es necesario una regulación normativa para evitar la afectación del derecho a la desconexión laboral mediante el uso de la tecnología de la comunicación en relación con la duración de la jornada de trabajo en el ordenamiento jurídico peruano.

### **1.5.2. Objetivos Específicos**

- a. Explicar de qué manera el empleador afecta el derecho a la desconexión laboral del trabajador mediante uso de las tecnologías de la comunicación.

- b.** Identificar las consecuencias para el trabajador cuando el empleador afecta su derecho a la desconexión laboral mediante uso de las tecnologías de la comunicación.
- c.** Conocer los mecanismos de solución que podrían ser usados para que se respete el derecho a la desconexión laboral del trabajador.

## **1.6. Formulación de hipótesis**

### **1.6.1. Hipótesis General**

Es necesario que en el ordenamiento jurídico peruano exista una regulación normativa que reconozca y proteja el derecho a la desconexión laboral para evitar la afectación de este por parte del empleador mediante el uso de la tecnología de la comunicación fuera de la jornada de trabajo. Considerando la situación de subordinación en la que se encuentra el trabajador frente al empleador y el deber del Estado de equilibrar esta relación.

### **1.6.2. Hipótesis Específicas**

- a.** El empleador afecta el derecho a la desconexión laboral del trabajador, cuando mediante uso de las tecnologías de la comunicación busca mantenerse en permanente contacto con él fuera de la jornada de trabajo para continuar con los temas laborales.
- b.** Las consecuencias para el trabajador cuando el empleador afecta el derecho a la desconexión laboral mediante uso de las tecnologías de la comunicación es la vulneración del derecho al descanso y a la

intimidad, evitando la conciliación de la vida personal y laboral de este, además de ocasionarle posibles afectaciones a su salud.

- c. Los mecanismos de solución para que se respete el derecho a la desconexión laboral del trabajador, es que se regule en nuestro ordenamiento jurídico el derecho a la desconexión laboral y se impongan sanciones a los empleadores que no cumplan con respetarlo.

## **1.7. Variables**

### **1.7.1. Variable Independiente (X)**

Uso de las tecnologías de la comunicación por parte del empleador.

#### **Indicadores:**

- ◆ Telecomunicaciones.
- ◆ El correo electrónico.
- ◆ Consecuencias del uso de las tecnologías de la comunicación.

### **1.7.2. Variable Dependiente (Y)**

Afectación del derecho a la desconexión laboral.

#### **Indicadores:**

- ◆ Derecho al descanso y disfrute del tiempo libre del trabajador.
- ◆ Derecho a la intimidad o privacidad.
- ◆ La Jornada de Trabajo.

## 1.8. Metodología

### 1.8.1. Tipo y diseño de investigación

#### 1.8.1.1. Tipo de investigación

Corresponde al tipo de Investigación Dogmática - Teórica<sup>1</sup>, que nos permitió ampliar y profundizar conocimientos sobre el problema de investigación que nos planteamos, es decir sobre la teoría de los derechos humanos y fundamentales constitucionalmente reconocidos, relacionado al derecho de la desconexión laboral del trabajador y su vulneración por parte del empleador.

#### 1.8.1.2. Diseño de investigación

Corresponde a la denominada **No Experimental**<sup>2</sup>, debido a nuestra investigación careció de manipulación intencional de la variable independiente, además que no posee grupo de control experimental; su finalidad fue estudiar el hecho jurídico identificado en el problema después de su ocurrencia, basado fundamentalmente en la descripción de

---

<sup>1</sup> ARANZAMENDI NINOCONDOR, Lino. *La Investigación Jurídica*. Lima, Editora y Librería Jurídica Grijley E.I.R.L., 2010, pp.168-169. “El método dogmático en el Derecho tiene aplicación, generalmente en el estudio del Derecho positivo y lo conceptualmente construido. Según este método, el Derecho debe ser interpretado en función de los conceptos que forman redes teóricas en un sistema entregado y, en consideración a que no se hallan desconectadas, sino como conformantes de un sistema normativo cerrado, unitario y autosuficiente estableciendo entre ellas relaciones lógico-normativas que le dan coherencia y jerarquía interna. La dogmática busca conocer los principios rectores que informan la norma positiva sancionada por la autoridad con fuerza de Ley; elabora construcciones jurídicas racionales ajustadas a su materialidad, sin consideraciones extrajurídicas, políticas, ideológicas, religiosas o éticas. La dogmática jurídica tiene como finalidad investigar el recto sentido de los preceptos y establecer coherencia lógica de las proposiciones jurídicas exenta de contradicciones. Una de las características más resaltantes de la concepción dogmática, está dada por ese aislamiento del Derecho e todo contenido social o axiológico.

<sup>2</sup> ROBLES TREJO, Luis y otros. *Fundamentos de la investigación científica y Jurídica*. Lima Editorial Fecatt , 2012, p. 34.

la variable y son observados como se dan en su contexto natural para después analizarlos.

#### **1.8.1.2.1. Diseño General**

Se empleó el diseño **Transversal**<sup>3</sup>, cuya finalidad es recolectar datos del hecho jurídico en un solo momento y en un tiempo único. Su propósito es describir las variables de estudio; analizar el estado de cuestión de esta en un momento dado.

#### **1.8.1.2.2. Diseño específico**

Se empleó el diseño **descriptivo-explicativo**<sup>4</sup>, toda vez que se estudió los factores que generan situaciones problemáticas dentro de un determinado contexto y poder explicar el comportamiento de las variables de estudio del problema planteado sobre la afectación del derecho a la desconexión laboral del trabajador por parte del empleador mediante el uso de las tecnologías de la comunicación en el ordenamiento jurídico peruano.

---

<sup>3</sup> HERNANDEZ SAMPIERI, Roberto y otros. *Metodología de la Investigación*. México, Editorial McGrawHill, 2010, p. 151.

<sup>4</sup> *Ibíd.* p. 155

## 1.8.2. Métodos de investigación

Los métodos empleados en la presente investigación fueron:

### 1.8.2.1. Métodos Generales<sup>5</sup>

- ◆ **Método Inductivo.** - Empleamos este método a razón de que partimos de la información recogida mediante sucesivas observaciones para finalmente, mediante la generalización establecer nuestra hipótesis sobre la afectación del derecho a la desconexión laboral del trabajador fuera de la jornada de trabajo, cuando el empleador hace uso de las tecnologías de la comunicación para seguir en contacto con él y seguir consultándole los temas referentes al trabajo que desempeña.
  
- ◆ **Método Deductivo.** - Empleamos este método, puesto que partimos de una ley general, para posteriormente mediante la lógica extraer deducciones que podamos contrastar en la realidad. Es decir que para poder tratar nuestro tema de investigación primero trataremos aspectos más generales para comprender mucho mejor la temática.

---

<sup>5</sup> ARANZAMENDI NINOCONDOR, Lino. Op. Cit., p.193. “... son los métodos más usuales en el derecho. Sin embargo, existen otros métodos universales y operativos, aplicables a la generalidad de investigaciones, incluyendo el Derecho: Los métodos inductivo y deductivo, métodos de análisis y síntesis”.

### 1.8.2.2. Métodos Específicos

◆ **Método Dogmático.** – Utilizamos este método en nuestra investigación, en el sentido de que se encuentra encaminada al estudio e investigación de la doctrina. Debiendo de realizar abstracciones (inducción, deducción, análisis, síntesis, analogía, comparación) con el objetivo de pulimentar los aportes de los juristas o lo que se encuentra ya reflejado en el campo normativo y estudiar las instituciones del Derecho esperando realizar construcciones estructuradas correctamente y proponerlas para su utilización.

El Derecho, al estar conformado por instituciones, pueden ser explicados por el método dogmático en términos jurídicos sin apelar a consideraciones políticas, ideológicas o éticas. Por lo que empleamos este método para tratar de entender el problema de investigación a la luz de la doctrina y los planteamientos teóricos de los juristas.

De esta manera emplearemos este método de investigación para analizar las normas del derecho comparado referido al reconocimiento y protección del derecho a la desconexión laboral del trabajador fuera de la jornada de trabajo.

◆ **Método Hermenéutico.** - Este método fue utilizado en nuestra investigación, en la medida en que nuestra investigación

presupone necesariamente el manejo de los conceptos, nociones y dogmas que conforman la ciencia del Derecho.

La hermenéutica se ocupa de establecer los principios elaborados doctrinaria y jurisprudencialmente, para que el intérprete pueda efectuar una adecuada interpretación de las normas jurídicas. En sentido amplio, este método trata de observar algo y buscarle significado. En sentido estricto, siempre que los datos o las partes de un todo se presten a diferentes interpretaciones.

Por lo que, siendo nuestro objeto de estudio susceptible de información que nos den diversas interpretaciones, fue necesario utilizar este método en nuestra investigación para poder interpretar y comprender todos los textos referidos al derecho a la desconexión laboral y las tecnologías de la comunicación, para finalmente hacer la teorización del problema planteado en relación con las variables.

- ◆ **Método Exegético.** – Usamos este método de investigación ya que tiene por objeto de estudio a la norma jurídica y su finalidad es captarlas e interpretarlas dirigiéndolas a la idealidad; tiene además la característica de ser puramente formal o conceptual, en donde se libere a la Ciencia Jurídica de elementos extraños pertenecientes a otras disciplinas.

Siendo aplicado en nuestro trabajo de investigación con la finalidad de hacer un estudio de la normatividad vigente referido al derecho a la desconexión laboral del trabajador fuera de la jornada de trabajo en relación el problema de investigación que nos hemos planteado, debiendo interpretar la norma que regula este derecho, comprendiéndola y analizando los aspectos principales de su contenido.

- ◆ **Método de Argumentación Jurídica.** – Este método fue usado en nuestra investigación, al ser considerada como la forma en la que se demuestra lógicamente por medio de un razonamiento formulado, la aceptación o rechazo de una tesis o teoría determinada. Pues la aceptación o rechazo de esta investigación depende de la eficacia o ineficacia de la argumentación que le sirve de apoyo.

La argumentación jurídica infiere, de los indicios, la existencia o inexistencia de otros hechos que son considerados, por la experiencia, como la única explicación práctica posible de tales indicios. Por lo que mediante este método articularemos los fundamentos o razones necesarias que justifiquen nuestra posición en la presente investigación.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes

Revisando las tesis sustentadas en la Escuela Profesional de Derecho de la UNASAM<sup>6</sup> no se encontró algún trabajo de investigación relacionado al tema que pretendo investigar, tampoco se encontró alguna tesis a nivel nacional, pero si se encontró trabajos relacionados a nivel internacional.

En la búsqueda de información digital a través de la red, encontramos a nivel general, en el plano internacional la tesis de José Antonio Ribeiro De Olivera Silva, en su investigación doctoral titulada *“La flexibilización del tiempo de trabajo y la violación del derecho a la salud laboral: Análisis de los ordenamientos jurídicos brasileños y español”* correspondiente a la Universidad de Castilla, La Mancha - España. Mención publicada el año 2012, en el que arriba a las siguientes conclusiones:

- ◆ El tiempo de trabajo siempre ha ocupado una posición de centralidad en la normativización del Derecho de Trabajo, de no olvidarse que el trabajador no deja de ser persona cuando entrega parte de su tiempo de vida al empresario a cambio del salario. Es decir, el trabajador trabaja para ganarse la vida y no para adolecer o morir en el trabajo, o sea, el trabajador no pierde su condición humana al desarrollar la prestación de servicios, de modo que el trabajo no puede

---

<sup>6</sup> Universidad Nacional “Santiago Antúnez de Mayolo”

impedirle el desarrollo de su personalidad y el goce de los derechos fundamentales garantizados constitucionalmente.

- ◆ La doctrina sostiene que el trabajo desempeña nítida influencia en el proyecto vital de la persona trabajadora, diseñando su *modus vivendi*, pues la persona organiza todo su tiempo de vida teniendo en cuenta la jornada de trabajo pactada con el empresario, en su vertiente cuantitativa y también cualitativa. Hay una relación innegable entre tiempo de trabajo y tiempo de vida. De modo que el trabajo, en su tiempo, en su dimensión temporal, se constituye elemento primordial del proyecto de vida de todo trabajador. Es el tiempo de trabajo que determina el quantum del tiempo libre de la persona, que le posibilita el desarrollo de actividades personales, familiares, sociales, etc. De ahí que sea imprescindible una limitación efectiva del tiempo de trabajo.
- ◆ El trabajador tiene un derecho fundamental al desarrollo de su personalidad, para cuya realización se hace absolutamente necesaria la limitación de su tiempo de trabajo, a fin de que tenga tiempo libre suficiente para tanto. Por eso, tanto la Declaración Universal como la PIDESC<sup>7</sup> aseguran al trabajador el derecho al descanso necesario, bien como al ocio.
- ◆ En definitiva, el derecho al ocio es esencial para el pleno desarrollo de la personalidad humana, bajo el prisma social, como una necesidad psíquica de desconexión con el trabajo y también para que el trabajador encuentre su sentido existencial, valorizando su objetividad. Sin embargo, no hay como disfrutar

---

<sup>7</sup> Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

estos derechos fundamentales destacados si hoy efectiva limitación del tiempo de trabajo.

- ◆ La doctrina ha advertido que la confusión entre tiempo de trabajo y tiempo de vida en la normativa comunitaria ha provocado situaciones paradójicas, considerándose como tiempo de descanso momentos en los que el trabajador se encuentra en el centro del trabajo y a disposición del empresario. Ocurre que el tiempo de descanso – principalmente el descanso diario – debería ser un tiempo de libre disposición por el trabajador, un tiempo de libertad. De modo que se debe definir como tiempo de trabajo a todos los momentos en que el trabajador no dispone libremente de su tiempo vital. Así, los criterios definidores del concepto de tiempo de trabajo no deben ser acumulativos o copulativos, sino que disyuntivos, considerándose como tiempo de descanso solamente aquel en que el trabajador, efectivamente, pueda hacer lo que bien entienda, en el lugar que lo quiera.

También en la revisión de la red encontramos a los tesisistas Ricardo González Novoa y Ariel Woyvovics Ergas, mención para obtener el grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, en la tesis titulada “*Análisis crítico del derecho al descanso laboral en Chile*”, del año 2009, perteneciente a la Universidad de Chile. En el que arriba a las siguientes investigaciones:

- ◆ La evolución histórica del derecho al descanso nos muestra que éste no se desarrolló insensiblemente y sin dificultad; muy por el contrario. Variados fueron los factores que tuvieron que confluír para que los trabajadores pudieran conquistar para sí este derecho fundamental, en los términos en que hoy lo

conocemos. Sin duda que la lucha incesante e incontrastable de los trabajadores, organizados a través de movimientos sindicales y organizaciones obreras, fueron decidoras en la obtención del derecho al descanso.

- ◆ Un adecuado régimen de descanso no solamente redundaría en beneficios para la salud física y psicológica del trabajador, su vida familiar y social, sino también favorece al empresario, por cuanto aumenta la productividad del asalariado, disminuye el riesgo de accidentabilidad y enfermedades profesionales y favorece un mejor clima de trabajo en la empresa.
- ◆ Más aún, es la comunidad en su conjunto quien resulta beneficiada, puesto que una nación que garantiza un derecho que repercute tan hondamente en la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, como es el descanso laboral, va avanzando hacia la conquista de la anhelada paz social.
- ◆ Respecto a la contingencia nacional y mundial en relación al descanso laboral, se observa que hoy existen diversos desafíos que la comunidad internacional ha estado tratando de forma relativamente similar, es así, como la duración de la jornada ha llegado a ser un concepto de alta importancia en la mayor parte de los estados, así como también la introducción de variables científicas en el tratamiento de ciertas labores que por su naturaleza provocan un mayor desgaste físico y psíquico, y que requieren de una normativa específica al efecto.

Debiendo precisar que dichos temas de investigación, si bien es cierto no son exactamente el tema que pretendo investigar, están relacionados al desarrollo de la

investigación, pues son temas que necesariamente tengo que abarcar por tener una relación con el problema planteado y la conclusión a la que pretendemos llegar.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Teoría Jurídica**

#### **2.2.1.1. Teoría de los Derechos Humanos**

Las pretensiones de justicia vienen desde lejos en la historia del derecho, pero la novedad de los derechos humanos es haber logrado sintetizar en unos principios esa justicia fundamental que condiciona la justicia de cualquier ordenamiento jurídico concreto.<sup>8</sup>

La ideología de los derechos humanos constituye la concepción e idea de derecho que inspira una sociedad política de tipo personalista y una concepción de Estado instrumentalista que, organizada en un sistema o régimen político democrático, asegura y otorga efectividad sociológica a tales derechos.<sup>9</sup>

Pero el modo de dar satisfacción a esa convicción es distinto según nos situemos en una postura positivista o iusnaturalista. En los esquemas del positivismo jurídico esa convicción no tiene cabida más que concediendo que los derechos humanos se expresan en una ley formal superior al resto de las leyes. Esta doctrina no tiene otro camino para

---

<sup>8</sup> FERNANDEZ LARGO, Antonio Osuna. *Teoría de los Derechos Humanos; Conocer para para practicar*. Madrid, Editorial San Esteban, 2001, p. 24.

<sup>9</sup> NOGUEIRA ALCALÁ, Humberto. *Teoría y dogmática de los derechos fundamentales*. México, Universidad Nacional Autónoma de México, 2003, p. 9.

resaltar los llamados derechos humanos que el calificarlos de derecho fundamental, entendiendo con ello que están formulando en leyes de rango superior al resto de los derechos, por lo cual condicionan la validez legal de las leyes inferiores.<sup>10</sup>

Las doctrinas iusnaturalistas aceptan que estos derechos humanos sean y deban ser un derecho de rango legal superior. Pero esa superioridad no les viene dada por la fuente legal que los enuncia, sino que en sí mismos representan unos de justicia de primer rango para ordenar en justicia una sociedad. Por tanto, su primacía no es primordialmente de orden formal, sino de contenidos y de conductas de primaria atención en todo ordenamiento legal. Pero hay que aceptar que, desde ambas posturas, se acepta como caracterización ineludible de los derechos humanos su condición de derecho fundamental o fundamendante de toda legalidad.<sup>11</sup>

#### **2.2.1.2. Teoría de los Derechos Fundamentales**

Respecto a ello Antonio Truyol y Serra sostiene que: decir que hay derechos humanos... equivale a afirmar que existen derechos fundamentales que el hombre posee por el hecho de ser hombre, por su propia naturaleza y dignidad; derechos que le son inherentes y que, lejos de nacer de una concesión de la sociedad política, han de ser por estar consagrados y garantizados.<sup>12</sup>

---

<sup>10</sup> FERNANDEZ LARGO, Antonio Osuna. *Op. Cit*, p.24.

<sup>11</sup> *Ibid*

<sup>12</sup> NOGUEIRA ALCALÁ, Humberto. *Op. Cit*, p.36.

A su vez, Castán Tobeñas define los derechos del hombre como: aquellos derechos fundamentales de la persona humana —consideradas tanto en su aspecto individual como comunitario— que corresponden a éste, debido a su propia naturaleza (de esencia a un mismo tiempo, corpórea, espiritual y social) y que deben ser reconocidos y respetados por todo poder o autoridad y toda norma jurídica positiva, cediendo, no obstante, en su ejercicio ante las exigencias del bien común.<sup>13</sup>

### **2.2.1.3. Principios del Derecho Laboral**

#### **2.2.1.3.1. Principio de Centralidad de la persona del trabajador**

Reconoce que el principio fundamental es la persona del trabajador(a) y que el objetivo de la legislación del trabajo es el resguardo de su libertad, sin ningún tipo de diferenciaciones. Se reconoce el derecho al trabajo como un derecho humano fundamental.<sup>14</sup>

#### **2.2.1.3.2. Principio Protector**

Busca impedir el abuso sobre la parte más débil de la relación, estableciendo una tutela preferencial en la persona del trabajador(a). Este principio está ligado con el origen histórico

---

<sup>13</sup> Ibid, p. 37.

<sup>14</sup> PAUTASSI, Laura; FAUR, Eleonor y GHERARDI, Natalia. Legislación laboral en seis países latinoamericanos. Avances y omisiones para una mayor equidad. Santiago de Chile, CEPAL – Naciones Unidas, 2004, p. 12.

del derecho del trabajo y su razón de ser: nivelar las desigualdades en la libertad de contratación entre personas con desigual poder y resistencia económica, que puede conducir a distintas formas de explotación...<sup>15</sup>

### **2.2.2. Tecnologías de la Información y Comunicación**

Las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) están presentes en diferentes ámbitos de nuestra sociedad actual, pues son usados por las más grandes empresas multinacionales, el gobierno, las pymes, las universidades, los colegios, las asociaciones y los particulares. Los ordenadores, laptops, teléfonos móviles, tablets, tarjetas de memoria, reproductores MP3, internet, etc., son tecnologías que son imprescindibles para el desempeño en la vida diaria de las personas y empresas.

Para conocer un poco más, el autor Cabero<sup>16</sup> nos dice que las TIC: *“En líneas generales podríamos decir que las nuevas tecnologías de la información y comunicación son las que giran en torno a tres medios básicos: la informática, la microelectrónica y las telecomunicaciones; pero giran, no sólo de forma aislada, sino lo que es más significativo de manera interactiva e interconexionadas, lo que permite conseguir nuevas realidades comunicativas”*.

---

<sup>15</sup> Ibid.

<sup>16</sup> BELOCH, Consuelo. *“Las Tecnologías de la Información y Comunicación en el aprendizaje”*. Universidad de Valencia. <https://www.uv.es/belloch/pedagogia/EVA1.pdf> (consulta: 26/11/2017)

### 2.2.2.1. La revolución tecnológica

En el siglo XX los logros tecnológicos fueron insuperables, con un ritmo de desarrollo mucho mayor que en períodos anteriores. La economía es un vasto sistema interconectado en el que todo recurso que se libera queda a disposición de otra área económica que le encuentra valor. De esto se desprende la idea de que cuando se producen cambios por aplicación de tecnología, simultáneamente se están creando nuevos puestos de trabajo: por ejemplo, de los 501 oficios censados por la oficina del censo de los EE. UU en 1990 ni siquiera uno existía 50 años antes.<sup>17</sup>

Desde entonces las computadoras influyen en todos los sectores de la economía. Los chips se están usando cada vez en más productos y proceso de producción, mientras que, en casi todas las oficinas, la computadora personal ha sentado rápidamente sus reales como instrumento de trabajo estándar para los empleados. Con los nuevos intercambios telefónicos totalmente electrónicos, las redes de telecomunicación se están transformando de una simple transmisión de voz, a la transmisión de datos y proceso.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> SÁEZ VACAS, Fernando (Coordinador). “*Temas básicos de innovación tecnológica en las empresas*”. 1ª Ed., Madrid, ETS de Ingenieros de la Comunicación, Universidad Politécnica de Madrid. 2003, p.4.4. - 4.5.

[http://www.seceptanideas.com/biblio/Innovaci%C3%B3n\\_tecnol%C3%B3gica\\_en\\_las\\_Empresas.pdf](http://www.seceptanideas.com/biblio/Innovaci%C3%B3n_tecnol%C3%B3gica_en_las_Empresas.pdf)

<sup>18</sup> FORRESTER, Tom. *Sociedad de Alta tecnología*. México, Siglo veintiuno editores S.A., 1992, p.15.

### **2.2.2.2. Sociedad de la información**

Actualmente las Tecnologías de la Información y de la Comunicación han ocasionado grandes cambios en nuestra sociedad y logro mayor expansión desde que descubrió la internet.

Es en la década de los setenta cuando se empezó a hacer referencia al término de “sociedad de la información”, ya que en este momento cuando comienza a observarse que el modelo de la sociedad industrial empieza a ceder el protagonismo a un modelo de sociedad distinto, un modelo que se basa en el manejo y procesamiento de la información. Es a partir de este momento cuando se inician una serie de cambios sociales fundamentados en la importancia e imprescindibilidad de la información. A través del desarrollo de las nuevas tecnologías se constituyen unas nuevas estructuras económicas, laborales y sociales.<sup>19</sup>

La particularidad de la sociedad de la información reside en que se trata de una nueva forma de organización de la sociedad y de la propia economía. La información se erige como la base y el fundamento de una serie de profundos cambios, y la difusión de las nuevas tecnologías abre la puerta a un nuevo enfoque, una nueva forma de hacer las cosas. Si bien es cierto que es un concepto ampliamente difundido, no existe un consenso ni una definición concisa para determinar qué es lo que se entiende por sociedad del conocimiento, ya que se trata de un fenómeno

---

<sup>19</sup> LLAMOSA TRAPAGA, Aida. *Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y comunicación*. Madrid, Editorial DYKINSON S.L., 2015, p. 13.

que abarca multitud de elementos: aun así han dado a conocer rasgos concretos, pero si hay alguna característica que destaca sobre las demás esa es la de la transmisión de las diversas informaciones a través de los canales informáticos, ya que la sociedad de la información, como su propio nombre lo indica se fundamenta en el imparable movimiento de la información. Indudablemente la sociedad de la información es un concepto que aúna dos elementos candentes: la globalización y el uso intensivo de las nuevas tecnologías. Los rasgos que caracterizan este fenómeno son:<sup>20</sup>

1. El volumen de información manejable y la diversidad de los datos que se mueven a través del mundo de la sociedad de la información. Se trata de un volumen de información manejable de la sociedad de la información. Se trata de un volumen de información que no ha sido conocido hasta ahora pudiendo acceder a cualquier tipo de información sin dificultad, ya que existen datos acerca de cualquier tipo de información sin dificultad, ya que existen datos acerca de cualquier tipo de información sin dificultad, ya que existen datos acerca de cualquier acontecimiento, noticia, novedad... la información ha sido recopilada y organizada de tal forma que cualquier persona puede acceder a la misma desde cualquier lugar del mundo y en cualquier momento.

---

<sup>20</sup> LLAMOSA TRAPAGA, Aida. *Op. Cit.*, p. 14-16.

2. Omnipresencia, las nuevas tecnologías, los instrumentos de información y todos sus contenidos forman parte de la vida diaria. Todos los medios de comunicación se han convertido en el nuevo espacio por excelencia para el desarrollo de las relaciones interpersonales, facilitando el intercambio de ideas o informaciones.

3. La total ausencia de barreras, la sociedad de la información ha supuesto la desaparición de cualquier impedimento para la transmisión de los datos. Las distancias geográficas se acortan y los tiempos se difuminan, se mantienen conversaciones al tiempo real desde cualquier punto del mundo, los documentos se envían y recensionan sin esperas.

4. Velocidad, salvo en aquellos casos en los que se produzca un fallo de carácter técnico las comunicaciones son instantáneas, y en muchos casos, además gratuitas. Los envíos de la información y la recepción de esta se realizan en el momento.

5. Interactuación. En el caso de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación las personas no son simples consumidores, sino que se consideran y pueden actuar como parte activa en relación de comunicación, a diferencia de los que ocurre con otros medios de difusión.

6. Heterogeneidad, el tipo de información que se trasmite no versa sobre una materia concreta, puede ser de cualquier tipo puesto

que es el reflejo de muy diversas realidades, culturas, pensamientos...

En nuestra opinión podemos decir que la sociedad de la información es una manera de organizarnos a nivel global y mediante el uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, por ello es importante conocerlas.

### **2.2.2.3. Las nuevas Tecnologías de la Información y de la Comunicación y sus implicaciones**

Son diversos los términos que se utilizan para hacer referencia a este nuevo fenómeno “tecnologías de la información y de la comunicación”, “nuevas tecnologías de la información” o simplemente “las nuevas tecnologías”. Todo ello hace referencia a un conjunto de instrumentos que se han ido desarrollando a través de las últimas décadas para facilitar la transmisión de informaciones y la comunicación.<sup>21</sup>

En primer lugar, cabe destacar el aumento de la productividad. Y es que no puede obviarse el hecho de que las NTICs<sup>22</sup> influyen, de manera totalmente directa y decisiva, en el aumento de la productividad en el trabajo. Si bien, es cierto existen ciertos ámbitos que resultan más controvertidos, en lo que al alcance que presentan las nuevas

---

<sup>21</sup> LLAMOSA TRAPAGA, Aida. *Op. Cit.*, p. 16-17.

<sup>22</sup>Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación.

tecnologías dentro del mundo jurídico se refiere, son cuatro los ámbitos que resultan tratados de forma más frecuente:

- a) El Ejercicio de los poderes de vigilancia y control de la actividad laboral, haciendo uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación.
- b) Los riesgos asimilados al uso de las nuevas tecnologías en el trabajo.
- c) El uso, por parte de la representación sindical de los medios tecnológicos de la empresa.
- d) Las nuevas formas de organización de la actividad laboral.

Por lo que nosotros creemos que el trabajador tiene que adaptarse a los constantes cambios de la tecnología, pues están relacionadas a la productividad de su centro laboral, pero a la vez tienen que existir mecanismos de protección para el trabajador que también tienen que tener en cuenta estos aspectos para que el trabajador pueda aprovechar estas ventajas de la tecnología sin la necesidad de estar en una situación de riesgo.

#### **2.2.2.4. Tecnologías de la Comunicación**

Según Ramon Suarez<sup>23</sup> *“Las tecnologías de la comunicación, estudian las técnicas y procesos que permiten el envío y la recepción de*

---

<sup>23</sup> SUÁREZ Y ALONSO, Ramón Carlos. *Tecnologías de la Información y la Comunicación*, Ideaspropias Editorial S.L. España., 2007, p.3.

*información a distancia. La teoría de la comunicación define a esta como la forma de transmisión de información, la puesta en contacto entre pares, es decir, el proceso por el cual se transmite un mensaje por un canal, entre un emisor y un receptor, dentro de un contexto mediante un código conocido por ambos.”*

#### **2.2.2.4.1. Telecomunicaciones**

Las telecomunicaciones abarcan todas las técnicas, normas y procesos relativos a la comunicación a distancia, desde la transmisión de voz por teléfono, voz y música por radio, imágenes y voz por televisión (además de la transmisión del teletexto y de datos en televisión digital), todo tipo de datos por las redes celulares, de satélite, redes de cable o redes inalámbricas.<sup>24</sup>

#### **A. Servicios telefónicos**

Las centrales de conmutación son las encargadas de establecer el enlace entre el abonado llamante y el llamado, empleando la tecnología que se ha descrito. Además de esta función básica, se pueden obtener toda una serie de servicios complementarios, algunos de ellos muy útiles para los usuarios, si las centrales que intervienen en el proceso son digitales de la última generación.<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> Ibid, p. 29.

<sup>25</sup> HUIDOBRO MOYA, José Manuel. *Redes y Servicios Telecomunicaciones*. 4ª Ed. Madrid, Thomson Ediciones Spain Paraninfo S.A., 2006, p. 31.

## **B. Servicios y aplicaciones de internet**

### **a) El servicio WWW**

Es uno de los servicios más extendidos de internet, junto con el correo electrónico, es el servicio web, conocido por las siglas WWW (World Wide Web ‘Red Informática Mundial’). La base de este servicio es el protocolo HTTP (Hyper Text Transfer Protocol ‘Protocolo de Transferencia de Hipertexto’). Este servicio fue diseñado a finales de la década de los años ochenta por investigadores del CERN<sup>26</sup>, con el fin de acceder fácilmente a la información distribuida por las diferentes sedes del centro. El servicio web permite el acceso a la información por medio de documentos de hipertexto (páginas web) que incluyen información en cualquier tipo de formato (texto, fotos, videos, audio) y que están referenciados entre sí.<sup>27</sup>

### **b) El correo electrónico**

El termino correo electrónico abarca en su sentido más amplio todo tipo de mensajería electrónica... que permiten

---

<sup>26</sup> Organización Europea para la Investigación Nuclear

<sup>27</sup> PEGUERA POCH, Miguel (Coordinador). *Derecho y Nuevas Tecnologías*. Barcelona, Editorial UOC, 2005, p. 30.

que los mensajes sean transmitidos directamente entre las computadoras de los usuarios.<sup>28</sup>

Es una de las aplicaciones más antiguas de internet. Fue diseñado en 1972 sobre ARPANET (Advanced Research Projects Agency Network ‘Red de la Agencia de Proyectos de Investigación Avanzados’) la red predecesora de Internet. El correo electrónico es una aplicación que permite enviar mensajes entre usuarios de una red. Estos mensajes pueden contener cualquier tipo de información en formato digital: texto, imágenes, video o audio.<sup>29</sup>

#### **2.2.2.5. Tecnologías de la información**

Según Ramon Suarez<sup>30</sup> “...La palabra “informática” proviene de la fusión de los términos “información” y “automática”, lo que originalmente significaba la realización de tareas de producción o de gestión por medio de máquinas (automáticas).”

Tal como señala López Peña<sup>31</sup> *“la informática tiene como objetivo mejorar el uso y difusión de la información y en la medida en que la información se está convirtiendo en un factor absolutamente clave en*

---

<sup>28</sup> FORRESTER, Tom. *Sociedad de Alta tecnología*. México, Siglo veintiuno editores S.A., 1992, p.149.

<sup>29</sup> PEGUERA POCH, Miguel (Coordinador). *Op. Cit.*, p. 32.

<sup>30</sup> *Ibid*, p.3.

<sup>31</sup> LOPEZ PEÑA, A. Innovación tecnológica y cualificación. Cit. en LLAMOSAS TRAPAGA, Aida. *Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y comunicación*. Madrid, Editorial DYKINSON S.L., 2015, p. 18.

*los procesos productivos, ello supone se trata de una cuestión totalmente decisiva”.*

#### **2.2.2.6. Consecuencias negativas del uso de las tecnologías de la comunicación para el trabajador**

La penetración masiva de la tecnología en la industria y en las diversas actividades económicas ha dado lugar a impresionantes transformaciones en el mundo laboral repercusión en cuanto a la situación laboral del trabajador.

Las nuevas tecnologías afectan a los profesionales, facilitando o entorpeciendo el desempeño de las tareas, y conllevan un cambio en las habilidades que el sujeto debe poder en práctica para desempeñar el trabajo. Se estiman variables como el grado de adaptación requerido, el ritmo de trabajo impuesto, las demandas de atención exigidas, o el aislamiento social. Trabajos con un alto grado de componente tecnológico pueden generar puestos puramente cognitivos que separan el procesamiento de la información de los procesos sociales que tradicionalmente los han acompañado.<sup>32</sup>

##### **2.2.2.6.1. Estrés laboral**

Las TICS ya aparecen como elemento potencialmente estresante, lo que lleva a Peiró (1993) a señalar que, además

---

<sup>32</sup> LLANEZA ÁLVAREZ, Javier. *Ergonomía y psicología aplicada. Manual para la formación del especialista*. 8ª Ed. España, Editorial Lex Nova S.A., 2007, p. 512.

de los relacionados con el empobrecimiento o sobre-enriquecimiento de los puestos de trabajo, o de los problemas de salud derivados del uso continuado de los ordenadores, la implantación de sistemas informáticos introduce otros factores potenciales de estrés, como son: el incremento del control y monitorización del desempeño, aspectos relacionados con la seguridad y las contraseñas (que provocan mucha tensión en personas que manejan datos importantes que deben proteger); la invasión de la privacidad; la reducción de los contactos sociales y la interacción social (especialmente cuando el trabajador pasa toda su jornada frente al ordenador); la falta de sistemas de apoyo para el aprendizaje y la actualización de los nuevos sistemas y programas; y, por último, los cambios de roles en el sistema organizacional.<sup>33</sup>

#### **2.2.2.6.2. Tecnoestrés**

Como hemos comentado anteriormente, el tecnoestrés está directamente relacionado con los efectos psicosociales negativos del uso de las TIC. Fue acuñado por primera vez por el psiquiatra norteamericano Craig Brod en 1984 en su libro *'Technostress: The Human Cost of the Computer Revolution'*. En el que lo definió en su día como una enfermedad de

---

<sup>33</sup> ALFARO DE PRADO SAGRERA, Ana María. *"Tecnologías y nuevos riesgos laborales: Estrés y Tecnoestrés."* Universidad de Huelva. España, 2008. <http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/3414/b15756531.pdf?sequence=1>. (consulta 22/11/2017.)

adaptación causada por la falta de habilidad para tratar con las nuevas tecnologías del ordenador de manera saludable. Hace referencia a los problemas de adaptación a las nuevas herramientas y sistemas tecnológicos. Además, se entiende el tecnoestrés como ‘una enfermedad’ y lo más relevante: causada por una falta de habilidad o incompetencia de los usuarios.<sup>34</sup>

Otra definición del tecnoestrés lo dan los autores Michelle Weil y Larry Rosen (1997) definen el tecnoestrés como la reacción que experimentamos frente a la tecnología y cómo estamos cambiando debido a su influencia. Por su parte Brillhart (2004,) identifica el tecnoestrés con el esfuerzo mental que supone enfrentarse al cambio, errores, multitud de tareas y sobre abundancia de tecnología y datos, que lleva a los empleados a trabajar más duramente y les reduce el tiempo libre cuando están fuera del trabajo. Como consecuencia, el cuerpo y la mente sufren reacciones negativas relacionadas con esta sobreestimulación e incapacidad de desconectar. Se trata de un tipo específico de estrés que viene como consecuencia de la dependencia que experimentamos de las nuevas tecnologías, el pánico que se siente cuando éstas fallan,

---

<sup>34</sup> SALANOVA, María. “*Nuevas tecnologías y nuevos riesgos psicosociales en el trabajo.*” *Universidad Jaime I, Castellón (España)*, 2007. [http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/articulos/2007/2007\\_salanova\\_nuevas-tecn\\_an.pdf](http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/articulos/2007/2007_salanova_nuevas-tecn_an.pdf) (Consulta 23/11/2017).

un estado constante de sobreestimulación y la necesidad de estar siempre “conectados”. El primer síntoma que indica la presencia de este tipo de estrés, tanto en personas que se muestran ambivalentes, reacias o temerosas, es la ansiedad, que se traduce en irritabilidad, dolor de cabeza, pesadillas, resistencia a aprender a manejarlas e incluso rechazo total a las mismas.<sup>35</sup>

#### **2.2.2.6.2.1 Síndrome de estar quemado del (burnout)**

Es la forma más importante de tecnoestrés y se produce como consecuencia de un proceso acumulativo que conduce a un agotamiento emocional. Moorehead y Griffin (2004, p.221), lo definen como “un sentimiento de agotamiento general que desarrollan aquellas personas que experimentan a la vez demasiada presión y demasiados pocos motivos de satisfacción”. Las consecuencias del burnout son numerosas y muy perjudiciales, como: cansancio emocional, desgaste, agotamiento, fatiga, irritabilidad, actitudes negativas, respuestas frías e impersonales hacia los demás y falta de realización personal, con respuestas

---

<sup>35</sup> ALFARO DE PRADO SAGRERA, Ana María. *Op. Cit.*

negativas hacia uno mismo y el trabajo. Un dato especialmente preocupante, según Brillhart, es que este fenómeno es una importante amenaza para las organizaciones ya que, desgraciadamente, se suele dar en aquellos trabajadores que suelen ser valiosos para la empresa y que se caracterizan por su dedicación, lealtad, esfuerzo y excelente trabajo.<sup>36</sup>

Las experiencias de estrés provocan en el individuo respuestas fisiológicas, cognitivo-afectivas y conductuales, además de generar consecuencias importantes para la organización a la que pertenece. Aunque parece que en último termino la enfermedad sería la consecuencia más relevante, no debemos olvidar la salud mental y relacional desde una perspectiva amplia, así como la incidencia en cuanto bajas, absentismo, accidentes, eficacia y rendimiento.<sup>37</sup>

### **A. Consecuencias personales**

Existe acuerdo al considerar que aparecen implicados todos los sistemas de organismo.

---

<sup>36</sup> ALFARO DE PRADO SAGRERA, Ana María. “*Tecnologías y nuevos riesgos laborales: Estrés y Tecnoestrés.*” Universidad de Huelva. España, 2008. <http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/3414/b15756531.pdf?sequence=1>. (consulta 22/11/2917.)

<sup>37</sup> LLANEZA ÁLVAREZ, Javier. *Ergonomía y psicología aplicada. Manual para la formación del especialista.* 8ª Ed. España, Editorial Lex Nova S.A., 2007, p.516.

GOLEMBIEWSKY (1989), en un estudio realizado en Canadá, señala entre otros: Dolor de estómago, dolor de cabeza, dolor de espalda, tobillos hinchados, contracturas musculares. Parece que las correlaciones más intensas se dan entre agotamiento emocional y falta de salud y las menos intensas entre falta de salud y despersonalización<sup>38</sup>

### **B. Consecuencias sociales**

Consecuencias sobre las relaciones interpersonales extralaborales, actitudes negativas hacia la vía en general. Disminución de la calidad de vida personal.

Las consecuencias del síndrome de quemarse por el trabajo sobre las relaciones interpersonales se asocian a las actitudes y conductas de carácter negativo desarrolladas por el sujeto (no verbalizar, suspicacia, irritabilidad, etc.) así como al agotamiento emocional.<sup>39</sup>

Este patrón conductual y actitudinal induce a un deterioro de las relaciones y aumento de los conflictos interpersonales. Maslach señala que las consecuencias del síndrome no terminan cuando el sujeto deja el trabajo, por el contrario, afectan a su

---

<sup>38</sup> LLANEZA ÁLVAREZ, Javier. *Op. Cit.*, p. 516.

<sup>39</sup> *Ibid.*

vida privada, pues las actitudes cínicas y de desprecio impactan fuertemente sobre su problema y amigos. El sujeto se muestra en casa irritable e impaciente, un problema que la familia debe aprender a manejar. Los conflictos constantes pueden derivar en enfrentamientos matrimoniales en la separación de la pareja. Asimismo, debido al agotamiento emocional, los profesionales se encuentran más incapacitados para aislarse de los problemas laborales al llegar a casa y desean estar solos, con el consiguiente deterioro de las relaciones interpersonales. Exigen mayor atención de los suyos, pero no lo dan.<sup>40</sup> .

### **2.2.3. El derecho a la Desconexión laboral del trabajador**

#### **2.2.3.1. El Derecho a la Desconexión Laboral**

El derecho a la desconexión laboral, el derecho a desconectar o el derecho a la desconexión digital fuera del horario de trabajo, son las formas como se denomina este derecho, que ha sido puesto en discusión como una medida ante los avances de la tecnología de la comunicación y su relación con el entorno laboral del trabajador. Podemos decir que es el derecho que tiene trabajador a conocer su jornada de trabajo, su horario y el tiempo a disposición del empresario, porque fuera del

---

<sup>40</sup> Ibid.

centro de trabajo, la intromisión del empleador llamando al trabajador, al móvil, mandándole un WhatsApp o un correo electrónico, es una vulneración por parte del empleador del tiempo de trabajo. Pues como sabemos el trabajador también tiene derecho al descanso diario, semanal, y mensual, y a conocer la duración de su jornada de trabajo.

Por lo que estamos ante un nuevo derecho de los trabajadores que ha surgido con el uso de las nuevas tecnologías. Este derecho a la desconexión permitirá a los trabajadores desconectar de su trabajo de forma efectiva, y dedicar ese tiempo a la familia y amigos.<sup>41</sup>

Si bien la ley que reconoce el derecho a la desconexión laboral no especifica una definición precisa de este derecho el autor Frédéric Chhum<sup>42</sup>, abogado de la Corte de Paris considera que el derecho a la desconexión laboral “...puede ser definido como el derecho para el empleado (*droit pour le salarié*) de no permanecer conectado a una herramienta informática profesional (*outil numérique professionnel*), fuera de su tiempo de trabajo (*en dehors de son temps de travail*)...”

A su vez, Lucia Bellochio y Antonella Stringhini<sup>43</sup> nos señalan que una definición del derecho a la desconexión laboral podría ser la facultad

---

<sup>41</sup>POMARES, Manuel. La desconexión digital de los trabajadores: ¿un nuevo derecho laboral? <https://www.euroresidentes.com/empresa/derecho-mercantil/la-desconexion-digital-los-trabajadores-nuevo-derecho-laboral>. (consultado 17/10/2017).

<sup>42</sup> CHHUM, Frédéric. “Derecho laboral francés: Trabajadores, empresas: guía del derecho de desconectar (*Droit à la déconnexion*), applicable desde el 1 de enero de 2017.” 10.04.2017. <https://blogavocat.fr/space/frederic.chhum/content/derecho-laboral-franc%C3%A9s-trabajadores-empresas-gu%C3%ADa-del-derecho-de-desconectarse-droit-%C3%A0-la-d%C3%A9connexion-applicable-desde-el-1-de-enero-de-2017>.

<sup>43</sup> BELLOCHIO, Lucia y Antonella, STRINGHINI. “El derecho a la desconexión digital: comentario a la reciente ley francesa”. Diario DPI Suplemento y Tecnologías, 03 de mayo del

legal de todo trabajador de no responder, a través de dispositivos digitales, a sus jefes una vez finalizada la jornada

Por lo que también podemos deducir como dice el autor Camille Álvarez Jacobo<sup>44</sup> *“El Derecho a la Desconexión va ligado a dos derechos constitucionales fundamentales: derecho a la privacidad y el derecho a la intimidad. Estos conceptos son muy importantes y elusivos en nuestra época. En el campo laboral son dos derechos inviolables...”*

Refiriéndose a ello, el Magister en Derecho y Tecnología, Erick López Serrano<sup>45</sup>, describe alguna de las muchas circunstancias en las que se puede ver afectado este derecho: *Imagine que en medio de su ameno fin de semana de convivencia con sus amistades recibe un correo electrónico de su jefe solicitándole un documento de trabajo. ¿Suena familiar? O piense en aquellas ocasiones en que, al llegar a su casa tras una larga jornada en la oficina y ya dispuesto a pasar algún tiempo con sus hijos, su jefe le envía algunos mensajes por medio de alguna aplicación de su teléfono pidiéndole cierta información relativa a su empleo. En ambos casos (y en tantos otros que podemos padecer), súbitamente el mundo laboral se inmiscuye por medio de una pantalla*

---

2017. N° 035, p. 1. <https://dpicuantico.com/sitio/wp-content/uploads/2017/05/Bellocchio-Stringhini-Derecho-y-Tecnologia-03.05.pdf>.

<sup>44</sup> DIAZ CÁCERES, Vivian; ALBIZU ORTIZ, Rayda y SASSO BORGES, Cedric. *“El Derecho A Desconectarse: La Protección De La Privacidad Del Empleado, Frente Al Patrono (Fuera Del Entorno Laboral)”*. Revista Informática Jurídica. 14/05/2017. <http://www.informatica-juridica.com/trabajos/derecho-desconectarse-la-proteccion-la-privacidad-del-empleado-frente-al-patrono-del-entorno-laboral/>.

<sup>45</sup> LÓPEZ SERRANO, Erick. Derecho en acción. *“El derecho a la desconexión laboral”*. Centro de Investigación y Docencia Económicas A.C. <http://derechoenaccion.cide.edu/el-derecho-a-la-desconexion-laboral/>. 01/11/2016.

*a nuestro espacio privado, provocando así que las fronteras entre nuestro trabajo y nuestra esfera íntima se diluyan. Así, no solo nos encontramos a disposición de nuestros empleadores en la fuente de trabajo o en horarios de oficina, sino que la disposición se vuelve prácticamente permanente y cada día más y más personas estamos atadas a nuestros empleos por medios digitales todo el tiempo.*

Circunstancia semejante que cada trabajador tiene en común en el momento en que finaliza su jornada de trabajo y por lo general llega a casa para poder disfrutar de los suyos o simplemente descansar, pues las nuevas tecnologías han generado cambios bastante notables en el desarrollo de nuestra vida cotidiana, la iniciativa de reconocer este derecho por primera vez a nivel del mundo, ha sido por parte del legislador francés, quien ha decidido proteger a los trabajadores fuera del horario laboral en aras de una mejor conciliación con su vida personal; ya que este derecho está íntimamente ligado con el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Asimismo señala Bruno Mettling<sup>46</sup>, quien es Director General Adjunto de Compañía Multinacional Orange y redactor del informe que ha servido de base a esta propuesta (Transformation numérique et vie au travail ‘Transformación digital y vida en el trabajo’, septiembre de

---

<sup>46</sup> Noticias Jurídicas. Actualidad Laboral. “*En Francia entra en vigor el derecho a la 'desconexión digital' del trabajador con la empresa*”. 02.01.2017. <http://noticias.juridicas.com/actualidad/noticias/11540-en-francia-entra-en-vigor-el-derecho-a-la-039;desconexion-digital039;-del-trabajador-con-la-empresa/>

2015): *“la utilización de los equipos informáticos de que está dotado el trabajador fuera del horario de trabajo, puede producir, en ocasiones, una sobrecarga de información y comunicación, dañina para su vida privada: trabajadores que se conectan a distancia, a cualquier hora de cualquier día, con el riesgo evidente de incumplir los tiempos de descanso diarios o semanales, lo que afecta de lleno a la protección de su salud.”*

### **2.2.3.2. La constitucionalización de los derechos laborales**

Se puede decir que una de las transformaciones más profundas del constitucionalismo liberal y, en particular, de la noción de los derechos humanos o fundamentales es la que tiene lugar al reconocerse como tales un conjunto de pretensiones del individuo relativas al ámbito de sus relaciones económicas, sociales y culturales dentro de la sociedad. Estos nuevos derechos «sociales» significaron adicionar al cuadro de los tradicionales derechos civiles y políticos un elenco de derechos de contenido y alcance distinto, cuya realización se concibe como un requisito o condición para lograr la igualdad real o material y la justicia social.<sup>47</sup>

El hito inicial y, a la postre, el núcleo de esta nueva «generación» o categoría de derechos están constituidos por los de contenido «laboral», que fueron reconocidos por primera vez, junto con otros derechos

---

<sup>47</sup> BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *Derechos Fundamentales de la Persona y la Relación de Trabajo*. Lima, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2007, pp.77.

sociales, como los derechos constitucionales por la Constitución mexicana, conocida también como la constitución de Querétaro en 1917. Posteriormente la Constitución alemana de 1919, conocida como la Constitución de Weimar, sería la primera en Europa en constitucionalizar determinados derechos relativos al trabajador y la seguridad social, y en incluir en su texto normas sobre la economía («Constitución económica»), con el objeto de proponer el bienestar general y la justicia social. Es así como las constituciones europeas de la segunda posguerra, -como las de Italia, La República Federal Alemana, Francia y, más adelante Portugal, España y otras -recogerán y acentuarán, con mayor o menor intensidad aquella tendencia, con lo cual se consolidaría lo que ha dado en llamarse el constitucionalismo social, que, a su vez supone (doblemente) considerada necesaria y manifestación típica del «Estado social de derecho».<sup>48</sup>

Posteriormente las constituciones latinoamericanas también han incluido en su contenido los derechos fundamentales, incluyendo los derechos individuales y colectivos de los trabajadores. Teniendo como referencia a nivel internacional la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, fue aprobada en la 9ª Conferencia Internacional Americana, celebrada en Bogotá en abril de 1948. En ella se consagran los siguientes derechos laborales: derecho al trabajo y a una justa retribución, derecho al descanso y a su aprovechamiento,

---

<sup>48</sup> Ibid., p.78.

derecho a la seguridad social, derecho de asociación y derecho a la protección a la maternidad y a la infancia; al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que fue adoptada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1966 y entro en vigor en 1976. Este instrumento se refiere, entre otros, a los siguientes derechos laborales: no discriminación en el empleo, derecho al trabajo, salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, limitación de la jornada de trabajo, vacaciones, derecho a fundar sindicatos, derecho de huelga ejercicio en conformidad a las leyes de cada país, seguridad social, protección a la maternidad y al trabajo de menores, etc.; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, fue aprobado por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1966 y entró en vigor en 1976. En lo que a los derechos laborales se refiere, el instrumento prohíbe el trabajo forzoso u obligatorio, precisando con rigor el concepto y la Convención Americana sobre Derechos Humanos, fue aprobada en la ciudad de San José, Costa Rica, el 22 de noviembre de 1969, entrando en vigor el 18 de julio de 1978, después de haber sido ratificada por once Estados.<sup>49</sup>

En América Latina, este proceso se ha desarrollado a tal punto que Carrillo Calle sostiene que *“En los países que la conforman, está totalmente superado el debate sobre la inclusión o no de dispositivos laborales en sus textos constitucionales, estando en discusión”*. En el

---

<sup>49</sup> MONTT BALMACEDA, Manuel. *Principios de Derecho Internacional del Trabajo la O.I.T.* 2ª Ed., Chile, Editorial Jurídica de Chile. 1988, p. 30.

caso del Perú, el constitucionalismo social, con su fuerte ingrediente laboral, se plasma sobre la Constitución de 1979, teniendo antecedentes apenas perceptibles en las constituciones de 1920 y 1933. La actual Constitución no rompe con esta orientación, pero la debilita en importante medida. Este fenómeno -la constitucionalización de los derechos laborales - reviste, según Montero, una trascendencia extraordinaria para la consolidación del derecho de trabajo, pues lo erige en pieza clave del sistema político del Estado social formalizado en dichas normas fundamentales; a su vez, los derechos laborales fundamentales se van a convertir en el fundamento y límite del derecho del trabajo, tanto en su dimensión heterónoma (estatal) como en su vertiente autónoma (autonomía colectiva). Y ello sucede no solo porque la norma fundamental no se limita a crear el derecho del trabajo, sino también porque tiene una virtualidad «conformadora» del mismo, del ordenamiento laboral, ya que estructura y delimita los principios jurídicos y derechos laborales reconocidos en ella.<sup>50</sup>

#### **2.2.3.2.1. La vinculación del empleador a los derechos fundamentales del trabajador**

El empleador está obligado a respetar los derechos fundamentales del trabajador, no teniendo permitido a acórtalos, pues los derechos fundamentales están reconocidos en la Constitución Política del Perú en defensa de la persona

---

<sup>50</sup> BLANCAS BUSTAMANTE Op. Cit., pp. 79-80.

humana y de su dignidad. Por ello es necesario señalar que dicha norma pretende dar respuesta a una problemática distinta: la relativa a la posibilidad del ejercicio de los derechos fundamentales en el ámbito de la relación laboral, es decir como derechos oponibles ante el empleador. En el primer caso, la vinculación negativa del empleador a los derechos fundamentales del trabajador no se plantea problema alguno, por cuanto este, como persona y ciudadano los ejerce ante el Estado, es decir, fuera del ámbito de su relación con el empleador, y, por consiguiente, lo que este exige es que no intervenga en dicho ejercicio. En tal sentido, el trabajador puede pertenecer a un partido político, puede profesar una determinada creencia religiosa e ideológica; puede ejercer o dejar de ejercer el derecho al sufragio o incluso, ser candidato a un cargo de elección popular, puede proteger su intimidad familiar y su honor en el ámbito social, etcétera, sin que nada de ello influya sobre la relación laboral que lo vincula con su empleador y sin que, por lo tanto, este se vea obligado a actuar en forma alguna para que el trabajador ejerza aquellos derechos. Distinto es, en cambio, la situación cuando la operatividad de alguno de esos derechos debe hacerse valer ante el empleador en el ámbito propio de la relación laboral, en la medida en que el ejercicio de aquellos se interponga al poder directivo de este u obligue a cambios en la prestación

laboral, por ello, que dada «la fuerte implicación» de la persona del trabajador en la ejecución de la prestación laboral, los poderes del empresario (el poder de dirección y el disciplinario) constituyen, por tanto, una amenaza potencial para los derechos fundamentales del trabajador. Igualmente se ha destacado en que forma el «el poder de control» del empleador sobre la actividad laboral, al incorporar nuevas tecnologías informáticas y audiovisuales que amplían notablemente las posibilidades de intromisión del empleador en la esfera personal del trabajador reduce significativamente la vigencia de los derechos fundamentales, por ejemplo, los de privacidad o intimidad, propia imagen, dignidad, etc.

Ante la creciente probabilidad de estos hechos, debemos hacer que los derechos fundamentales sean eficaces en su aplicación o generar los mecanismos para su cumplimiento frente al empleador refiriéndonos a lo escrito en el Artículo 23 de la Constitución Política del Perú, específicamente en el tercer párrafo en el que se precisa que: ... *“Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.”*<sup>51</sup>

---

<sup>51</sup> BLANCAS BUSTAMANTE. Op. Cit., pp.111-113.

#### **2.2.3.2.2. Derechos fundamentales relevantes en la relación de trabajo**

En este caso nos referiremos a los derechos fundamentales relacionados a nuestro tema de investigación, los que consideramos son afectados por el empleador.

##### **A. El derecho a la intimidad personal y familiar**

Este derecho consiste en el derecho de toda persona “a rehusar a cualquiera, e incluso al Estado, el acceso a la esfera de su persona, esto es, a disponer de una esfera de intimidad no perturbada por nadie”. Por consiguiente, es un derecho que dispensa protección «contra los actos de intrusión que perturban el retiro y soledad de la persona» La Convención Americana de los Derechos Humanos<sup>52</sup> lo enuncia de la siguiente forma “Nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, en la de su familia, en su domicilio o en su correspondencia...”<sup>53</sup>

El autor Fernández Segado<sup>54</sup> nos refiere una reseña sobre el origen de la protección del derecho a la intimidad refiriendo: *“Hace prácticamente un siglo, en 1891, se formulaba por primera vez en términos jurídicos una exigencia de libertad personal desconocida hasta aquel entonces: el derecho a la*

---

<sup>52</sup> Convención Americana de los Derechos Humanos (1969), artículo 11 inciso 2.

<sup>53</sup> Ibid., p. 191.

<sup>54</sup> RUBIO CORREA, Marcial. Op. Cit., p. 248.

*intimidad “the right to privacy”. Dos abogados de Boston, Samuel D. Warren y Louis D. Brandeis, en un conocido artículo publicado en la Harvard Law Review daban vida a un derecho, que más tarde sería conocido por la jurisprudencia del Tribunal del Supremo, el derecho “to be let alone”, a ser dejado solo, en paz a obtener la protección de su vida íntima, de su privacidad.”*

Precisando según Bernal<sup>55</sup> que: *“la esfera íntima de la persona está conformada por un conjunto de hechos y situaciones de la vida propia que pertenece al ser humano como una reserva no divulgable”*

Es por esa razón que consideramos que es un derecho de mucha importancia para la persona, en este caso para el trabajador, pues fuera de su vida laboral, una vez culminada la jornada de trabajo, toda persona tiene un espacio personal e íntimo, una vida privada, que a la vez puede ser compartido con un entorno familiar. Por lo que en este espacio debe de existir ciertos límites en cuanto a la intromisión de terceros, permitiendo que la persona pueda disponer de ese espacio de privacidad conforme a lo que mejor crea conveniente, sin tener que estar constantemente invadido.

---

<sup>55</sup> BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. Op. Cit. p. 192.

## **B. Derecho a la tranquilidad, al disfrute del tiempo libre y al descanso**

El derecho a la tranquilidad es un estado de ánimo pausado sin presiones que alteren el curso normal de la vida y que permiten la realización de la persona de mejor manera según sus propios designios. En tranquilidad se puede tomar mejor las propias decisiones y aun en ejecutarlas.<sup>56</sup>

El disfrute del tiempo libre y el descanso son los momentos en los que la persona convive con los demás particularmente con su familia desarrolla sus lazos afectivos y sus capacidades no laborales y recupera energías para continuar con la labor cotidiana. Por ello es considerado también como un derecho esencial sin descanso y tiempo libre la persona se vuelve esclava del trabajo con graves consecuencias físicas psíquicas y espirituales.<sup>57</sup>

Considerando que el derecho al descanso es un tema que tiene mucho que ver con nuestra investigación lo desarrollaremos en una sub clasificación.

### **a) Derecho al Descanso**

El descanso es una necesidad que tiene el ser humano, pues luego de realizar un determinado trabajo, existe un desgaste

---

<sup>56</sup> RUBIO CORREA, Op. Cit., p. 425.

<sup>57</sup> Ibid. p. 426.

de energía o un agotamiento que se debe de recuperar, además que el trabajo en el ser humano no lo es todo, ya que necesita también realizar un aprovechamiento personal de su tiempo.

Concordando con ello Murgas distingue descanso reposo y para aprovechamiento personal, y licencias que constituyen una liberación del trabajo, pero no es un descanso, precisa. “Es una valoración positiva del ocio”.<sup>58</sup>

Julián Arturo Diego<sup>59</sup>, precisa que el descanso tiene las siguientes funciones:

#### **Biológicas**

- Reposo
- Recuperación

#### **Patológicas**

- Evitar enfermedades
- Sociales
- Familia
- Relaciones con la comunidad

#### **Esparcimiento**

- Deportivo

---

<sup>58</sup> DIAZ AROCO TEOFILA T. y BENAVIDES DIAZ, Cesar M. *Derecho Individual del trabajo*. 2ª Ed., Lima, Editora y Librería Jurídica Grijley E.I.R.L., 2016, p. 593.

<sup>59</sup> Ibid.

- Cultural
- Recreativo

### **Educación**

- Capacitación
- Desarrollo personal
- Consideraremos dentro de su clasificación a las tres clases de descanso que existen para el trabajador<sup>60</sup>:

#### **◆ Descanso diario y semanal**

El descanso diario es el tiempo que necesita el trabajador para su recuperación psicofísica después de cada día de trabajo, y o dentro de la jornada de trabajo como en el caso del lapso de refrigerio, que en el caso de nuestra legislación reconoce un mínimo de 45 minutos y el descanso entre fin de una jornada y el comienzo de la siguiente, cuyo fin indudablemente es el de garantizar al trabajador un descanso razonable.

El descanso semanal obligatorio, responde al agotamiento físico – mental del trabajador luego de haber cumplido una semana de trabajo. El descanso semanal es un derecho constitucional, es el derecho que tiene todo trabajador de gozar de uno o más días de descanso sin dejar de percibirla

---

<sup>60</sup> DIAZ AROCO TEOFILA T. y BENAVIDES DIAZ, Cesar M. Op. Cit., p.597.

remuneración correspondiente después de haber laborado en forma continuada cinco o seis días de la semana.

#### ◆ **Descanso Vacacional**

Es el derecho que tiene todo trabajador a disfrutar de treinta días calendarios de descanso remunerado de manera interrumpida, siempre que cumpla con los requisitos determinados por la norma jurídica vigente, entre otros que cumplan una jornada ordinaria mínima de 4 horas diarias y el récord vacacional. (Los trabajadores a tiempo parcial que tienen una jornada promedio diaria menor a cuatro horas diarias están excluidos de este beneficio).

#### **2.2.3.2.3. El control de la actividad extralaboral**

Como refiere Blancas<sup>61</sup> *“El poder de control no puede abarcar la actividad extralaboral del trabajador, vale decir su vida privada. La subordinación que caracteriza la relación laboral no supone el sometimiento total de este aquel.”* Pues como nosotros consideramos no se debe perder la esfera personal de este, ya que su tiempo fuera de trabajo no puede estar a disposición del empleador.

La regla general es, por consiguiente, que las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo no imponen al

---

<sup>61</sup> BLANCAS BUSTAMANTE. Op. Cit., p. 218.

trabajador, en su vida privada, extramuros de la empresa, deber de comportamiento (positivo o negativo) alguno. El trabajador puede proseguir con su vida personal gozando de entera libertad, sin que lo que haga o deje de hacer en este ámbito pueda tener alguna repercusión en su vida laboral.<sup>62</sup>

### **2.2.3.3. La Jornada de Trabajo**

La jornada de trabajo es un tema muy importante para el trabajador pues tiene que ver con el límite de prestación de sus servicios, sin llegar a extremos que puedan afectar su integridad o su salud ya sea física o mental, y para el empleador en sentido de que la prestación de servicios del trabajador se convierte en producción y esto en productividad logrando ganancias o beneficios para el empleador.

#### **2.2.3.3.1. Evolución del tiempo de trabajo**

La preocupación por el tiempo dedicado al trabajo ha tenido variaciones a través de la historia. Si bien esta inquietud se puede datar ya en el siglo XVI, es con el desarrollo del capitalismo cuando el tema adquiere mayor vehemencia. Por un lado, este sistema requiere, para su desarrollo, contar con una fuerza laboral disciplinada y dispuesta a trabajar 12 y hasta 16 horas diarias, y por otro, da lugar al inicio de la organización y las demandas de la clase trabajadora. Uno de los casos paradigmáticos es el de los carpinteros de Filadelfia

---

<sup>62</sup> Ibid., p. 218.

que en 1791 van a la huelga demandando una jornada de 12 horas. Y es sólo en 1868 en los Estados Unidos cuando las luchas obreras logran establecer la jornada de 8 horas diarias. Durante el siglo XIX y hasta la depresión económica de los años 30 la reducción del tiempo de trabajo y el tema de las horas de trabajo son parte de una preocupación social. A mediados del siglo pasado el promedio mundial de horas trabajadas para un obrero era de 5.000 horas al año, en los inicios del presente siglo era de 3.200 horas de trabajo, en los años setenta la media era de 1.900 y en la actualidad se ha bajado a 1.520 horas en promedio. En los foros internacionales ha habido una preocupación por limitar el tiempo de trabajo y asegurar el derecho al descanso, lo que se ha expresado a través de diversos instrumentos, como son los Convenios y Recomendaciones Internacionales. La Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 en su artículo 24 establece que “toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y vacaciones periódicas pagadas”. Ha sido la Organización del Trabajo (OIT) la que ha tenido una preocupación específica sobre el tema desde su creación en 1919, a través de diversos Convenios y Recomendaciones, algunos de orden general y otros referidos a sectores y grupos específicos, como es el caso de mujeres y menores. En el nivel regional también existen

acuerdos como ocurre con los países del Mercosur y de la Unión Europea.<sup>63</sup>

#### **2.2.3.3.2. Concepto**

La jornada de trabajo es el tiempo que durante el horario de trabajo el trabajador se encuentra obligado a la prestación de sus servicios bajo la subordinación del empleador.<sup>64</sup>

Debe entenderse como “*el tiempo de cada día, cada semana o cada año, ha de dedicar el trabajador a la ejecución del contacto de trabajo, constituyendo la jornada una primera aproximación para medir la prestación que el trabajador debe*”<sup>65</sup>

La jornada de trabajo es el tiempo que el trabajador dedica a cumplir su contrato. En ese sentido estricto, es el único periodo de tiempo que merece ser calificativo de verdadero tiempo de trabajo. Por lo que, ocurre que el tiempo que el trabajador tiene que dedicar a trabajar esta necesariamente limitado por el tiempo que el propio tiene derecho a descansar.<sup>66</sup>

---

<sup>63</sup> RIQUELME G., Verónica. “*El tiempo de trabajo*” Temas Laborales N° 11 [http://dt.gob.cl/1601/articles-60344\\_temalab\\_11.pdf](http://dt.gob.cl/1601/articles-60344_temalab_11.pdf).

<sup>64</sup> DIAZ AROCO TEOFILA T. y Cesar M. BENAVIDES DIAZ. Op. Cit., p. 570.

<sup>65</sup> LLAMOSAS TRAPAGA, Aida. *Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y comunicación*. Madrid, Editorial DYKINSON S.L., 2015, p. 68.

<sup>66</sup> MARTÍNEZ GIRÓN, Jesús; ARUFE VARELA, Alberto y CARRIL VÁZQUEZ, Xosé Manuel. *Derecho del Trabajo*. 2ª Ed., España, Editorial Gesbiblo S.L., 2006, p. 197.

### 2.3. Definición de términos

- a. **Derecho a la desconexión laboral**<sup>67</sup>. – Se refiere al derecho que tienen los empleados de una empresa a no atender asuntos relacionados con el ámbito laboral durante el tiempo de ocio o descanso.
- b. **Derecho al descanso.** – Es un derecho indispensable, biológico y socialmente para el ser humano, para su recuperación física, psicológica, y para relacionarse con sus familiares y amigos.
- c. **Derechos fundamentales.** - Son aquellos derechos humanos que tienen rango constitucional y que se consideran como esenciales en el sistema político que la Constitución funda. Estando especialmente vinculados a la dignidad de la persona humana.
- d. **Comunicación.** - Consiste en la transmisión de una información de un emisor hacia un receptor.
- e. **Empleador.** – Es toda persona natural o jurídica, que contrata los servicios de un empleado para la realización de los trabajos o negocios a que el primero se encuentra abocado<sup>68</sup>.
- f. **Estrés.** – Su origen deriva del griego *strígere*, que significa provocar tensión.<sup>69</sup>

---

<sup>67</sup> BENITO MARTÍN, Paula. “¿Que es el derecho a la desconexión?”. Mi empresa es saludable. 22/12/2017. <http://www.miempresaessaludable.com/bienestar-emocional/articulo/qu%C3%A9-es-el-derecho-a-la-desconexi%C3%B3n>

<sup>68</sup> GAETE BERRIOS, Alfredo. *Tratado del Derecho del Trabajo y Seguridad Social*. Tomo II. Santiago de Chile, Editorial Jurídica de Chile. 1966, p. 9.

<sup>69</sup> ALFARO DE PRADO SAGRERA, Ana María. “*Tecnologías y nuevos riesgos laborales: Estrés y Tecnoestrés.*” Universidad de Huelva. España, 2008.

**g. Informática.** - Es la ciencia que estudia las técnicas y procesos automáticos que actúan sobre los datos y la información<sup>70</sup>.

**h. Jornada de trabajo.** - Se entiende por jornada de trabajo, al tiempo durante el cual el trabajador se encuentra al servicio o a las órdenes del empleador con el fin de cumplir la prestación laboral convenida.<sup>71</sup>

**i. Negociación colectiva.** - La negociación colectiva “comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: (a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o (b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o (c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores.”<sup>72</sup>

**j. Relación laboral.** – Es el conjunto de relaciones que se dan, en el mundo del trabajo, entre los sujetos individuales y colectivos que están vinculados entre sí por el trabajo dependiente<sup>73</sup>.

---

<http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/3414/b15756531.pdf?sequence=1>. (consulta 22/11/2017.)

<sup>70</sup> SUÁREZ Y ALONSO, Ramón Carlos (2007). *Tecnologías de la Información y la Comunicación*, Ideasprom Editorial S.L. España., p.3.

<sup>71</sup> BERNUY ÁLVAREZ, Oscar. “La jornada de trabajo: horario de trabajo, trabajo en sobretiempo, tiempo de refrigerio y trabajo nocturno”. *Actualidad Empresarial* N° 263 - Segunda Quincena de Setiembre 2012. [http://aempresarial.com/asesor/adjuntos/jornada\\_de\\_trabajo.pdf](http://aempresarial.com/asesor/adjuntos/jornada_de_trabajo.pdf)

<sup>72</sup> Organización Internacional del Trabajo. *Negociación Colectiva. Guía de Políticas*. Lima, OIT, 2016, p.2.

<sup>73</sup> FRÍAS FERNÁNDEZ, Patricio. *Desafíos de la modernización de las relaciones laborales*. 1ª Ed. Santiago de Chile, Editorial LOM, 2001, p.27.

- k. Salud Laboral.** – Tiene la finalidad de fomentar y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores de todas las profesiones; prevenir todo daño a la salud de estos por las condiciones de trabajo; protegerles en su empleo contra los riesgos para la salud y colocar y mantener al trabajador en un empleo que convenga a sus aptitudes<sup>74</sup>.
- l. Tecnología.** - Ciencia que estudia los medios técnicos y los procesos empleados en las diferentes ramas de la industria y de los negocios<sup>75</sup>.
- m. Tecnología de la Comunicación.** - Está relacionada a las teorías y los artefactos que posibilitan el desarrollo de prácticas comunicativas. Por lo general la noción se emplea junto al concepto de tecnología de la información, que alude al uso de computadoras (ordenadores) y otros equipos para almacenar, procesar y transmitir datos.<sup>76</sup>
- n. Trabajo.** – Es la prestación de servicios retribuidos, medio principal para satisfacer las necesidades materiales de las personas y una fuente de riqueza. Pero además de la subsistencia, el hombre busca a través de su trabajo la mejora de la calidad de vida, la posición del individuo dentro de la sociedad y la satisfacción personal<sup>77</sup>.

---

<sup>74</sup> SUÁREZ Y ALONSO, Ramón Carlos. Op. Cit., p.3.

<sup>75</sup> Ibid.

<sup>76</sup> PÉREZ PORTO, Julián y MERINO, María. “Definición de tecnología de la comunicación”. 2016. <https://definicion.de/tecnologia-de-la-comunicacion/>

<sup>77</sup> SÁNCHEZ CUADRADO, Yolanda. *Seguridad Laboral. Seguridad. Higiene. Ergonomía y psicología*. 1ª Ed. España, IdeasPropias Editorial, 2003, p. 11

- o. Trabajador.** – También se le suele llamar asalariado, es la persona que proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones al empleador, a cambio de una remuneración<sup>78</sup>.
- p. Síndrome de Burnout.** - El síndrome de agotamiento profesional como un conjunto de reacciones consecutivas ante situaciones de estrés profesional crónico. Este problema se asocia a menudo a los trabajos que requieren un esfuerzo mental o emocional, al exceso de responsabilidad o a recibir instrucciones difíciles o contradictorias.<sup>79</sup>

---

<sup>78</sup> Conferencia Internacional del Trabajo N°95. “*La Relación de Trabajo*” Informe V. Organización Internacional de Trabajo, Ginebra, 2006, p.3.

<sup>79</sup> Unión General de Trabajadores (UGT). “*Nuevas Tecnologías de la Información y de la Comunicación y Riesgos Psicosociales en el trabajo*”. Anuario 2016, p. 317. <http://www.ugt.es/Publicaciones/Anuario2016%20WEB.pdf>

## CAPITULO III

### RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. Resultados doctrinarios

##### 3.1.1. Posturas a favor

Bruno Mettling<sup>80</sup>, quien es Director General Adjunto de Compañía Multinacional Orange y redactor del informe que ha servido de base a esta propuesta (Transformation numérique et vie au travail ‘Transformación digital y vida en el trabajo’, septiembre de 2015): *“la utilización de los equipos informáticos de que está dotado el trabajador fuera del horario de trabajo, puede producir, en ocasiones, una sobrecarga de información y comunicación, dañina para su vida privada: trabajadores que se conectan a distancia, a cualquier hora de cualquier día, con el riesgo evidente de incumplir los tiempos de descanso diarios o semanales, lo que afecta de lleno a la protección de su salud.”*

Asu vez, el Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Jaén en España, Cristóbal Molina<sup>81</sup> nos dice que, *a medida que más empresas utilizan los medios de comunicación social o los mensajes*

---

<sup>80</sup> Noticias Jurídicas. Actualidad Laboral. *“En Francia entra en vigor el derecho a la 'desconexión digital' del trabajador con la empresa”*. 02.01.2017. <http://noticias.juridicas.com/actualidad/noticias/11540-en-francia-entra-en-vigor-el-derecho-a-la-039;desconexion-digital039;-del-trabajador-con-la-empresa/>

<sup>81</sup> MOLINA NAVARRETE, Cristóbal. *“El tiempo de los derechos en un mundo digital: ¿existe un nuevo “derecho humano a la desconexión” de los trabajadores fuera de jornada?”*. Revista de la Facultad de Derecho, Tomo LXVII, septiembre-diciembre 2017, Número 269, Volumen 1 y 2, p. 906. <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rfdm/article/download/62482/54956>. (Consulta: 09 febrero 2018)

*móviles para enviar órdenes de trabajo, sin importar el tiempo, el estrés infligido a los trabajadores ha alcanzado un nivel serio. Es así como la iniciativa legislativa busca prohibir el envío por las empresas, fuera de la jornada de trabajo, a los empleados de mensajes relacionados con el trabajo por aplicaciones de mensajería móvil. El objetivo es doble: proteger la salud psicosocial de las personas y facilitar la vida personal libre de intrusión fuera del lugar de trabajo.*

El mismo autor precisa, lo que queda claro con la iniciativa legislativa de este derecho, *es que el nuevo mundo digital diluye las fronteras entre los tiempos de vida de las personas en general, y de los trabajadores en particular, y el Derecho debe tener los anticuerpos necesarios para que, sin obstaculizar su desarrollo, imparable y en todo caso positivo, no signifique demolición de las bases históricas de nuestra civilización: los derechos humanos, entre ellos, el de libre determinación de la vida privada.*<sup>82</sup>

La autora María Cardona<sup>83</sup>, Catedrática en Derecho del trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Valencia en España, señala que: *el desierto de regulación legal específica obliga a los operadores jurídicos y a los tribunales a realizar ímprobos esfuerzos aplicativos de las normas generales al ámbito laboral, intentando solucionar los desajustes con los que en esa labor se tropiecen, no consiguiendo eliminar, en toda situación, la sensación de*

---

<sup>82</sup> Ibid, p. 918

<sup>83</sup> CARDONA RUBERT, María Belén. “Las relaciones laborales y el uso de las tecnologías Informáticas”. Lan Harremanak, Revista de Relaciones Laborales, p.159. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/786247.pdf> (Consulta 1 noviembre 2017).

*inseguridad jurídica y de desconcierto sobre los límites a la utilización de la tecnología informática en el trabajo.*

Por otro lado, la magister en Ciencias Jurídicas Empresariales y Catedrática de la Universidad de Minho en Portugal Teresa Coelho<sup>84</sup>, expresa que *la posibilidad de trabajar "en cualquier momento y en cualquier lugar" que ofrecen las tecnologías, no puede dar lugar a la demanda de mano de obra "en cualquier momento y en cualquier lugar." El tiempo de trabajo, permitido por las nuevas tecnologías es probable que produzca nuevas prácticas de explotación y al mismo tiempo pone en cuestión el derecho fundamental de un descanso efectivo al final de cada jornada laboral. La separación entre los tiempos de vida y el tiempo de trabajo es cada vez menos visible, ya que desdibujan las fronteras entre la vida personal y la vida profesional. Para evitar estos problemas se teoriza el "derecho a la desconexión" como una nueva frontera del derecho a la intimidad del siglo XXI en una fase histórica en la que se requiere a los empleados a estar conectados en todo momento y desde cualquier ubicación.*

Juan Pablo Calvas<sup>85</sup>, Columnista del diario El Tiempo nos explica respecto a la necesidad de una regulación sobre el derecho a la desconexión laboral *“La filosofía gerencial en Colombia está absolutamente pervertida por ejemplos como este, en donde ya parece que no se contratara a un empleado, sino que*

---

<sup>84</sup> COELHO MOREIRA, Teresa. “El impacto de las nuevas tecnologías sobre la conciliación entre vida laboral y personal y familiar”. Revista Labour & Law Issues, Vol. 3, N°. 1, 2017. <https://labourlaw.unibo.it/article/download/6857/6625> (Consulta: 2 diciembre 2017).

<sup>85</sup> CALVAS, Juan Pablo. “Esclavos de oficina”. El Tiempo, 12/09/2017. <http://www.eltiempo.com/opinion/columnistas/juan-pablo-calvas/esclavos-de-oficina-juan-pablo-calvas-columna-el-tiempo-52936#>

*se comprara el derecho a invadir su vida y apropiarse de ella en todo momento y lugar. Recuerdo también a un amigo ejecutivo que se molestaba porque sus colegas no le respondían los correos electrónicos o mensajes de WhatsApp que mandaba a las 10 de la noche o un sábado al mediodía. ¿Qué justificación tenía él para eso? Decía que, si mandaba algo tarde en la noche o durante el fin de semana, era porque la situación no daba espera y la respuesta debía ser inmediata. No sé cuál podría ser una urgencia en un departamento de contabilidad, aún hoy me lo pregunto; creo que los números no van a escapar de sus celdas de Excel, ni las facturas van a desaparecer por arte de magia. Sin embargo, él hablaba de urgencias. Vaya uno a saber. Más allá de la necesidad imperiosa de que se recupere el pago de las horas extras nocturnas que fueron desmontadas por el gobierno pasado y que el actual hace seis años se comprometió a restablecer, también es hora de que se ponga en cintura la nefasta cultura empresarial colombiana que invade la vida de sus trabajadores. Hay que romper con ese círculo de terror creado en algunas empresas donde las exigencias laborales van más allá de lo que queda estampado en el contrato que se firma al ingresar a una compañía. Un empleado no debe trabajar con el constante miedo de perder su puesto o recibir una sanción por exigir espacio y tiempo para llevar una vida privada...”*

Como refiere Eva Cantón<sup>86</sup>, en su publicación periodística: *¿Quién no ha recibido un e-mail de su jefe fuera de su jornada laboral? ¿Quién no ha sentido*

---

<sup>86</sup> CANTÓN, Eva. “Derecho a Desconectar”. Diario Córdoba. 12/12/2016. [http://www.diariocordoba.com/noticias/sociedad/derecho-desconectar\\_1107812.html](http://www.diariocordoba.com/noticias/sociedad/derecho-desconectar_1107812.html)

*que el trabajo invade su ámbito privado? ¿Es posible conciliar vida personal y profesional en la era digital? Por pura adicción o por obligación, cada vez son más las personas que no desconectan jamás del trabajo. La presión social y la generalización de las nuevas tecnologías están en el origen de un fenómeno de enormes consecuencias económicas, laborales y sanitarias. La conexión permanente puede generar agotamiento (burn out) y falta de productividad por la interrupción permanente en las tareas.*

Como reflejo de esta situación, María Auxiliadora Jiménez<sup>87</sup>, Secretaria General de UGT<sup>88</sup> en Málaga, ratifica que en la provincia se está produciendo ese tipo de abusos manifestando: *"Al sindicato nos llegan denuncias, pero en la práctica no van más allá ni terminan en el juzgado porque no hay nada definido en España y porque el empleado tiene miedo a perder el trabajo. La gente acepta determinadas condiciones por no ir al paro y el empresario o el directivo se aprovechan de eso"*.

Pues como nos refiere Verónica Riquelme<sup>89</sup>, *en los últimos años, ha habido una sobre determinación de la vida por el trabajo, por ser exitoso económicamente, por elevar la capacidad de consumo o por la valoración misma de estar empleado. Como lo reconocen trabajadores encuestados, "Yo valgo en la medida que trabajo mucho". En efecto, hay una gran presión por producir sin medir las consecuencias sociales ni cómo esto afecta la vida*

---

<sup>87</sup> RECIO, Ángel. "Desconexión laboral: La 'pugna' entre las empresas y los trabajadores por el descanso" Málaga hoy. [http://www.malahoy.es/malaga/pugna-empresas-trabajadores-descanso\\_0\\_1123088241.html](http://www.malahoy.es/malaga/pugna-empresas-trabajadores-descanso_0_1123088241.html). 02/04/2017.

<sup>88</sup> Unión General De Trabajadores, Madrid (1888).

<sup>89</sup> RIQUELME, Verónica, "El tiempo de trabajo", Temas Laborales Nº 11 de la Dirección del Trabajo, p. 1. [http://dt.gob.cl/1601/articles-60344\\_temalab\\_11.pdf](http://dt.gob.cl/1601/articles-60344_temalab_11.pdf) (Consulta: 25 noviembre 2017)

*personal y familiar. El tiempo destinado al trabajo es un tiempo restado a las otras actividades, empobreciendo el quehacer de los individuos, sus grupos de referencia y la sociedad en general.*

En referencia a esta situación, Antonio Peñalver<sup>90</sup>, profesor de la escuela de negocios malagueña Esesa y ex director de recursos humanos de firmas como Banco Santander, explica con respecto a la regulación del derecho a la desconexión laboral *"Este tipo de leyes contribuyen a sensibilizar y a respetar la vida personal de los trabajadores porque se puede ver afectada hasta la salud. Se envían muchos mensajes y correos importantes en fines de semana o vacaciones y eso provoca estrés."* Estando a favor de que esa desconexión se convierta, directamente, en un derecho laboral y subraya que... *"Probablemente se debería empezar por no enviar correos a partir de una determinada hora o en fin de semana y luego siga porque el empleado no tenga por qué responder en ese tiempo libre. El paso siguiente debería ser que, si no se cumple, se produzca algún tipo de sanción a la empresa."* ...añade Peñalver<sup>91</sup>, quien reconoce que en España sigue habiendo "coacciones" a los empleados y que es algo casi cultural. *"Parece que si no respondes a un WhatsApp eres un maleducado. Esto se ha llevado también a las empresas y es cierto que se están produciendo abusos con los empleados"*, remarca este experto en recursos humanos.

---

<sup>90</sup> RECIO, Ángel. *Op. Cit.*

<sup>91</sup> *Ibid.*

A razón de ello en estos casos, para que funcione el derecho a la desconexión laboral se debe aplicar, según Leonardo Slinger<sup>92</sup>, abogado especializado en Derecho Laboral de Guyer & Regules, es el principio de razonabilidad, orientado a proteger al trabajador de aquellos casos en que los empleadores incurran en conductas abusivas. Considera que no es lo mismo contestar un mensaje, mail o llamada telefónica con cierta excepcionalidad, que si esto ocurre de forma cotidiana.

También en opinión de los que dirigen o representan algunas empresas de gran presencia en el mercado como Pedro Martínez Moya<sup>93</sup>, quien es Director General de la Cadena de Gimnasios Synergym en España refirió sobre el derecho a la desconexión laboral de los que: *independientemente de que se legisle o no, las empresas debemos utilizar el sentido común. Todo lo que esté vinculado a facilitar la desconexión y la conciliación laboral con el ámbito personal y familiar, ayuda a tener equipos de trabajo más felices y, por tanto, más productivos, por lo que apoyaríamos cualquier medida en este sentido... Estamos muy comprometidos en este aspecto, de nada sirve quemar a un trabajador cuando el éxito de tu negocio depende de que pueda dar lo máximo dentro de su jornada, con una sonrisa amplia y con toda la energía cargada tras el descanso.*

---

<sup>92</sup> FIORELMONDO, María. “Desconexión laboral: ¿es necesaria su regulación?”. El Observador. 31/05/2017. <https://www.elobservador.com.uy/desconexion-laboral-es-necesaria-su-regulacion-n1077764>

<sup>93</sup> RECIO, Ángel. “Desconexión laboral: La 'pugna' entre las empresas y los trabajadores por el descanso” Málaga hoy. [http://www.malahoy.es/malaga/pugna-empresas-trabajadores-descanso\\_0\\_1123088241.html](http://www.malahoy.es/malaga/pugna-empresas-trabajadores-descanso_0_1123088241.html). 02/04/2017.

Así también, el Director General de la firma turística ClickViaja, Óscar Alonso<sup>94</sup>, también apoya la desconexión, pero la ve más difícil cuando se está en un puesto directivo explicando: *“porque requieren cierta conexión con la empresa de alguna manera en horarios algo atípicos y de forma excepcional”* .... *“Explica que intentan no molestar a los empleados fuera del horario laboral salvo en situación excepcional e importante como es lógico y defiende la creación de grupos de WhatsApp entre los empleados para generar camaradería”*.

Finalmente, Bruno Mettling<sup>95</sup> pone de relieve el derecho a la desconexión, que debe complementarse con un deber de desconexión. Según él, *“el derecho a la desconexión es [...] una corresponsabilidad del trabajador y del empleador”* que *“depende tanto de la educación a nivel individual como de la regulación a nivel de la empresa”*. Es decir, este derecho y este deber a la desconexión deberían ser establecidos de manera coordinada con los representantes del personal, debiendo ir acompañados con medidas de sensibilización al uso de los instrumentos digitales.

Concluyendo según las autoras Lucia Bellocchio y Antonella Stringhini<sup>96</sup> que una normativa sobre derecho a la desconexión laboral vendría a regular un nuevo derecho para los trabajadores: desconectarse del ámbito laboral durante

---

<sup>94</sup> RECIO, Ángel. *“Desconexión laboral: La 'pugna' entre las empresas y los trabajadores por el descanso”* Málaga hoy. [http://www.malagahoy.es/malaga/pugna-empresas-trabajadores-descanso\\_0\\_1123088241.html](http://www.malagahoy.es/malaga/pugna-empresas-trabajadores-descanso_0_1123088241.html). 02/04/2017.

<sup>95</sup> Revista Informativa. *“Actualidad Internacional Sociolaboral”*. Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2016, N°194. Madrid, p. 136.

<sup>96</sup>BELLOCHIO, Lucia y Antonella, STRINGHINI. *“El derecho a la desconexión digital: comentario a la reciente ley francesa”*. Diario DPI Suplemento y Tecnologías, 03 de mayo del 2017. N° 035, p. 3. <https://dpicuantico.com/sitio/wp-content/uploads/2017/05/Bellocchio-Stringhini-Derecho-y-Tecnologia-03.05.pdf>.

sus horas de descanso; y la vez genera una nueva obligación para los empleadores: la de regular el uso de las tecnologías de la comunicación para garantizar el respeto del tiempo de descanso y de las vacaciones de sus empleados.

### **3.1.1. Posturas en contra**

El especialista en asesoramiento jurídico a empresas Manuel Pomares<sup>97</sup> nos refiere que: *estamos ante un nuevo derecho de los trabajadores que ha surgido con el uso de las nuevas tecnologías. Este derecho a la desconexión permitirá a los trabajadores desconectar de su trabajo de forma efectiva, y dedicar ese tiempo a la familia y amigos. Aunque también podrá conllevar un recorte de los salarios, al limitar el tiempo de trabajo. Y otro asunto diferente será ver si efectivamente se cumple con la ley o no, porque al menos en nuestro país, muchos trabajadores están dispuestos a hacer lo que sea para no perder su puesto de trabajo.*

Para el jurista experto en derecho laboral Eric Cohen<sup>98</sup>, el derecho a la desconexión que figura en la ley no es más que un mero “eslogan jurídico” porque, en la actualidad, se puede multar a una empresa que sancione a un asalariado por no estar conectado a su cuenta de correo y este último tiene derecho a cobrar las horas extra si la empresa le impone un volumen de trabajo que le obliga a trabajar por la noche o los fines de semana. “*Esta aparente*

---

<sup>97</sup> POMARES, Manuel. “*La desconexión digital de los trabajadores: ¿un nuevo derecho laboral?*”. Euroresidentes, 2018. <https://www.euroresidentes.com/empresa/derecho-mercantil/la-desconexion-digital-los-trabajadores-nuevo-derecho-laboral> (Consulta 15/01/2018)

<sup>98</sup> CANTÓN, Eva. “*Derecho a Desconectar*”. Diario Córdoba. 12/12/2016. [http://www.diariocordoba.com/noticias/sociedad/derecho-desconectar\\_1107812.html](http://www.diariocordoba.com/noticias/sociedad/derecho-desconectar_1107812.html)

*consagración del derecho a la desconexión podría conllevar un retroceso en los derechos de los trabajadores si la negociación culmina con un acuerdo para estar conectados por las noches y los fines de semana.”*

## **3.2. Resultados Normativos**

### **3.2.1. Derecho Interno**

#### **3.2.1.1. Constitución Política del Perú**

◆ Artículo 2º.- Toda persona tiene derecho.

7. Al honor y a la buena reputación, **a la intimidad personal y familiar** así como a la voz y a la imagen propias.

Toda persona afectada por afirmaciones inexactas o agraviada en cualquier medio de comunicación social tiene derecho a que éste se rectifique en forma gratuita, inmediata y proporcional, sin perjuicio de las responsabilidades de ley.

22. A la paz, a la tranquilidad, **al disfrute del tiempo libre y al descanso**, así como a gozar de un ambiente equilibrado y adecuado al desarrollo de su vida.

**3.2.1.2. Legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, Decreto Legislativo N° 713 (08/11/1991).**

- ◆ **Artículo 1.- El trabajador tiene derecho como mínimo a 24 horas consecutivas de descanso en cada semana**, el que se otorgará preferentemente en día domingo.
- ◆ **Artículo 10.- El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios.** Dicho derecho está condicionado, además, al cumplimiento del récord que se señala a continuación:
  - a) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria es de seis días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos sesenta días en dicho período.
  - b) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria sea de cinco días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos diez días en dicho período.
  - c) En los casos en que el plan de trabajo se desarrolle en sólo cuatro o tres días a la semana o sufra paralizaciones temporales autorizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, los trabajadores tendrán derecho al goce vacacional, siempre que sus faltas injustificadas no excedan de diez en dicho período. Se consideran faltas injustificadas las

ausencias no computables para el récord conforme al artículo 13 de esta Ley.

**3.2.1.3. Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, Decreto Legislativo N° 276.**

◆ **Artículo 24.-** Son derechos de los servidores públicos de carrera:

**d) Gozar anualmente de treinta días de vacaciones remuneradas salvo acumulación convencional hasta de 02 períodos;**

Los derechos reconocidos por la Ley a los servidores públicos son irrenunciables. Toda estipulación en contrario es nula.

**3.2.1.4. Ley de Servicio Civil, Ley N° 30057**

◆ **Artículo 35. - Derechos individuales del servidor civil**

El servidor civil tiene los siguientes derechos:

**b) Gozar de descanso vacacional efectivo y continuo de treinta (30) días por cada año completo de servicios,** incluyendo los días de libre disponibilidad, regulados en el reglamento. Mediante decreto supremo el Poder Ejecutivo puede establecer que hasta quince (15) días de dicho período se ejecuten de forma general. El no goce del beneficio en el

año siguiente en que se genera el derecho no genera compensación monetaria alguna y el descanso se acumula.

**d) Descanso semanal obligatorio de veinticuatro (24) horas consecutivas, como mínimo.**

### **3.2.2. Derecho Internacional**

#### **3.2.2.1. Declaración Universal de los Derechos Humanos**

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

#### **3.2.2.2. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**

- ◆ **Artículo 7**

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

**d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las variaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.**

### **3.2.2.3. Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 de la OIT<sup>99</sup>**

#### **◆ Artículo 2**

1. A reserva de las excepciones previstas en los artículos siguientes, todo el personal empleado en cualquier empresa industrial, pública o privada, o en sus dependencias, deberá disfrutar, en el curso de cada período de siete días, de un descanso que comprenda como mínimo veinticuatro horas consecutivas.

2. Dicho descanso se concederá al mismo tiempo, siempre que sea posible, a todo el personal de cada empresa.

3. El descanso coincidirá, siempre que sea posible, con los días consagrados por la tradición o las costumbres del país o de la región.

### **3.2.2.4. Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 de la OIT**

#### **◆ Artículo 3**

1. Toda persona a quien se aplique el presente Convenio tendrá derecho a vacaciones anuales pagadas de una duración mínima determinada.

---

<sup>99</sup> Organización Internacional de Trabajo.

2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio especificará la duración de las vacaciones en una declaración anexa a su ratificación.

3. Las vacaciones no serán en ningún caso inferiores a tres semanas laborables por un año de servicios.

4. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá notificar ulteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, por medio de una nueva declaración, que establece vacaciones de mayor duración que la que especificó en el momento de la ratificación.

### **3.2.3. Derecho Comparado**

#### **3.2.3.1. Francia**

◆ **Código de Trabajo Frances, Ley Francesa N°2016-1888<sup>100</sup>**

**Artículo L. 2242-8.-** La negociación anual sobre igualdad profesional entre las mujeres y los hombres y la calidad de vida en el trabajo incluirá:

7.º Las modalidades del pleno ejercicio por el trabajador de su derecho a la desconexión y la puesta en marcha por la empresa de dispositivos de regulación de la utilización de los

---

<sup>100</sup>Francia. Ley Francesa N°2016-1888. Publicada el 09 de agosto del 2016 en el Diario Oficial de la República Francesa. Disponible en: <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2016/8/8/ET SX1604461L/jo#JORF SCTA000032983228>

dispositivos digitales, a fin de asegurar el respeto del tiempo de descanso y de vacaciones, así como de su vida personal y familiar. A falta de acuerdo, el empleador, previa audiencia del comité de empresa o, en su defecto, de los delegados de personal, elaborará una política de actuación al respecto. Esta política definirá las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y preverá, además, la puesta en marcha de acciones de formación y de sensibilización sobre un uso razonable de los dispositivos digitales, dirigida a los trabajadores, mandos intermedios y dirección.

### **3.2.3.2. España**

- ◆ **El Grupo Parlamentario Confederal de Unidos Podemos - En Comú Podem - En Marea presenta la siguiente Proposición no de Ley sobre el derecho a la desconexión laboral fuera del horario de trabajo, para su debate en la Comisión de Empleo y Seguridad Social.<sup>101</sup>**

El Congreso de los Diputados insta al Gobierno a:

1. Impulsar una regulación legal conjuntamente con los agentes sociales del uso de las tecnologías de la

---

<sup>101</sup> Congreso de los Diputados de España. “*Boletín Oficial de las Cortes Generales*”, XII Legislatura, Núm. 127, España, 22/03/2017 p. 54. Disponible en: <file:///C:/Users/HP/Documents/INFORMACION%20PARA%20TESIS/BOCG-12-D-127%20espa%C3%B1a.PDF>

comunicación (mensajería y correos electrónicos o dispositivos móviles) fuera de la jornada laboral con el objetivo de evitar que los trabajadores y trabajadoras puedan continuar trabajando después de finalizar su jornada laboral utilizando los medios electrónicos de la empresa, y garantizar la seguridad y salud en el trabajo y el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral y el respeto a las vacaciones de las personas trabajadoras.

2. Impulsar la creación de un plan de uso de las tecnologías de la comunicación fuera de la jornada laboral con el objetivo de educar digitalmente tanto al empresariado como a los trabajadores y trabajadoras.

3. Impulsar la creación por parte del Instituto Nacional de Estadística de indicadores de medición del estrés laboral de los trabajadores y trabajadoras.

4. Impulsar la derogación de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

5. Impulsar la realización de un estudio que analice si el uso intensivo de las tecnologías de la información y de la comunicación (mensajería y correos electrónicos o dispositivos móviles) puede llegar a provocar problemas de adicción o dependencia.

- ◆ **Convenio Colectivo del Grupo AXA Seguros<sup>102</sup>, El Grupo AXA en España y el sindicato con mayor representación entre los trabajadores, Comisiones Obreras (CCOO), han firmado un nuevo convenio colectivo, suscrito el 18 de julio de 2017.**

Artículo 14. Derecho a la desconexión digital.

Los cambios tecnológicos producidos en las últimas décadas han provocado modificaciones estructurales en el ámbito de las relaciones laborales. Es innegable que hoy en día el fenómeno de la «interconectividad digital» está incidiendo en las formas de ejecución del trabajo mudando los escenarios de desenvolvimiento de las ocupaciones laborales hacia entornos externos a las clásicas unidades productivas: empresas, centros y puestos de trabajo.

En este contexto, el lugar de la prestación laboral y el tiempo de trabajo, como típicos elementos configuradores del marco en el que se desempeña la actividad laboral, están diluyéndose en favor de una realidad más compleja en la que impera la conectividad permanente afectando, sin duda, al ámbito personal y familiar de los trabajadores y trabajadoras.

---

<sup>102</sup> Boletín Oficial del Estado. “Resolución de 21 de septiembre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Axa”. Núm. 264, Sec. III, España, 10/10/2017, p. 98675. <https://www.boe.es/boe/dias/2017/10/10/pdfs/BOE-A-2017-11622.pdf>

Es por ello que las partes firmantes de este Convenio coinciden en la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. Consecuentemente, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales, AXA reconoce el derecho de los trabajadores a no responder a los mails o mensaje profesionales fuera de su horario de trabajo.

### 3.2.3.3. Chile

- ◆ **Proyecto iniciado en moción de los diputados señores Campos, Andrade, Auth, Carmona; Espinosa, Don Marcos; Espinoza, Don Fidel; Farías, Jiménez, Tuma Y Walker, que “Modifica el Código del Trabajo para establecer el derecho a la desconexión laboral”. (Boletín N° 11110-13)<sup>103</sup>**

**Artículo Único:** Incorpórense las siguientes modificaciones al DFL N°1 de 16 de enero de 2003, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo:

a.- En artículo 10 N°5 incorpórese luego del punto y coma, que pasa a ser punto seguido, la siguiente frase: “Deberá

---

<sup>103</sup> Cámara de Diputados de la República de Chile. *Legislatura 364<sup>a</sup>*. Sesión 130<sup>a</sup>, Chile, 26.01.2017, p. 123. Disponible en: <https://www.camara.cl/pdf.aspx?prmID=12327%20&prmTIPO=TEXTOSESION>

quedar también establecido el Derecho a la Desconexión. Esto es, el derecho a no ser requerido por el empleador para asuntos laborales, por medios digitales o electrónicos, fuera del horario establecido para la jornada de trabajo;”

b.- En el inciso primero del artículo 306 incorpórese luego del punto aparte, que pasa a ser punto seguido, la siguiente frase: “Incluidas las que se refieren al derecho de desconexión.”

#### **3.2.3.4. Uruguay**

- ◆ **Proyecto de ley sobre el derecho del trabajador a desconectarse del trabajo fuera del horario laboral, presentado por el senador Pedro Bordaberry<sup>104</sup>**

Artículo 1º-. Se establece el derecho del trabajador a desconectarse, fuera del horario laboral y durante el goce de su licencia.

Artículo 2º-. Entiéndase como “derecho a desconectarse” a los efectos de esta ley, el pleno ejercicio del derecho del asalariado a la desconexión de los dispositivos digitales y del uso de las tecnologías de la comunicación (mensajerías, chats, correos electrónicos, teléfonos móviles, tablets,

---

<sup>104</sup> Cámara de Senadores de Uruguay. *Proyecto de ley de sobre el derecho del trabajador a desconectarse del trabajo fuera del horario laboral*. Montevideo, Uruguay, 15/03/2017. <http://vamosuruguay.com.uy/derecho-trabajador-desconectarse-fuera-horario-laboral/>

notebooks, pc, y demás medios online) para garantizar el respeto del tiempo de descanso fuera del horario laboral y durante el goce de la licencia.

Artículo 3°. El derecho a desconectarse consagrado por la presente ley no es absoluto y podrá cesar en determinados casos (tales como notificaciones, citaciones, urgencias manifiestas) conforme a las condiciones y pautas que establecerá la reglamentación.

Artículo 4°. Las instituciones y empresas públicas y las empresas privadas podrán acordar y regular, mediante negociación con sus funcionarios y empleados, un protocolo que defina los límites y condiciones al requerimiento de conectarse fuera del horario de trabajo, y en función de las necesidades de cada institución y empresa. A tales efectos podrán redactar un protocolo con las reglas, fijando las modalidades del pleno ejercicio del derecho del asalariado a la desconexión, de los dispositivos digitales.

### 3.2.3.5. Argentina

- ◆ **Proyecto de ley sobre la Desconexión digital fuera de la jornada laboral presentada por el senador Omar Schild<sup>105</sup>:**

Artículo 1º: Queda prohibido para todo el ámbito de la provincia de Entre Ríos la conexión mediante dispositivos digitales de las empresas y los Estados Provincial y Municipales con los trabajadores fuera de la Jornada Laboral de éstos.

Artículo 2º: Las empresas y los Estados Provincial y Municipales pondrán en marcha una serie de mecanismos de regulación para la no utilización de los dispositivos digitales fuera del ámbito laboral, en el plazo de noventa (90) días de aprobada la presente Ley. El Poder Ejecutivo provincial deberá dictar las normas reglamentarias necesarias para su constitución, organización y administración, disponiendo los ajustes presupuestarios que fueran necesarios.

---

<sup>105</sup> Cámara de Senadores de la Provincia de Entre Ríos. *Proyecto de ley sobre la Desconexión digital fuera de la jornada laboral*. 138º Período Legislativo, Reunión N° 6 - 5ª Sesión Ordinaria, Argentina, 01/06/2017, p.24. Disponible en: [http://www.senadoer.gob.ar/sesiones/asuntos\\_download.php?f=R25LWTdMY0ErYmQxQ1ArelJrcVF0TCsrR3lja3gwUGw=.](http://www.senadoer.gob.ar/sesiones/asuntos_download.php?f=R25LWTdMY0ErYmQxQ1ArelJrcVF0TCsrR3lja3gwUGw=)

### 3.3. Casos Emblemáticos

#### 3.3.1. Caso Renault - Francia

Antonio B, ingeniero del centro experimental de Renault de Guyancourt, se quitó la vida en octubre del 2006. Tenía 39 años. Su familia emprendió un proceso judicial por considerar responsable a la empresa del estrés que llevó a este empleado a tirarse por la ventana de un quinto piso del edificio en el que trabajaba. El suicidio de Antonio B. es el único de los tres que tuvieron lugar en seis meses en el mismo centro de estudios técnicos que ha sido reconocido por la justicia como un accidente de trabajo. Los tres ingenieros estaban adscritos a esta unidad donde 1.200 ingenieros trabajan en la creación de los nuevos modelos de la marca.<sup>106</sup>

Los sindicatos denunciaron la fuerte presión a que estaban sometidos y el «ritmo infernal» exigido por la dirección, que obligó a proyectar ocho nuevos modelos al año, el doble que hasta entonces, sin aumentar los efectivos. Por esta razón, los ingenieros debían hacer frente a jornadas laborales de 12 horas e incluso llevarse trabajo a casa.<sup>107</sup>

---

<sup>106</sup> MARTÍN HERNÁNDEZ, María Luisa. “*El Suicidio como riesgo laboral*”. <https://wilfredosanguinetti.wordpress.com/2010/01/16/el-suicidio-como-riesgo-laboral-escribe-maria-luisa-martin-hernandez-a-partir-del-caso-renault/>. 16.01.2010.

<sup>107</sup> Ibid.

### 3.3.2. Caso Dentsu, por 'karoshi' o muerte por trabajo extenuante – Japón

Matsuri Takahashi resistió siete meses en la mayor compañía publicitaria japonesa y quinta del mundo. La joven de 24 años se lanzó al vacío en el dormitorio de la empresa en diciembre pasado del año 2015 después de haber encadenado jornadas de veinte horas de trabajo y meses superando las cien horas extras. En las redes sociales había advertido de que quería morir y que estaba física y mentalmente destrozada. Antes de suicidarse envió un email a su madre eximiéndola de culpa y preguntándose por qué las cosas tenían que ser así.<sup>108</sup>

Matsuri es el último caso de 'karoshi' o muerte por trabajo extenuante que cíclicamente sienta a la sociedad japonesa en el diván. Además de los litúrgicos debates y promesas, Matsuri ha provocado ya la dimisión del presidente del gigante publicitario Dentsu. Tadashi Ishii ha comunicado que se va tras ofrecer sus sinceras disculpas y reconocer que había fracasado en “proteger del exceso de trabajo a sus jóvenes trabajadores”. Matsuri llegaba a menudo a casa a las cinco de la mañana y la compañía falseaba su número de horas extras, según una inspección laboral de septiembre que señaló al exceso de trabajo como la causa inequívoca de su suicidio. La investigación revelaba que una treintena de trabajadores habían sido obligados a superar las cien horas extra mensuales que fija como límite la ley.<sup>109</sup>

---

<sup>108</sup> FONCILLAS, Adrián. “La muerte de una joven por exceso de trabajo conmociona a los japoneses”. El periodico, 30/12/2016. <https://www.elperiodico.com/es/internacional/20161230/la-muerte-de-una-joven-por-exceso-de-trabajo-conmociona-a-los-japoneses-5719252>

<sup>109</sup> Ibid.

El Ministerio de Trabajo demandará a la compañía por la muerte de Matsuri al entender que incumplió la normativa laboral y es responsable legal. La compañía tiene una sólida reputación de exprimir a sus trabajadores. La primera víctima oficialmente reconocida de karoshi fue un empleado suyo. Ichiro Oshima, de 24 años, se suicidó en 1991 después de trabajar año y medio sin un día de descanso y durmiendo alrededor de dos horas. La compañía alegó que tenía problemas personales.<sup>110</sup>

---

<sup>110</sup> Ibid.

## CAPITULO IV

### DISCUSIÓN Y VALIDACIÓN DE HIPÓTESIS

#### 4.1. Discusión doctrinaria

##### 4.1.1. Posturas o argumentos a favor

Los especialistas como Bruno Mettling, Cristóbal Molina, reconocen que el derecho a la desconexión laboral si bien no tiene una definición específica, tiene por finalidad evitar que se utilicen equipos informáticos para comunicarse con el trabajador cuando este se encuentra fuera del horario de trabajo, ya sea para consultar o dar órdenes de trabajo, sometiendo a los trabajadores a un grado de estrés que alcanzado un nivel serio perjudica la salud. Por lo que el objetivo de este derecho sería proteger la salud psicosocial de las personas y facilitar la vida personal, libre de intrusión fuera del lugar de trabajo.

A lo que los autores Teresa Coelho, Juan Pablo Calvas y Eva Cantón concuerdan con que las tecnologías ofrecen la posibilidad de trabajar en cualquier momento y en diferentes lugares, pero que eso no da pie a que se pueda tener contacto con el trabajador en cualquier momento y lugar. Existiendo el riesgo de que se dé nuevas prácticas de explotación, vulnerándose el derecho fundamental de descanso. Pareciendo que el hecho de contratar a un trabajador otorga la potestad absoluta al empleador de invadir su vida personal y apropiarse de ella. Razón por la cual el derecho a la desconexión laboral sería como una forma de establecer una barrera del derecho a la intimidad del

trabajador, ante un fenómeno de enormes consecuencias económicas, laborales y saludables.

Las autoras María Auxiliadora Jiménez y Verónica Riquelme concuerdan con que la ausencia de una regulación al respecto hace que muchas denuncias queden en el vacío, además de que existe un temor del trabajador de perder su trabajo si no acepta las condiciones de trabajo al que es sometido por el empleador. Haciendo de que el trabajador sienta que vale en medida a lo que produce sin importar que su trabajo se extienda a su vida personal, lo que le resta tiempo a las actividades que podría realizar durante el descanso.

En referencia a esta situación, Antonio Peñalver, Leonardo Slinger y Bruno Mettling y las abogadas Lucia Bellochio y Antonella Stringhini coinciden en que la regulación del derecho a la desconexión laboral genera mayor sensibilización en el respeto a la vida personal de los trabajadores teniendo en cuenta que su salud podría verse afectada, considerando que este derecho laboral podría comenzar en un primer momento con establecer horarios pero que a la larga debería cumplirse con el respeto del tiempo completo de descanso y de no cumplirse con ello, debería determinarse algún tipo de sanción.

Sin excepción de tener en cuenta el principio de razonabilidad puesto que debe considerarse los casos de emergencia o de especial importancia que justificarían al empleador para tener la necesidad de comunicarse con el empleador, lo que evidentemente no es frecuente. No debiendo olvidar que el derecho a la desconexión se convierte en un derecho para el trabajador y un

deber para el empleador por lo que si existe un nivel de concientización para ambos podría obtenerse grandes resultados.

Con las referencias de Pedro Martínez Moya y Óscar Alonso representantes de empresas de gran trascendencia podemos corroborar que existen empresas que tienen conocimiento de la importancia de desconectarse del trabajo. Siendo conscientes de que al facilitar la desconexión y promover la conciliación de la vida personal y laboral del trabajador, manteniendo felices y tranquilos a los trabajadores. Generan mayor productividad considerando que eso hace que sus empresas sean más productivas y exitosas. Obviamente no descartando las situaciones excepcionales en las que se requiera comunicarse con el trabajador fuera de la jornada de trabajo.

#### **4.1.2. Posturas o argumentos en contra**

El especialista Manuel Pomares sostiene que el derecho a la desconexión laboral permitirá a los trabajadores desconectarse de su trabajo pero que ocasionaría un recorte de los salarios, al limitar el tiempo de trabajo. Y otro aspecto sería los problemas para su aplicación pues muchos trabajadores aceptan ser presionados para no perder su trabajo.

Criterio que no compartimos en el sentido de que el derecho a la desconexión laboral tiene por finalidad generar protección al tiempo libre que tiene el trabajador, fuera de la jornada de trabajo. Por lo tanto, este tiempo no es considerado por el empleador como tiempo de trabajo y no existe una remuneración extra para el trabajador por cada llamada o mensaje que contesta.

Por otro lado, el jurista Eric Cohen considera que el derecho a la desconexión podría conllevar un retroceso en los derechos de los trabajadores si la negociación colectiva que se da entre empleador y trabajador culmina con un acuerdo para estar conectados por las noches y los fines de semana.

Criterio que compartimos puesto que consideramos que el derecho a la desconexión laboral no debería dejarse solo en potestad de negociación entre trabajador y empleador, pues la finalidad de este derecho es proteger que el derecho al descanso se haga efectivo y que el trabajador no sea perjudicado en cuando a su salud.

Además, que la jornada de trabajo tiene un horario establecido por el empleador y fuera de este horario es considerado como tiempo de descanso para el trabajador. De manera que no habría justificación para poder negociar horarios que limiten el cumplimiento de un derecho que protege derechos fundamentales que necesitan ser respetados para el garantizar el bienestar de la persona, con excepción de las situaciones de emergencia y los mecanismos que permitirían que este derecho no se afecte.

#### **4.1.3. Posición o argumentos personales**

El impacto de los avances tecnológicos dentro del ámbito laboral ha originado nuevas formas de prestación laboral y la flexibilización de estos, por lo que también ha ocasionado que la barrera entre vida profesional y personal se vaya desvaneciendo. Teniendo como resultado la afectación de derechos que si bien es cierto se encuentran ya reconocidos no pueden efectivizarse de manera individual frente a esta nueva realidad. Por lo que el derecho a la desconexión

laboral se convierte en un derecho que necesita ser reconocido, para garantizar que el derecho al descanso y disfrute de tiempo libre sean respetados por el empleador, considerando los efectos que causa la vulneración de estos y la importancia que tienen para el normal desarrollo del ser humano en su vida cotidiana.

Consecuentemente consideramos que el derecho a la desconexión laboral tiene un enfoque en tres aspectos importantes para el bienestar del trabajador. El primero es que se respete el horario de trabajo, de manera que se haga efectivo el derecho de descanso; el segundo es la conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo, de manera que no se invada un espacio propio del trabajador y la tercera es la salud del trabajador no sea afectada, evitando que sea expuesto a una sobrecarga de trabajo innecesaria y en tiempos que no corresponde. Los trabajadores tienen derecho a conocer exactamente cuál es su jornada de trabajo, su horario y el tiempo a disposición de la empresa, así como su descanso diario, semanal o mensual ya que todo lo que exceda de ello, llamadas al móvil, mensajes de WhatsApp o correos electrónicos, por ejemplo, suponen la vulneración de un derecho fundamental.

Tratar de quitarle horas de descanso al trabajador invadiendo su espacio con temas de trabajo, pensando que de esta manera puede generar mayor producción o considerando que está a disponibilidad del empleador por contar con la facilidad de la tecnología, puede tener resultado en un corto plazo, pero se evidencia que a largo plazo el trabajador no puede generar la misma producción porque las consecuencias de las presiones, sobrecargas de trabajo

y perturbación de la vida personal del trabajador, incluyendo la falta de descanso; se manifiestan en problemas de salud que perjudican el desenvolvimiento y cumplimiento del desempeño de sus funciones.

## **4.2. Discusión Normativa**

### **4.2.1. Análisis o discusión de la normativa interna**

En la legislación peruana no se tiene ninguna regulación normativa respecto al derecho a la desconexión laboral o digital. Por lo que consideramos la normatividad relacionada con el derecho que el tema investigado.

En primer lugar, consideramos relevante la Constitución Política del Perú, que en el artículo 2°, regula los derechos fundamentales de la persona, considerando importante el derecho a la intimidad personal y familiar, al disfrute del tiempo libre y al descanso. Estos derechos son considerados como propios de la persona por su condición de tal, por lo que también son considerados como derechos de los trabajadores, los que merecen tener los mecanismos necesarios para garantizar su efectividad.

El Decreto Legislativo N° 713, regula en el Artículo 1° sobre el derecho al descanso, debiendo de ser un mínimo de 24 horas consecutivas a la semana y en el Artículo 10 especifica que el descanso vacacional debe ser de treinta días calendario por cada año completo de servicio.

El derecho al descanso también está regulado para el sector público, mediante el decreto legislativo 276, que en el Artículo 24°, en el que se detalla como uno

de los derechos del servidor las vacaciones anuales, que pueden ser acumuladas en periodos de dos años y La Ley de Servicio Civil, Ley N°30057, que en el Artículo 35° también contiene la regulación del descanso vacacional, siendo 30 días por cada año completo de servicio y el descanso semanal de 24 horas.

Estas regulaciones normativas reconocen el derecho al descanso del trabajador, por lo que se entiende que deben ser ejercidos fuera de la jornada de trabajo, considerando que al ser reconocidos estos derechos respaldan la posibilidad de regulación del derecho a la desconexión laboral, puesto que está muy relacionado a los derechos reconocidos en nuestra legislación y que por ser fundamentales para el bienestar del trabajador merecen que se establezcan las garantías necesarias para su cumplimiento.

#### **4.2.2. Análisis o discusión de la normativa internacional**

Dentro de la normativa internacional no podemos dejar de considerar a la Declaración Universal de los Derechos Humanos que en el Artículo 24, reconoce que toda persona tiene derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el Artículo 7 también reconoce derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre.

De manera que el descanso es considerado como uno de los principios mínimos fundamentales que debe garantizarse y por lo tanto entenderse como uno de los derechos fundamentales del trabajador que merece protección no solo en un determinado país sino a nivel internacional.

También la Organización Internacional de Trabajo que es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales ha celebrado convenios sobre el descanso semanal y vacaciones pagadas, en los que determina que todo personal empleado en cualquier empresa industrial, pública o privada, o en sus dependencias, deberá disfrutar, en el curso de cada período de siete días, de un descanso que comprenda como mínimo veinticuatro horas consecutivas y el derecho a vacaciones anuales pagadas de una duración mínima determinada.

Regulación que también nos da a entender la importancia de que el derecho al descanso del trabajador sea respetado y garantizado por los diferentes países, ante la situación de vulnerabilidad existe para el trabajador, por lo que la finalidad de las organizaciones internacionales es la de promover el bienestar social.

#### **4.2.3. Análisis o discusión del derecho comparado**

El derecho a la desconexión laboral ha sido regulado por primera vez en Francia, luego de diversos debates polémicos sobre los efectos de los avances de la tecnología en el trabajador, ante los casos alarmantes de suicidio de los trabajadores por el exceso de trabajo a los que fueron expuestos y el reclamo de los grandes sindicatos para que se tomen cartas en el asunto.

Es así que la regulación de este derecho ha sido considerado como una normativa sin precedentes en el mundo que configura un nuevo derecho emergente de los trabajadores poniendo límites al uso de las tecnologías de la comunicación fuera de los horarios laborales y una nueva obligación para las

empresas de negociar en empresas de más de 50 trabajadores con los representantes de los trabajadores la puesta en marcha de dispositivos de regulación de los dispositivos digitales (teléfonos móviles, tabletas digitales, ordenadores personales, etc.) a fin de asegurar el respeto del tiempo de descanso y vacaciones, así como su vida personal y familiar. En caso de falta de acuerdo, el empleador previa audiencia del comité de empresa o, en su defecto, de los delegados de personal elaborará ya con independencia del tamaño de la empresa una política de actuación (*Charte*) al respecto que definirá las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y preverá, además, la puesta en marcha de acciones de formación y de sensibilización sobre un uso razonable de los dispositivos digitales, dirigida a los trabajadores, mandos intermedios y dirección.<sup>111</sup>

Las abogadas Lucia Bellochio y Antonella Stringhini<sup>112</sup> resaltan que dicha norma, tiene por objeto: a) regular el uso de las tecnologías fuera del ámbito laboral; b) mejorar la calidad laboral para que no se trabaje más de lo establecido; c) promover la negociación colectiva; d) dotar de herramientas al trabajador para prevenir el posible abuso laboral por parte de sus jefes; e) regular la relación entre empleados y trabajadores tanto en el ámbito laboral como personal.

---

<sup>111</sup> DE LA TORRE GARCÍA, CARLOS. “*El nuevo derecho a la desconexión (Droit a la déconnexion) de los dispositivos digitales en Francia (Primera Parte)*”. [http://www.fidefundacion.es/trabajoglobal/El-nuevo-derecho-a-la-desconexion-Droit-a-la-deconnexion-de-los-dispositivos-digitales-en-Francia-Primera-Parte\\_a14.html](http://www.fidefundacion.es/trabajoglobal/El-nuevo-derecho-a-la-desconexion-Droit-a-la-deconnexion-de-los-dispositivos-digitales-en-Francia-Primera-Parte_a14.html). 11.01.2017.

<sup>112</sup> BELLOCHIO, Lucia y Antonella, STRINGHINI. “*El derecho a la desconexión digital: comentario a la reciente ley francesa*”. Diario DPI Suplemento y Tecnologías, 03 de mayo del 2017. N° 035, p. 3. <https://dpicuantico.com/sitio/wp-content/uploads/2017/05/Bellocchio-Stringhini-Derecho-y-Tecnologia-03.05.pdf>.

Por su parte Martin, Philippe<sup>113</sup> resalta que “el derecho a la desconexión”. Se trata de incluir en el marco de la negociación colectiva anual obligatoria sobre igualdad de oportunidades y calidad de la vida laboral una negociación sobre el respeto de los tiempos de descanso y de vacaciones, así como de la vida personal y familiar de los trabajadores que utilizan herramientas digitales.

Ante esta iniciativa de regulación muchos países han considerado seguir la iniciativa legislativa de Francia, por lo que resaltamos las más relevantes como es el caso de España, donde existe una Proposición no de Ley sobre el derecho a la desconexión laboral fuera del horario de trabajo con el argumento de que al legislar el derecho a la desconexión fuera del horario laboral el cumplimiento de los derechos que ya tienen reconocidos los trabajadores pero que ante los avances tecnológicos se ven en riesgo.

Los aspectos principales de esta propuesta son la de impulsar una regulación legal conjuntamente con los agentes sociales del uso de las tecnologías de la comunicación fuera de la jornada laboral, garantizar la seguridad y salud en el trabajo y el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral y el respeto a las vacaciones de las personas trabajadoras; impulsar la creación de un plan de uso de las tecnologías de la comunicación fuera de la jornada laboral, educación digital tanto al empresariado como a los trabajadores y trabajadoras e impulsar medición del estrés laboral de los trabajadores y trabajadoras.

---

<sup>113</sup> PHILIPPE, Martin. “*La reforma laboral en Francia.*” Universidad de Burdeos, Francia. <https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/carlportal-portlets/documentos?nombre=9005b848-cc99-443b-a888-32e2b85da9a2.pdf>. (consultada 24.10.2017)

En este país también se debe resaltar el Convenio Colectivo celebrado entre el Grupo AXA y el sindicato Comisiones Obreras (CCOO), en el que las partes firmantes de este Convenio coinciden en la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales, reconociéndose el derecho de los trabajadores a no responder a los mails o mensaje profesionales fuera de su horario de trabajo. Debiendo resaltar dicha iniciativa, pues pese a que no existe regulación nacional, se evidencia la voluntad de dicha empresa por promover el respeto de la jornada laboral y no invadir la vida personal del trabajador. Lo que consideramos generará concientización y servirá de ejemplo para muchas empresas.

Algunos países latinoamericanos también se han sentido identificados con la situación en la que se encuentran muchos trabajadores frente a sus empleadores y la necesidad de reconocer el derecho a la desconexión laboral. Por lo que imitando la iniciativa francesa, han elaborado y presentado proyectos que tienen por finalidad que se le reconozca este derecho a los trabajadores.

El primer proyecto de ley presentado se ha dado en Chile, en enero del 2017, ante la Cámara de Diputados, proponiéndose que: Deberá quedar también establecido el Derecho a la Desconexión. Esto es, el derecho a no ser requerido por el empleador para asuntos laborales, por medios digitales o electrónicos, fuera del horario establecido para la jornada de trabajo

El siguiente país ha sido Uruguay, que en marzo del 2017 fue presentado ante la Cámara de Senadores. Proponiendo que se reconozca el derecho del

trabajador a desconectarse, fuera del horario laboral y durante el goce de su licencia. Estableciendo una definición propia del derecho a desconectarse como el pleno ejercicio del derecho del asalariado a la desconexión de los dispositivos digitales y del uso de las tecnologías de la comunicación (mensajerías, chats, correos electrónicos, teléfonos móviles, tablets, notebooks, pc, y demás medios online) para garantizar el respeto del tiempo de descanso fuera del horario laboral y durante el goce de la licencia. Planteando que no será absoluto en determinados casos (tales como notificaciones, citaciones, urgencias manifiestas) previa reglamentación, a su vez considera que las instituciones y empresas públicas o privadas podrán acordar y regular, mediante negociación con sus funcionarios y empleados, un protocolo que defina los límites y condiciones al requerimiento de conectarse fuera del horario de trabajo, de acuerdo con las necesidades de cada institución y empresa. fijando las modalidades del pleno ejercicio del derecho del asalariado a la desconexión, de los dispositivos digitales.

Otro país que también considero la importancia de una legislación sobre el derecho a la desconexión laboral fue en la provincia de Entre Ríos Argentina, presentándose en junio del 2017 un Proyecto de ley sobre la Desconexión digital fuera de la jornada laboral, en la que se pretende prohibir en el ámbito de esa provincia la conexión mediante dispositivos digitales de las empresas y los Estados Provincial y Municipales con los trabajadores fuera de la Jornada Laboral de éstos, por lo que deberán establecer una serie de mecanismos de regulación para la no utilización de los dispositivos digitales fuera del ámbito laboral, en el plazo de noventa (90) días una vez de aprobada la presente Ley.

Dejando en manos del Poder Ejecutivo provincial la de dictar las normas reglamentarias necesarias para su constitución, organización y administración.

#### **4.3 Discusión de los casos emblemáticos**

Los casos que consideramos en la presente investigación están referidos a trabajadores que se suicidaron por presentar un estado de presión, estrés y agotamiento debido al exceso de trabajo al que fueron sometidos.

El caso del ingeniero Antonio, quien trabajaba para la empresa Renault y se suicidó tirándose por la ventana del quinto piso de la oficina en la que trabajaba, siendo el único caso que pudo ser judicializado y reconocido como accidente de trabajo, por lo que tiene mayor relevancia frente a los diversos casos que se han sucedido en Francia, además ello se pudo saber que las razones que lo llevaron al suicidio fue la fuerte presión por la que pasaba este trabajador juntamente con sus compañeros, teniendo un ritmo de trabajo demasiado agotador, que implicaba 12 horas de trabajo y adicionalmente se llevaba el trabajo a casa. Lo que evidencia la situación de debilidad en la que se encontraba, puesto que el exceso de trabajo ocasiono que se aísle de su entorno, pues solo se dedicaba al trabajo prácticamente sin descanso, sin disfrute de tiempo libre, sin tiempo para hacer lo que le guste, pasar tiempo en familia, cosas que suele hacerse durante el tiempo de ocio.

El otro caso es muy semejante, la joven Matsuri no resistió las excesivas jornadas de trabajo a la que fue sometida, trabajando para la empresa Dentsu, estas jornadas de trabajo tenían una duración de 20 horas llegando a acumular 100 horas extras al mes. A pesar de que este caso tiene relación con el alargamiento de las horas de

trabajo que se cumplen el mismo centro laboral y cuando se encuentra fuera de este, lo hemos considerado relevante para esta investigación, puesto que esta circunstancia también afecta el derecho a la desconexión laboral, pues las horas de trabajo se extralimitaban de la jornada de trabajo. Evidenciando que la trabajadora se encontraba agotaba física y mentalmente, en un cuadro de estrés que la llevo incluso a perder las ganas de vivir tal como lo publico en sus redes sociales poco antes de suicidarse.

Lo que debemos resaltar de ambos casos es los resultados extremos y penosos que pueden obtenerse, cuando un trabajador es expuesto a una carga laboral excesiva, centrándolo en situación vivencial en la que tiene como única función producir para sus empleadores, perdiendo los demás aspectos de su vida, incluso el tiempo prudencial que debería darse para componerse, el tiempo de compartir con su familia, el tiempo que le permita disfrutar de lo que considere importante en su vida privada. Llevando al trabajador a un punto en el que su salud y el desarrollo normal de su vida se ve afectada pues no puede lograr un equilibrio entre su vida laboral, personal y familiar.

#### **4.4. Validación de la hipótesis**

De acuerdo con los objetivos que nos planteamos al iniciar el desarrollo de la presente investigación y las respuestas que hemos ido obteniendo en el transcurso de esta, presentamos los siguientes argumentos que validaron la hipótesis planteada.

#### **4.4.1. Argumento 1**

Teniendo como referencia la realidad de los trabajadores tanto en nuestro país como en los diversos países que han sido materia de comparación legislativa y de acuerdo con las opiniones de los especialistas, hemos evidenciado la situación de vulnerabilidad del trabajador frente al desarrollo de las tecnologías que son aprovechados por el empleador para extender los temas de trabajo fuera del horario de trabajo establecido.

Por lo que podemos comprobar que existe la necesidad de regular el derecho a la desconexión laboral como un nuevo derecho con una definición propia, juntamente con una regularización efectiva que garantice su cumplimiento teniendo en cuenta las excepciones para su aplicación, tales como son los casos de emergencia o los circunstanciales de acuerdo también con cada realidad laboral.

#### **4.4.2. Argumento 2**

El derecho a la desconexión laboral es un nuevo derecho cuyo origen está relacionado al avance de la tecnología y el uso de este por parte del empleador, esto para continuar en permanente contacto con el trabajador cuando este se encuentra fuera de la jornada de trabajo. Esta afectación se presenta cuando el empleador, haciendo uso de los diferentes instrumentos de las tecnologías de la comunicación, ya sea mediante llamadas telefónicas, enviando correos electrónicos, mensajes de texto, mensajes al WhatsApp o haciendo uso de las redes sociales; trata de comunicarse con el trabajador cuando ya se encuentra

descansando o disponiendo de su tiempo libre, en el desarrollo cotidiano de su vida personal y familiar.

#### **4.4.3. Argumento 3**

La afectación del derecho a la desconexión laboral trae como consecuencia efectos negativos en el aspecto de la vida personal y familiar del trabajador, pues no comparte un tiempo aprovechable con sus seres queridos o practica sus actividades favoritas; se pierde de las relaciones sociales incluyendo las actividades propias del ciudadano dentro de la sociedad. Todo ello a razón de que el trabajador es constantemente invadido por el aspecto laboral dentro del desarrollo de su vida personal, evitando que exista un equilibrio razonable entre ambos aspectos, lo que deteriora el bienestar y la calidad de vida del trabajador en general.

Asimismo, se producen afecciones a la salud de este, pudiendo manifestarse en el padecimiento de estrés, síndrome de desgaste ocupacional, cansancio, agotamiento, ansiedad, depresión que llegando a extremos puede darse situaciones de suicidio. Además de que estas enfermedades también desencadenan malestares físicos, como pérdida de peso, infartos, migrañas, etc.

#### **4.4.4. Argumento 4**

Los mecanismos de solución que podrían ser usados para que se respete el derecho a la desconexión laboral es en primer lugar una regulación normativa en la legislación peruana, en la que se reconozca el derecho a la desconexión laboral del trabajador fuera de la jornada de trabajo y se prohíba el uso de la

tecnología de la comunicación por parte del empleador, evitando de esta manera invadir el espacio personal y/o familiar del trabajador con responsabilidades laborales, teniendo en cuenta la relación de este derecho con el derecho al descanso y el disfrute del tiempo libre; que son derechos fundamentales propios de la persona y que no deben ser expuestos a una posible vulneración por un vacío legal que puede ser previsto y solucionado ante una nueva realidad que es el avance de las nuevas tecnologías. Además, se deberían establecer sanciones para los empleadores que no respeten este derecho; como las multas, que podrían ser impuestas de acuerdo con la gravedad o la reiteración en la vulneración de este derecho por parte del empleador.

Finalmente consideramos que se podrían implementar políticas de concientización, tanto para empleadores y trabajadores que tengan como objetivo mejorar el clima laboral y se fomente el respeto por los derechos y obligaciones que tienen ambos en la relación laboral. Fomentando de esta manera el reconocimiento de este derecho y la implementación en cada centro de trabajo.

## CONCLUSIONES

- ◆ El trabajo es muy importante para el hombre y para el desarrollo de la sociedad, pues esta actividad le brinda bienes y servicios que tienen la finalidad de satisfacer las necesidades del hombre y facilitar su desarrollo como persona, de manera que pueda vivir dignamente. Dentro de ello el trabajador tiene derecho de usar su tiempo libre para poder compensar el desgaste emocional, mental o físico que le genere la labor que desempeñe. Por eso la necesidad de que se reconozca y regule el derecho a la desconexión laboral para que no se siga afectando este derecho del trabajador interrumpiendo su tiempo de descanso e invadiendo su intimidad personal y familiar.
- ◆ Al existir un vacío legal, este es aprovechado por los empleadores para invadir el espacio personal del trabajador mediante el uso de la tecnología, que nos posibilita la comunicación sin importar la distancia, por lo que permite al empleador perturbar al trabajador con los temas de trabajo en un horario que no corresponde, limitándolo de disponer su tiempo libre y hacer efectivo su tiempo de descanso. Pues sabemos que la tecnología nos ha proporcionado un modo diferente de trabajo, pero que a la vez ha generado ciertos perjuicios para el trabajador en cuanto a la limitación del tiempo de la jornada de trabajo y el tiempo libre fuera de este.
- ◆ La protección del derecho a la desconexión laboral tiene una amplia relación con varios derechos fundamentales de la persona, puesto que la finalidad de este derecho más allá de lograr el descanso, al disfrute del tiempo libre y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral del trabajador también es la de evitar diferentes situaciones que causen afecciones a su salud, lo que tiene

relación también con el derecho a la vida, un derecho importante para el ser humano. Pues de nada serviría poder garantizar los demás derechos si la persona ya no goza de buena salud para continuar trabajando.

- ◆ El derecho a la desconexión digital es un tema que actualmente va generando mayor discusión y preocupación por los distintos países, puesto que los avances tecnológicos y sus efectos negativos en los trabajadores están siendo más evidentes. Por lo que la preocupación de los Estados, Sindicatos y las propias empresas son las de poder afrontar y establecer los mecanismos necesarios para prevenir los riesgos derivados de la intensificación del trabajo, aumento del nivel de estrés y el alargamiento del tiempo de trabajo; al no respetarse el tiempo libre del trabajador, características esenciales de un sistema que requiere más atención, tanto a nivel social como jurídico que debería ser tomado en cuenta por el ordenamiento jurídico peruano.

## RECOMENDACIONES

- ◆ Siendo conocedores del acelerado avance de la tecnología y la situación de exposición en la que se encuentra el trabajador, recomendaríamos teniendo como referencia a otros países, se comience a tomar mayor importancia al derecho a la desconexión laboral para su discusión. De manera que se pueda generar mayor doctrina a nivel nacional y realizar estudios, que permitan conocer que efectivamente el trabajador puede disfrutar del derecho al descanso o disfrutar de su espacio personal y familiar sin ser invadido en su intimidad por el empleador con temas de trabajo que quedaron pendientes.
- ◆ Conociendo los riesgos de salud y bienestar que pueden existir para el trabajador ante una situación de sobre exposición al trabajo sin permitirle el disfrute de su tiempo libre. El Estado debe implementar políticas que permitan concientizar tanto al trabajador como al empleador sobre la necesidad de que el derecho al descanso sea respetado y se efectivice su cumplimiento sin intromisión del empleador en la vida privada del trabajador. Pudiendo celebrar algunos acuerdos mediante la negociación colectiva, en el que se establezca los horarios de trabajo y los mecanismos para no interrumpir al trabajador cuanto no esté laborando, entendiéndose los casos de emergencia justificables que puedan darse.
- ◆ Finalmente consideramos importante que se dé una regulación normativa reconociendo el derecho a la desconexión laboral fuera de la jornada laboral a nivel nacional pero que a la vez sea estableciendo supervisiones y sanciones para las empresas o instituciones que no respeten este derecho del trabajador.

## BIBLIOGRAFÍA

1. ALFARO DE PRADO SAGRERA, Ana María. “*Tecnologías y nuevos riesgos laborales: Estrés y Tecnoestrés.*” Universidad de Huelva. España, 2008.<http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/3414/b15756531.pdf?sequence=1>. (consulta 22/11/2017).
2. ARANZAMENDI NINACONDOR, Lino. *La Investigación Jurídica*. Lima, Editora y Librería Jurídica Grijley E.I.R.L, 2010.
3. BELLOCHIO, Lucia y Antonella, STRINGHINI. “*El derecho a la desconexión digital: comentario a la reciente ley francesa*”. Diario DPI Suplemento y Tecnologías, 03 de mayo del 2017. N° 035. <https://dpicuantico.com/sitio/wp-content/uploads/2017/05/Bellocchio-Stringhini-Derecho-y-Tecnologia-03.05.pdf>
4. BELOCH, Consuelo. “*Las Tecnologías de la Información y Comunicación en el aprendizaje*”. Universidad de Valencia. <https://www.uv.es/bellochc/pedagogia/EVA1.pdf> (consulta: 26/11/2017)
5. BENITO MARTÍN, Paula. “*¿Que es el derecho a la desconexión?*”. Mi empresa es saludable. 22/12/2017. <http://www.miempresaessaludable.com/bienestar-emocional/articulo/qu%C3%A9-es-el-derecho-a-la-desconexi%C3%B3n>
6. BERNUY ÁLVAREZ, Oscar. “*La jornada de trabajo: horario de trabajo, trabajo en sobretiempo, tiempo de refrigerio y trabajo nocturno*”. Actualidad

Empresarial N° 263 – Segunda Quincena de Setiembre 2012.  
[http://aempresarial.com/asesor/adjuntos/jornada\\_de\\_trabajo.pdf](http://aempresarial.com/asesor/adjuntos/jornada_de_trabajo.pdf)

7. BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *Derechos Fundamentales de la Persona y la Relación de Trabajo*. Lima, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2007.
8. CALVAS, Juan Pablo. “*Esclavos de oficina*”. El Tiempo.  
<http://www.eltiempo.com/opinion/columnistas/juan-pablo-calvas/esclavos-de-oficina-juan-pablo-calvas-columna-el-tiempo-52936#>. 12/09/2017.
9. Cámara de Diputados de la República de Chile. *Legislatura 364ª*. Sesión 130ª, Chile, 26.01.2017, p. 123.  
<https://www.camara.cl/pdf.aspx?prmID=12327%20&prmTIPO=TEXTOSSESION>
10. Cámara de Senadores de Uruguay. *Proyecto de ley de sobre el derecho del trabajador a desconectarse del trabajo fuera del horario laboral*. Montevideo, Uruguay, 15/03/2017. <http://vamosuruguay.com.uy/derecho-trabajador-desconectarse-fuera-horario-laboral/>
11. Cámara de Senadores de la Provincia de Entre Ríos. *Proyecto de ley sobre la Desconexión digital fuera de la jornada laboral*. 138º Período Legislativo, Reunión N° 6 - 5ª Sesión Ordinaria, Argentina, 01/06/2017.  
[http://www.senadoer.gob.ar/sesiones/asuntos\\_download.php?f=R25LWTdMY0ErYmQxQ1ArelJr\\_cVF0TCsrR3lja3gwUGw=](http://www.senadoer.gob.ar/sesiones/asuntos_download.php?f=R25LWTdMY0ErYmQxQ1ArelJr_cVF0TCsrR3lja3gwUGw=).

12. CANTÓN, Eva. “*Derecho a Desconectar*”. Diario Córdoba. 12/12/2016.  
[http://www.diariocordoba.com/noticias/sociedad/derecho-desconectar\\_1107812.html](http://www.diariocordoba.com/noticias/sociedad/derecho-desconectar_1107812.html)
13. CARDONA RUBERT, María Belén. “*Las relaciones laborales y el uso de las tecnologías Informáticas*”. Lan Harremanak, Revista de Relaciones Laborales, <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/786247.pdf> (Consulta 1 noviembre 2017).
14. CHHUM, Frédéric. “*Derecho laboral francés: Trabajadores, empresas: guía del derecho de desconectarse (Droit à la déconnexion), applicable desde el 1 de enero de 2017.*” 10/04/2017.  
<https://blogavocat.fr/space/frederic.chhum/content/derecho-laboral-franc%C3%A9s-trabajadores-empresas-gu%C3%ADa-del-derecho-de-desconectarse-droit-%C3%A0-la-d%C3%A9connexion-applicable-desde-el-1-de-enero-de-2017>.
15. COELHO MOREIRA, Teresa. “El impacto de las nuevas tecnologías sobre la conciliación entre vida laboral y personal y familiar”. Revista Labour & Law Issues, Vol. 3, N°. 1, 2017.  
<https://labourlaw.unibo.it/article/download/6857/6625> (Consulta: 2 diciembre 2017).
16. Congreso de los Diputados de España. “*Boletín Oficial de las Cortes Generales*”, XII Legislatura, Núm. 127, España, 22/03/2017. Disponible en:  
<file:///C:/Users/HP/Documents/INFORMACION%20PARA%20TESIS/BOCG-12-D-127%20espa%C3%B1a.PDF>

17. DE LA TORRE GARCÍA, CARLOS. “*El nuevo derecho a la desconexión (Droit a la déconnexion) de los dispositivos digitales en Francia (Primera Parte)*”. [http://www.fidefundacion.es/trabajoglobal/El-nuevo-derecho-a-la-desconexion-Droit-a-la-deconnexion-de-los-dispositivos-digitales-en-Francia-Primera-Parte\\_a14.html](http://www.fidefundacion.es/trabajoglobal/El-nuevo-derecho-a-la-desconexion-Droit-a-la-deconnexion-de-los-dispositivos-digitales-en-Francia-Primera-Parte_a14.html). 11.01.2017.
18. Departamento de Prensa de la República de Chile Senado. “*Quieren garantizar el derecho a la desconexión fuera del horario laboral*”. 08/05/2017, Valparaíso, Chile. [http://www.senado.cl/quieren-garantizar-el-derecho-a-la-desconexion-fuera-del-horario-laboral/prontus\\_senado/2017-05-08/171959.html](http://www.senado.cl/quieren-garantizar-el-derecho-a-la-desconexion-fuera-del-horario-laboral/prontus_senado/2017-05-08/171959.html)
19. DIAZ AROCO, Teófila y Cesar, BENAVIDES DIAZ. *Derecho Individual del trabajo*. 2ª Ed., Lima, Editora y Librería Jurídica Grijley E.I.R.L., 2016
20. DIAZ CÁCERES, Vivian; ALBIZU ORTIZ, Rayda y SASSO BORGES, Cedric. “*El Derecho A Desconectarse: La Protección De La Privacidad Del Empleado, Frente Al Patrono (Fuera Del Entorno Laboral)*”. Revista Informática Jurídica. 14/05/2017. <http://www.informatica-juridica.com/trabajos/derecho-desconectarse-la-proteccion-la-privacidad-del-empleado-frente-al-patrono-del-entorno-laboral/>.
21. FERNANDEZ LARGO, Antonio Osuna. *Teoría de los Derechos Humanos; Conocer para para practicar*. Madrid, Editorial San Esteban, 2001.
22. FIORDELMONDO, María. “*Desconexión laboral: ¿es necesaria su regulación?*”. El Observador. 31/05/2017.

<https://www.elobservador.com.uy/desconexion-laboral-es-necesaria-su-regulacion-n1077764>

23. FONCILLAS, Adrián. “*La muerte de una joven por exceso de trabajo conmociona a los japoneses*”. El periodico, 30/12/2016.  
<https://www.elperiodico.com/es/internacional/20161230/la-muerte-de-una-joven-por-exceso-de-trabajo-conmociona-a-los-japoneses-5719252>
24. Francia. Ley Francesa N°2016-1888, de 09 de agosto del 2016.
25. FORRESTER, Tom. *Sociedad de Alta tecnología*. México, Siglo veintiuno editores S.A., 1992.
26. FRÍAS FERNÁNDEZ, Patricio. *Desafíos de la modernización de las relaciones laborales*. 1ª Ed. Santiago de Chile, Editorial LOM, 2001.
27. GAETE BERRIOS, Alfredo. *Tratado del Derecho del Trabajo y Seguridad Social*. Tomo II. Santiago de Chile, Editorial Jurídica de Chile. 1966.
28. GASCON ABELLAN, Marina y GARCIA FIGUEROA, Alfonso. *La argumentación en el derecho*, Editorial Palestra. Lima, 2005.
29. GONZÁLEZ NOVOA, Ricardo y WOYVOVICS ERGAS, Ariel. “*Análisis crítico del derecho al descanso laboral en Chile*”. Tesis obtener el grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile, 2009.  
[http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2009/de-gonzalez\\_r/pdfAmont/de-gonzalez\\_r.pdf](http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2009/de-gonzalez_r/pdfAmont/de-gonzalez_r.pdf)

30. HERNANDEZ SAMPIERI, Roberto y otros. *Metodología de la investigación*. México, Editorial McGrawHill, 2010.
31. HUIDOBRO MOYA, José Manuel. *Redes y Servicios Telecomunicaciones*. 4ª Ed. Madrid, Thomson Ediciones Spain Paraninfo S.A., 2006.
32. Informe V Conferencia Internacional del Trabajo N°95. “*La Relación de Trabajo*”. Organización Internacional de Trabajo, Ginebra, 2006.
33. LEE, Sangheon y Deidre MCCANN y Jon C., *El tiempo de trabajo en el mundo. Tendencias en horas de trabajo, leyes y políticas en una perspectiva global comparativa*. Messenger, Colección Informe OIT, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2008.
34. Lefebvre – El Derecho. Laboral, “*El Derecho a desconectar del trabajo entra en vigor en Francia*”. Madrid.  
[http://www.elderecho.com/actualidad/derecho\\_a\\_la\\_desconexion-burnout-movil-correo\\_electronico-nuevas\\_tecnologias-desconectar-trabajo\\_empresa\\_-\\_reforma-derecho\\_laboral-Francia-entrada\\_en\\_vigor\\_conciliacion\\_0\\_1039500087.html](http://www.elderecho.com/actualidad/derecho_a_la_desconexion-burnout-movil-correo_electronico-nuevas_tecnologias-desconectar-trabajo_empresa_-_reforma-derecho_laboral-Francia-entrada_en_vigor_conciliacion_0_1039500087.html). 02.01.17.
35. LÓPEZ SERRANO, Erick. Derecho en acción. “*El derecho a la desconexión laboral*”. Centro de Investigación y Docencia Económicas A.C.  
<http://derechoenaccion.cide.edu/el-derecho-a-la-desconexion-laboral/>.  
01.11.2016.
36. LLAMOSAS TRAPAGA, Aida. *Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y comunicación*. Madrid, Editorial DYKINSON S.L., 2015.

37. LLANEZA ÁLVAREZ, Javier. *Ergonomía y psicología aplicada. Manual para la formación del especialista*. 8ª Ed. España, Editorial Lex Nova S.A., 2007.
38. MARTÍN HERNÁNDEZ, María Luisa. “*El Suicidio como riesgo laboral*”. <https://wilfredosanguineti.wordpress.com/2010/01/16/el-suicidio-como-riesgo-laboral-escribe-maria-luisa-martin-hernandez-a-partir-del-caso-renault/>. 16.01.2010.
39. MARTÍNEZ GIRÓN, Jesús; ARUFE VARELA, Alberto y CARRIL VÁZQUEZ, Xosé Manuel. *Derecho del Trabajo*. 2ª Ed., España, Editorial Gesbiblo S.L., 2006.
40. MOLINA NAVARRETE, Cristóbal. “*El tiempo de los derechos en un mundo digital: ¿existe un nuevo “derecho humano a la desconexión” de los trabajadores fuera de jornada?*”. Revista de la Facultad de Derecho, Tomo LXVII, septiembre-diciembre 2017, Número 269, Volumen 1 y 2. <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rfdm/article/download/62482/54956>. (Consulta: 09 febrero 2018)
41. MONTT BALMACEDA, Manuel. *Principios de Derecho Internacional del Trabajo la O.I.T.* 2ª Ed., Chile, Editorial Jurídica de Chile. 1988.
42. NOGUEIRA ALCALÁ, Humberto. *Teoría y dogmática de los derechos fundamentales*. México, Universidad Nacional Autónoma de México, 2003.
43. Noticias Jurídicas. Actualidad Laboral. “*En Francia entra en vigor el derecho a la 'desconexión digital' del trabajador con la empresa*”. 02.01.2017.

<http://noticias.juridicas.com/actualidad/noticias/11540-en-francia-entra-en-vigor-el-derecho-a-la-039;desconexion-digital039;-del-trabajador-con-la-empresa/>.

44. Organización Internacional del Trabajo. *Negociación Colectiva. Guía de Políticas*. Lima, OIT, 2016.
45. PAUTASSI, Laura; FAUR, Eleonor y GHERARDI, Natalia. *Legislación laboral en seis países latinoamericanos. Avances y omisiones para una mayor equidad*. Santiago de Chile, CEPAL – Naciones Unidas, 2004.
46. PEGUERA POCH, Miguel (Coordinador). *Derecho y Nuevas Tecnologías*. Barcelona, Editorial UOC, 2005.
47. PÉREZ PORTO, Julián y MERINO, María. “*Definición de tecnología de la comunicación*”. 2016. <https://definicion.de/tecnologia-de-la-comunicacion/>
48. PHILIPPE, Martin. “*La reforma laboral en Francia.*” Universidad de Burdeos, Francia. <https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/carlportal-portlets/documentos?nombre=9005b848-cc99-443b-a888-32e2b85da9a2.pdf>. (consultada 24.10.2017)
49. POMARES, Manuel. “*La desconexión digital de los trabajadores: ¿un nuevo derecho laboral?*” <https://www.euroresidentes.com/empresa/derecho-mercantil/la-desconexion-digital-los-trabajadores-nuevo-derecho-laboral>. (consultado 17/10/2017)

50. RECIO, Ángel. “*Desconexión laboral: La 'pugna' entre las empresas y los trabajadores por el descanso*” Málaga hoy. [http://www.malagahoy.es/malaga/pugna-empresas-trabajadores-descanso\\_0\\_1123088241.html](http://www.malagahoy.es/malaga/pugna-empresas-trabajadores-descanso_0_1123088241.html). 02.04.2017.
51. *Revista Informativa. “Actualidad Internacional Sociolaboral”*. Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2016, N°204. Madrid.
52. RIBEIRO DE OLIVERA SILVA, José Antonio. “*La flexibilización del tiempo de trabajo y la violación del derecho a la salud laboral: Análisis de los ordenamientos jurídicos brasileños y español*”. Tesis para obtener el grado de Doctor, Universidad de Castilla, La Mancha – España, 2012.
- <https://ruidera.uclm.es/xmlui/bitstream/handle/10578/2911/TESISRibeirodeOliveiraSilva.pdf?sequence=1>
53. RIONES, Guillermo. *Métodos y Técnicas de Investigación para las Ciencias Sociales*. México, Editorial Trillas, 1986.
54. RIQUELME, Verónica, “*El tiempo de trabajo*”, Temas Laborales N° 11 de la Dirección del Trabajo. [http://dt.gob.cl/1601/articles-60344\\_temalab\\_11.pdf](http://dt.gob.cl/1601/articles-60344_temalab_11.pdf) (Consulta: 25 noviembre 2017)
55. ROBLES TREJO, Luis. *Guía metodológica para la elaboración del proyecto de Investigación Jurídica*. Lima, Editorial Ffecaat. 2014.
56. RODRIGO, Deleón. “*Proyecto de ley sobre el derecho del trabajador a desconectarse del trabajo fuera del horario laboral*”. Confederación

*Empresarial del Uruguay.* 19 mayo 2017.

<http://www.cronicas.com.uy/columnas/proyecto-ley-derecho-del-trabajador-desconectarse-del-trabajo-del-horario-laboral/>

57. RUBIO CORREA, Marcial. *Estudio de la Constitución Política de 1993*. Tomo I. Lima, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 1999.
58. SÁEZ VACAS, Fernando (Coordinador). “*Temas básicos de innovación tecnológica en las empresas*”. 1ª Ed., Madrid, ETS de Ingenieros de la Comunicación, Universidad Politécnica de Madrid. 2003.  
[http://www.seaceptanideas.com/biblio/Innovaci%C3%B3n\\_tecnol%C3%B3gica\\_en\\_las\\_Empresas.pdf](http://www.seaceptanideas.com/biblio/Innovaci%C3%B3n_tecnol%C3%B3gica_en_las_Empresas.pdf)
59. SALANOVA, María. “*Nuevas tecnologías y nuevos riesgos psicosociales en el trabajo.*” Universidad Jaime I, Castellón (España), 2007.  
[http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/articulos/2007/2007\\_salanova\\_nuevas-tecn\\_an.pdf](http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/articulos/2007/2007_salanova_nuevas-tecn_an.pdf) (Consulta 23/11/2017).
60. SÁNCHEZ CUADRADO, Yolanda. *Seguridad Laboral. Seguridad. Higiene. Ergonomía y psicología*. 1ª Ed. España, IdeasPropias Editorial, 2003.
61. SOLÍS ESPINOZA, Alejandro. *Metodología de la Investigación Jurídico Social*. Lima, Editora Normas Legales S.A.C., 1991.
62. SUÁREZ Y ALONSO, Ramón Carlos. *Tecnologías de la Información y la Comunicación*. España Ideaspropias Editorial S.L., 2007.

63. Unión General de Trabajadores (UGT). *“Nuevas Tecnologías de la Información y de la Comunicación y Riesgos Psicosociales en el trabajo”*. Anuario 2016. <http://www.ugt.es/Publicaciones/Anuario2016%20WEB.pdf>

## ANEXO

### Matriz de consistencia

**TITULO: AFECTACIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL POR PARTE DEL EMPLEADOR MEDIANTE EL USO DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA COMUNICACIÓN EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO PERUANO**

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><b>PG.-</b> ¿Es necesario una regulación normativa para evitar la afectación del derecho a la desconexión laboral mediante el uso de las tecnologías de la comunicación en el ordenamiento jurídico peruano?</p>	<p><b>OG</b> Determinar si es necesario una regulación normativa para evitar la afectación del derecho a la desconexión laboral mediante el uso de la tecnología de la comunicación en relación con la duración de la jornada de trabajo en el ordenamiento jurídico peruano.</p>	<p><b>HG:</b> Es necesario que en el ordenamiento jurídico peruano exista una regulación normativa que reconozca y proteja el derecho a la desconexión laboral para evitar la afectación de este por parte del empleador mediante el uso de la tecnología de la comunicación fuera de la jornada de trabajo. Considerando la situación de subordinación en la que se encuentra el trabajador frente al empleador y el deber del Estado de equilibrar esta relación.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECIFICAS</b> a. El empleador afecta el derecho a la desconexión laboral del trabajador, cuando mediante uso de las tecnologías de la comunicación, cuando busca mantenerse en permanente contacto con él fuera de la jornada</p>	<p><b>Variable Independiente (X)</b> Uso de las tecnologías de la comunicación por parte del empleador.</p> <p><b>Indicadores:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Telecomunicaciones</li> <li>• El correo electrónico</li> <li>• Consecuencias del uso de las tecnologías de la comunicación.</li> </ul> <p><b>Variable Dependiente (Y)</b> Afectación del derecho a la desconexión laboral.</p>	<p><b>Tipo, Nivel y diseño de investigación</b> <b>TIPO DE INVESTIGACION:</b> Investigación Dogmática Jurídica <b>TIPO DE DISEÑO:</b> Diseño no experimental, transversal y descriptivo -explicativo. <b>MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN:</b> Dogmático, Exegético, Hermenéutica y Argumentación Jurídica. <b>Plan de recolección de la información</b> <b>Población:</b> <b>A. Universo Físico:</b> Estará constituida por el ámbito nacional y mundial. <b>B. Universo Social:</b> La población materia de estudio se circunscribe a la dogmática tanto laboral como constitucional y la jurisprudencia laboral nacional e internacional. Los legisladores y operadores jurídicos, que están estrechamente ligados al contenido dogmático y doctrinario. <b>C. Universo Temporal:</b> El periodo de estudio corresponderá al año 2017.</p> <p><b>Muestra:</b> <input type="checkbox"/> <b>Tipo:</b> No Probabilística. <input type="checkbox"/> <b>Técnica muestral:</b> Intencional. <input type="checkbox"/> <b>Marco muestral:</b> Doctrina y jurisprudencia laboral.</p>
<p><b>PI.-</b> ¿Existe afectación del derecho a la desconexión laboral cuando el empleador usa las tecnologías de la comunicación para mantenerse en contacto con el trabajador fuera de la jornada de trabajo?</p>				

<p>P.2.- ¿Cuáles son las consecuencias para el trabajador cuando el empleador afecta su derecho a la desconexión laboral mediante el uso de las tecnologías de la comunicación?</p> <p>P.3.- ¿Qué mecanismos o sistemas de control se pueden implementar a fin de que se respete el derecho a la desconexión laboral del trabajador?</p>	<p>O.1.- Explicar de qué manera el empleador afecta el derecho a la desconexión laboral del trabajador mediante uso de las tecnologías de la comunicación.</p> <p>O.2.- Identificar las consecuencias para el trabajador cuando el empleador afecta su derecho a la desconexión laboral mediante uso de las tecnologías de la comunicación.</p> <p>O.3.- Conocer los mecanismos de solución que podrían ser usados para que se respete el derecho a la desconexión laboral del trabajador.</p>	<p>de trabajo para continuar con los temas laborales.</p> <p>H.2. Las consecuencias para el trabajador cuando el empleador afecta el derecho a la desconexión laboral mediante uso de las tecnologías de la comunicación es la vulneración del derecho al descanso y a la intimidad, evitando la conciliación de la vida personal y laboral de este, además de ocasionarle posibles afectaciones a su salud.</p> <p>H.3. Los mecanismos de solución para que se respete el derecho a la desconexión laboral del trabajador, es que se regule en nuestro ordenamiento jurídico el derecho a la desconexión laboral y se impongan sanciones a los empleadores que no cumplan con respetarlo.</p>	<p><b>Indicadores:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Derecho al descanso y disfrute del tiempo libre del trabajador.</li> <li>• Derecho a la intimidad o privacidad.</li> <li>• La Jornada de Trabajo.</li> </ul>	<p><input type="checkbox"/> <b>Unidad de análisis:</b> Documentos (Doctrina y Jurisprudencias).</p> <p><b>PLAN DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Para recopilar la información necesaria e indispensable para lograr los objetivos de la investigación se utilizará la Técnica del análisis Documental, cuyo instrumento será el análisis de contenido.</li> <li>2) Asimismo, para el procesamiento y análisis de la información encontrada, por la naturaleza de la presente investigación se empleará la técnica del análisis cualitativo,</li> <li>3) Para sistematizar la información en un todo coherente y lógico, es decir, ideando una estructura lógica, un modelo o una teoría que integre esa información, se empleará el Método de la Argumentación Jurídica.</li> </ol> <p><b>TÉCNICA:</b>  Investigación documental: bibliografía.  Investigación empírica: Análisis documental</p> <p><b>INSTRUMENTOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fichas de análisis de contenido</li> <li>- Documentales</li> <li>- Electrónicos.</li> <li>- Fichas de información jurídicas</li> </ul> <p><b>UNIDAD DE ANÁLISIS O INFORMANTES:</b>  Documentales: Doctrina, Jurisprudencia y Normatividad.</p> <p><b>ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.</b>  Los datos que se obtengan serán evaluados en base a la teoría de la argumentación jurídica, toda vez que el Derecho puede concebirse como argumentación, ya que desde cualquier perspectiva la actividad de todo jurista cuando aplica el Derecho consiste fundamentalmente en argumentar.</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------