



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**Análisis de la eficacia de la regulación del
Derecho a la desconexión digital en el Perú**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER EN DERECHO**

Autoras:

Lopez Salvador Estefany Fiorella

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8572-8372>

Galvez Cortez Maria Jose

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1878-1725>

Línea de Investigación:

**Desarrollo humano, comunicación y ciencias jurídicas para
enfrentar los desafíos globales**

Sublínea de Investigación

Derecho Público y Derecho Privado

Pimentel – Perú

2025

**ANÁLISIS DE LA EFICACIA DE LA REGULACIÓN
DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN
DIGITAL EN EL PERÚ**

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quienes suscribimos la **DECLARACIÓN JURADA**, somos Galvez Cortez Maria Jose y Lopez Salvador Estefany Fiorella, egresadas del Programa de Estudios de Derecho de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaramos bajo juramento que somos autores del trabajo titulado:

ANÁLISIS DE LA EFICACIA DE LA REGULACIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL PERÚ

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y auténtico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Galvez Cortez María Jose	DNI: 72022638	
Lopez Salvador Stefany Fiorella	DNI: 77222234	

Pimentel, 06 de Febrero de 2025

REPORTE DE SIMILITUD- TURNITIN



Página 2 of 25 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid::26396:432689344

11% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 8 palabras)

Fuentes principales

- 9%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 5%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alerta de integridad para revisión

-  **Texto oculto**
890 caracteres sospechosos en N.º de páginas
El texto es alterado para mezclarse con el fondo blanco del documento.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Dedicatoria

Este trabajo de investigación está realizada con esmero, dedicación y amor, se la dedico primeramente a Dios y a mi madre que desde el cielo me protege y guía para poder cumplir mis metas, a mi esposo e hijo que fueron la pieza fundamental durante los 6 años de la carrera, a mis dos pequeñitas luna y sol que fueron mis mascotas en la cual fueron mis más fieles compañías, a mi hermana, abuela, tía y suegros que supieron brindarme todo el amor incondicional en los momentos que más necesite, y han desarrollado en mí un espíritu noble lleno de esperanzas, y el dulce deseo para poder ser útil en la sociedad, para que así ser portadora de mis nuevos conocimientos a las generaciones nuevas que vienen en un futuro y poder involucrar esta hermosa profesión como es el DERECHO.

MARIA JOSE GALVEZ CORTEZ

El presente trabajo de investigación va dedicado en primer lugar a Dios que me guio en estos 6 años de carrera, que fue mi protector y que sin él no hubiera alcanzado este logro, a mi papá y a mi mamá que, aunque muchas veces caí, ellos fueron mi soporte para ponerme de pie tanto como física y emocionalmente, a mi enamorado Israel Benjur Ramírez que es pieza fundamental en cada paso y logró que alcanzo y por haberme regalado la dicha de tener a Eyben conmigo. También va dedicado a mi tío Fidel López Calvay y mi tía Valentina Lizana que depositaron su confianza en mí, y ayudaron a forjar mi esencia como profesional.

A mi pequeño Baxter que, aunque hoy por hoy no está conmigo, fue mi mejor amigo y estuvo en todas aquellas largas amanecidas donde necesite su compañía.

ESTEFANY FIORELLA LOPEZ SALVADOR

Agradecimiento

Agradezco en primer lugar a dios por darme la vida y valentía necesaria para poder culminar mi etapa universitaria.

A mi esposo, hijo y hermana que fueron mi ejemplo, fuerza y mi motivación para cumplir mi meta anhelada.

A mi abuela y suegros por sus constantes consejos y valores que me inculcaron durante el proceso de la carrera.

A mi compañera de Bachiller Estefany por depositar toda su confianza y enseñanza en mí.

A la universidad por los años de aprendizaje, formación hacia mi persona.

MARIA JOSE GALVEZ CORTEZ

Dios por ser mi resiliencia, mi fuerza, mi guía en este arduo camino hacia el éxito profesional.

A mis padres Santos y Fauristina, que forjaron valores y enseñanzas a lo largo de mi vida.

A mi enamorado Israel Benjur que ve reflejado en mi inspiración y admiración.

A mi pequeño Baxter por su compañía en momentos difíciles.

A mi pequeño Eyben, a mi compañera de bachiller María José por confiar en mí, y a todas aquellas personas que sumaron de manera fundamental en este camino de grandes retos y experiencia.

ESTEFANY FIORELLA LOPEZ SALVADOR

INDICE

Dedicatoria.....	5
Agradecimiento	6
Resumen	9
Abstract.....	10
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1 Realidad problemática	11
1.2. Formulación del problema.....	13
1.3. Hipótesis	13
1.4. Objetivos.....	13
1.5. Teorías Relacionadas al Tema.....	13
II. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	18
III. RESULTADOS	20
IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	25
V. REFERENCIAS	30

INDICE DE FIGURAS

Figura 1:	20
Figura 2:	21

Resumen

El constante avance de la globalización en el ámbito digital y todos aquellos procesos que facilitan la vida, ha dado lugar a un sin número de fenómenos en la conectividad, que a corto plazo afecta muchos ámbitos de la vida humana creando dependencia de herramientas laborales, también afecta lo cotidiano, ello traspasa las fronteras del tiempo de trabajo y el tiempo de descanso, el cual se va perdiendo cada vez más, es interesante ingresar en el debate de si existe o no de la necesidad de regular la desconexión digital como un medio de protección y derecho de los trabajadores, esto busca contribuir a la mejora del entorno laboral y el bienestar personal, ya que gracias a esto se generará el denominado “Detox digital”, ya que esto es clave para deslindarse de sobreexposición tecnológica.

Palabras Claves: Desconexión digital, Descanso, Tiempo, Trabajo, Laboral.

Abstract

The constant advance of globalization in the digital field and all those processes that make life easier, has given rise to a number of phenomena in connectivity, which in the short term affects many areas of human life, creating dependency on work tools. , also affects everyday life, it crosses the borders of work time and rest time, which is increasingly being lost, it is interesting to enter into the debate of whether or not there is a need to regulate digital disconnection as a means protection and rights of workers, this It seeks to promote improvement in the workplace and personal well-being, since thanks to this the so-called “Digital Detox” will be generated, since this is key to distancing oneself from technological overexposure.

Keywords: Digital disconnection, Rest, Time, Work, Labor.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

En el país, la desconexión digital es un desafío implicado por un contexto enmarcado por la aceleración de la transformación digital se dio a través de la pandemia del COVID-19. Sin embargo, la implementación del trabajo remoto y el uso intensivo de herramientas tecnológicas ha sido ampliamente utilizado. A pesar de que la Ley N.º 31246, promulgada en 2021, regula este derecho a través de los empleadores con el objetivo de preservar la salud mental, la privacidad y el derecho en los empleados, tener una aplicación eficaz es limitada debido a diversos factores que afectan tanto a empleados como a empleadores.

Los aspectos desafiantes se resumen en la transparencia y ausencia en la implementación de criterios, el desconocimiento de las normativas para los empleados y la insuficiente inspección para las autoridades pertinentes. Otras investigaciones más recientes indican que “más del 65 % de los trabajadores peruanos con teletrabajo manifiestan problemas para desconectar el trabajo fuera de tiempo laboral, lo que conlleva a estrés laboral, problemas de salud mental y debilitamiento de la productividad a largo plazo.

De igual manera, a nivel empresarial, hay una preocupación generalizada acerca de cómo mantener la operatividad diaria, ya que las herramientas digitales se han vuelto imprescindibles para el trabajo cotidiano. En ciertos sectores, la regulación ha sido considerada una restricción a la flexibilidad laboral por un lado y, por otro, un obstáculo para la competencia, en especial, para aquellas empresas medianas y pequeñas que carecen de los medios para determinar una distinción evidente entre el horario laboral y el tiempo de ocio.

Además, existen vacíos en el conocimiento respecto a la eficacia real de la normativa en contextos culturales y económicos diversos como el peruano, donde la informalidad laboral y las desigualdades digitales representan barreras adicionales. Los resultados de investigaciones previas son contradictorios: algunos estudios evidencian que los trabajadores deberían tener una buena calidad de vida al aplicar políticas de desconexión digital, mientras que otros sugieren que estas medidas pueden generar conflictos en la relación empleador-empleado y costos adicionales para las empresas.

Este escenario refleja la necesidad de realizar estudios que aborden estas problemáticas desde un enfoque integral, evaluando la efectividad de las políticas implementadas, identificando sus limitaciones y proponiendo soluciones que consideren las particularidades del contexto peruano.

Esta investigación es fundamental porque busca contribuir al desarrollo de una regulación más efectiva y adaptada al contexto laboral y cultural del Perú, promoviendo un balance adecuado entre la productividad empresarial, así como también el buen trato a los trabajadores. Al analizar la eficacia de la normativa sobre el derecho a la desconexión digital, se espera aportar evidencia científica que permita optimizar su aplicación, fomentando ambientes laborales más saludables y sostenibles. Además, este estudio responde a las expectativas y demandas de una comunidad cada vez más consciente de la necesidad de preservar su salud mental en un entorno digitalizado, destacando la importancia de abordar este tema desde una perspectiva multidimensional. La investigación es crucial para fortalecer el marco normativo laboral peruano y promover prácticas que concienticen y ayuden al crecimiento del país.

I.2. Formulación del problema

¿En qué medida contribuye la desconexión digital para mejorar el bienestar personal en Perú?

I.3. Hipótesis

La implementación del derecho a la regulación de la desconexión digital contribuye significativamente a mejorar el bienestar personal en el Perú.

I.4. Objetivos

Objetivo general

¿Determinar qué medida digital contribuye a mejorar el bienestar personal de los trabajadores Perú, 2024?

Objetivos específicos

- Analizar el estado emocional de los trabajadores en relación con la posibilidad de interrupción digital fuera del horario de trabajo.
- Determinar si la regulación del derecho a la desconexión digital contribuye a alcanzar un equilibrio entre la vida profesional y personal.
- Examinar la percepción de los trabajadores sobre la eficacia de la regulación en la protección de su bienestar.

I.5. Teorías Relacionadas al Tema

La regulación existente en países de Francia y España, que han sido pioneros en abordar este derecho, establece un marco normativo que combina las políticas y las negociaciones internas de las empresas. Por ejemplo, la Ley francesa N° 2016-1088 introdujo mecanismos para asegurar el respeto al tiempo de descanso

mediante acuerdos colectivos o políticas empresariales, mientras que la Ley Orgánica española 3-2018 incluye la sensibilización sobre la utilización responsable de herramientas tecnológicas. Estas experiencias comparadas sirven de referencia para abordar las carencias del Decreto de Urgencia 127-2020 en Perú, el cual regula de manera limitada este derecho en el

La teoría detrás de la normativa del derecho de desconexión digital se basa en los principios fundamentales de los derechos humanos y laborales, como la dignidad, la privacidad, el descanso y la salud del trabajador. Este derecho opera como un límite al poder directivo del empleador, el cual se ve intensificado por las TIC. La teoría reconoce que las TIC permiten comunicaciones constantes, lo que puede resultar en jornadas extendidas no reguladas y sobrecarga laboral. En respuesta, este derecho busca equilibrar las relaciones laborales y proteger al trabajador de la invasión de

Además, se incorpora una perspectiva dogmática, cuyo propósito es enfatizar la necesidad de una regulación específica que establezca claramente la definición, los sujetos involucrados, las conductas infractoras y las sanciones correspondientes. Asimismo, se reconoce la importancia de la negociación colectiva como herramienta para adaptar el ejercicio de este derecho a las particularidades de cada sector laboral. La regulación efectiva debe garantizar el respeto al tiempo del trabajador, promoviendo un equilibrio entre productividad y bienestar.

Según Mariola Serrano, en su artículo "Digitalización, tiempo de trabajo y salud laboral", la normativa del derecho de desvinculación digital resulta fundamental para proteger la salud de los trabajadores, mitigando los efectos negativos de la utilización excesiva de las tecnologías informativas. Aunque la

tecnología es intrínsecamente neutral, su mal uso prolonga las jornadas laborales, invade la vida personal y genera riesgos psicosociales como estrés, insomnio y agotamiento. Serrano enfatiza que es responsabilidad del empleador implementar medidas preventivas claras, como políticas internas y formación, para garantizar el descanso efectivo y una conciliación corresponsable entre vida personal y laboral.

De acuerdo con (OIT, 2019), el progreso de las plataformas digitales y la creciente flexibilidad en el trabajo pueden suponer retos considerables para los empleados, en particular en términos de las medidas que salvaguarden el trabajo para lograr un equilibrio profesional y de esta manera lograremos una igualdad en la armonía, personal y vida profesional. La ausencia de normativa específica y las condiciones unilaterales establecidas por las plataformas digitales pueden provocar condiciones laborales extendidas, ausencia de protección social y problemas para desvincularse de las responsabilidades asignadas. Esto demuestra la importancia de establecer sistemas de gobernanza global que garanticen estándares básicos y mecanismos de salvaguarda que honren los derechos esenciales de los laburantes en la era digital.

Según (Bautista, A Prieto Perez, & Nañez Chiito, 2020), la desconexión digital y su derecho, se presenta como un instrumento imprescindible para salvaguardar la salud y el reposo de los empleados frente al uso desmedido de las tecnologías de la información y comunicación (TIC). Este derecho asegura la distinción entre la vida profesional y personal, impidiendo que los empleadores mal utilicen su autoridad al demandar una disponibilidad permanente fuera del horario de trabajo. Mediante su puesta en marcha, se busca garantizar el balance

entre las obligaciones laborales y el bienestar físico y mental de los empleados, y su calidad de vida que no solo mejora en en los trabajadores, por lo tanto se ve reflejado un ambiente de trabajo más saludable y productivo.

Según, (Camós & Sierra, 2020) el derecho a la desvinculación laboral se presenta como reacción a los impactos adversos de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), que han borrado las fronteras entre la vida profesional y personal de los empleados. Esta circunstancia provoca infracciones al derecho al descanso y al tiempo libre, forzando a los trabajadores a mantenerse en línea fuera del horario de trabajo, lo cual impacta de manera adversa en su salud, bienestar y ambiente familiar. Los escritores subrayan la relevancia de establecer legalmente este derecho, no solo para salvaguardar el reposo del empleado, sino también para regular la utilización de aparatos digitales fuera del horario de trabajo, con excepciones estrictamente justificadas.

Otra investigación desarrollada por (Rosa, 2022) titulada "Desconexión digital y trabajo remoto, en la implementación y regulación en el sector público de Perú", busca principalmente establecer la conexión entre el trabajo a distancia y el derecho a la desconexión digital en trabajadores administrativos del Hospital Nacional del Callao durante el 2022. Este estudio adopta un enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo-correlacional, aplicando encuestas virtuales a 30 trabajadores administrativos debido a las restricciones de la pandemia por COVID-19. Los resultados evidencian una correlación positiva considerable el derecho a la desconexión y el trabajo remoto, lo que implica que una mejor implementación y manejo del trabajo remoto incrementa las posibilidades de

reconocimiento y ejercicio efectivo de este derecho. Asimismo, se observó una correlación débil entre las herramientas tecnológicas y la desconexión digital, y entre la capacitación y el derecho a la desconexión digital.

La investigación concluye que, aunque el trabajo remoto ofrece beneficios para que pueda ser medida de protección en la salud de los trabajadores durante la pandemia, también presenta desafíos, como la hiperconexión laboral, la falta de capacitación interna a los trabajadores y el uso ineficiente de la tecnología como herramienta. Se recomienda implementar reglamentos y políticas internas que garanticen el derecho a la desconexión digital y que los empleadores promuevan capacitaciones continuas para el adecuado uso de las tecnologías, asegurando así condiciones laborales justas y respetuosas del tiempo de descanso a los trabajadores.

Este análisis sobre el derecho a la desconexión digital, (Nuria, 2022) aborda cómo la digitalización y el teletrabajo, exacerbados por la pandemia de COVID-19, han incrementado la hiperconectividad y sus riesgos psicosociales en el ámbito laboral. La autora analiza el marco normativo vigente en España, incluyendo la Ley 10/2021 sobre trabajo a distancia, y subraya la desconexión digital, se puede interpretar un derecho fundamental vinculado a la salud y seguridad laboral. Desde una perspectiva jurídica se resalta los riesgos laborales, y también es relevante la necesidad de medidas como la desconexión automática de herramientas digitales fuera del horario laboral y la integración del derecho en los sistemas preventivos empresariales. Ayerra concluye que garantizar este derecho requiere un cambio cultural en las organizaciones, así como una regulación más clara que combine obligaciones para transacciones y derechos efectivos para trabajar.

Metodológicamente, el trabajo combina un análisis jurídico de normativas como la LOPD y (Ley de Prevención de Riesgos Laborales) con referencias a estudios e informes nacionales e internacionales. Entre sus conclusiones, se resalta la importancia de la negociación colectiva para concretar y fortalecer este derecho, así como el establecimiento de sistemas restrictivos y sancionadores para asegurar su cumplimiento. Además, se aboga por una visión preventiva que integre la desconexión digital como una herramienta para evitar riesgos psicosociales y promover la conciliación entre la vida laboral y personal.

II. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

El estudio sobre la desconexión digital peruana se realizará con un enfoque descriptivo y analítico. Este enfoque nos permitirá describir y caracterizar el marco legal y las prácticas laborales relacionadas con el derecho a la inclusión vía virtualidad en nuestro país y analizar los desafíos, oportunidades y efectividad de las políticas existentes.

Asimismo, en cuanto al diseño de la presente investigación es descriptivo y tiene como objetivo principal describir las leyes y políticas que regulan los derechos de la desconexión digital en Perú, en el marco legal actual y cómo se aplica en la práctica. Este tipo de diseño es especialmente pertinente cuando el objetivo es documentar un fenómeno con precisión, sin modificar ni intervenir en el contexto estudiado, permitiendo observar y organizar la información tal como se presenta en la realidad. Así también el presente trabajo de investigación es cualitativo, puesto que la interpretación de los datos de las normas y la experiencia de los participantes relevantes (empleadores, empleados, expertos en derecho laboral) es una prioridad para comprender el impacto social y legal de la ley. De tal manera

se busca recopilar y analizar la información mediante herramientas como el análisis documental ello con la finalidad de poder identificar los criterios y las características del fenómeno de estudio. Ello permitirá el poder interpretar las implicancias jurídicas y sociales, lo que generará una comprensión más amplia del tema vinculado a los objetivos que se han planteado.

La metodología de estudio es no experimental ya que no se alteran las variables en estudio ni se alteran los comportamientos vinculados con el tema. Por el contrario, se centrará en analizar y observar la regulación de la desconexión digital en el Perú, interpretando las implicancias a nivel social, legal y económico lo que consecuentemente permitirá obtener las conclusiones alineadas a los objetivos planteados, aquellos basados en la recolección de información, análisis documental.

Para finalizar, esta investigación es transversal, ya que mide las variables en un único momento en el tiempo. De acuerdo a su criterio el análisis de las repercusiones de la regulación de la desconexión digital en el Perú se ha realizado en un enfoque observacional, lo que ha permitido identificar las características sociales, económicas y legales mediante una sola medición, ello ha facilitado la comprensión del fenómeno.

Al finalizar el proceso de recolección y sistematización de datos de diversas fuentes de información, los investigadores realizaron un análisis de los datos recopilados. Empleando software y herramientas especializadas tales como Atlas.ti, Smartart, Canva y otras similares, los investigadores estructuraron los datos de forma gráfica, priorizando aquellos elementos que facilitarían la consecución de cada uno de los objetivos establecidos.

III. RESULTADOS

Figura 01

Objetivo principal, analizar qué medida digital contribuye a mejorar el bienestar personal de los trabajadores a nivel internacional.



Nota. Analizar cómo fueron las estadísticas de la desconexión digital de los trabajadores en el ámbito global. Fuente: Elaboración propia

→ El análisis reflejado sobre la desconexión digital internacional en ejercicio de su importancia garantiza y salvaguarda las ideas y derechos de los trabajadores. Esto afianza los servicios de la eficiencia y transparencia del sistema global de los trabajadores, por lo tanto existe la falta de iniciativa y capacitación de los líderes en el menoscabo del cumplimiento de la legislación regulada.

Figura 02

Objetivo específico, examinar el estado emocional de los trabajadores en relación con la posibilidad de interrupción digital fuera del horario de trabajo, evaluando si la regulación del derecho a la desconexión digital contribuye a alcanzar un balance entre la vida profesional y personal.



Nota. Examinar cómo afecta la salud mental de los trabajadores y se presentaran países que han implementado leyes y logrado mejoras. Fuente: Elaboración propia

→ La exploración plasmada de las mejoras de la salud mental de los trabajadores ayuda a reconocer que el descanso es fundamental en el lapso del trabajo, está se centra en los diferentes resultados positivos en países modelos que realizaron la regulación de leyes sobre el derecho a la desconexión digital.

La hiperconexión digital y el uso indebido de las tecnologías informativas y de comunicación han revolucionado las relaciones de trabajo y supone un peligro considerable para la salud de los empleados. Entre los impactos negativos detectados, destacan la extensión del horario de labor más allá de las restricciones legales, la interferencia con la vida privada y comunitaria, y el incremento de enfermedades psicosociales como la tensión, la inquietud y el síndrome de estrés agotamiento laboral. Según estudios analizados, hasta el 65% de los trabajadores ha sido contactado fuera de su horario laboral (Serrano, 2019), lo que refuerza la necesidad de regular este fenómeno para prevenir la autogestión excesiva y la auto explotación.

Por otro lado, el derecho a la desconexión digital se presenta como un mecanismo regulador clave que busca asegurar los periodos de descanso y la conciliación emocional, corresponsable y el bienestar integral de los trabajadores. Las políticas implementadas en países como Francia y España muestran avances relevantes, incluyendo la obligación de establecer políticas internas empresariales para limitar la conectividad fuera del horario laboral, promover campañas de sensibilización, y prevenir la fatiga informática y otros riesgos laborales asociados al uso constante de dispositivos digitales. En mismo contexto, en Latinoamérica se ha visto necesario incorporar el derecho a la desconexión en legislaciones laborales, por otra parte, como sabemos, en Perú, aunque se reconoce el derecho a la desconexión digital desde 2020, la implementación ha sido desigual pues esto acusa de que las empresas carecen de lineamientos claros y muchas adoptan prácticas limitadas, como comunicaciones informativas o activación de mensajes fuera de oficina, sin un cumplimiento uniforme ni supervisión efectiva por parte de organismos como la SUNAFIL. En la misma línea, en Perú, donde la desconexión digital se ha regulado principalmente para trabajadores remotos, enfrenta diferentes desafíos, como la

informalidad, falta de cultura organizacional, dejando fuera a un gran número de empleados que también requieren de este derecho.

La desconexión digital es muy importante para restaurar la distinción entre vida laboral y personal, permitiendo que los trabajadores disfruten de una mayor calidad de vida. En ese sentido el derecho a la desconexión no debe quedar exclusivamente en manos del trabajador; las empresas tienen la responsabilidad activa de garantizar su cumplimiento, lo que incluye la implementación de sistemas automáticos de desconexión y la supervisión de las prácticas laborales (Serrano, 2019).

El derecho a la desconexión digital ha cobrado importancia debido al efectos de la utilización intensiva de las (TIC) en las relaciones de trabajo. Esta derecha, inicialmente reconocida en Europa, el propósito es proteger la salud tanto física como mental de los trabajadores. así como garantizar el derecho al descanso y la desconexión efectiva del ámbito laboral durante el tiempo personal (Gonzales, 2022). Igualmente, este derecho se presenta como una solución a los retos de la era digital, especialmente en el entorno de trabajo, donde la constante conectividad impacta directamente en el bienestar físico y mental de los trabajadores, obstaculizando un descanso eficaz y la armonización entre el ámbito personal y el profesional.

En la normativa de este derecho se establece como un instrumento esencial para salvaguardar la salud psicosocial de los empleados y garantizar su bienestar personal, evitando la sobreexposición a las (TIC) fuera del horario laboral. La desconexión digital debe estar consagrada en una ley, estableciendo una prohibición explícita para los empleadores de enviar comunicaciones o requerimientos fuera de la jornada laboral con los objetivos primordiales asegurar el derecho al descanso

efectivo, proteger la vida privada de los trabajadores y fomentar la conciliación entre la vida laboral y familiar.

El derecho a la desconexión digital debe estar implementada a través de leyes específicas y acuerdos colectivos, involucrando tanto a empleadores como a representantes sindicales. Las políticas adoptadas incluyen medidas como restricciones al envío de correos electrónicos fuera del horario laboral, campañas de sensibilización sobre el uso razonable de las TIC y mecanismos automatizados para garantizar la desconexión.

Se afirma que la conexión constante tiene serias consecuencias en la salud de las personas, entre las principales problemáticas encontrados destacan el tecnoestrés, la infoxicación y el síndrome de burnout, todas ellas vinculadas a la falta de límites entre el trabajo y el tiempo de descanso incrementado notablemente las licencias médicas de origen psicosocial, lo que refleja el impacto directo que la regulación debe tener en la salud mental y física de los trabajadores.

Se ha encontrado que la hiperconexión genera problemáticas como el tecnoestrés, la fatiga informática y el burnout, lo que pone en riesgo el bienestar general de los empleados, demostrando que un alto porcentaje de trabajadores realiza tareas fuera de su horario laboral, especialmente aquellos en modalidad de teletrabajo han sufrido problemas psicológicos. Este fenómeno se intensificó con la pandemia del COVID-19, que diluyó aún más los límites entre el trabajo y el tiempo de descanso (Muro, 2022).

Otro aspecto relevante que hemos podido observar es que el derecho a la desconexión en un país difiere de otro, ya que no es solo reconoce el derecho de los

trabajadores a no responder comunicaciones fuera de su horario laboral, sino que también prohíbe al empleador el envío de cualquier tipo de mensaje en días de descanso, feriados o vacaciones obligación que constituyen un enfoque preventivo y asegura una verdadera desconexión mental, evitando la ruptura del descanso del trabajador.

Por lo tanto la correcta regulación del derecho a la desconexión digital no solo beneficia a los trabajadores, sino que también contribuye a una mejora en la productividad y el clima laboral de las empresas, la sobrecarga digital y el exceso de trabajo generan resultados contraproducentes, afectando negativamente la eficiencia y el rendimiento de los empleados.

IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Discusiones

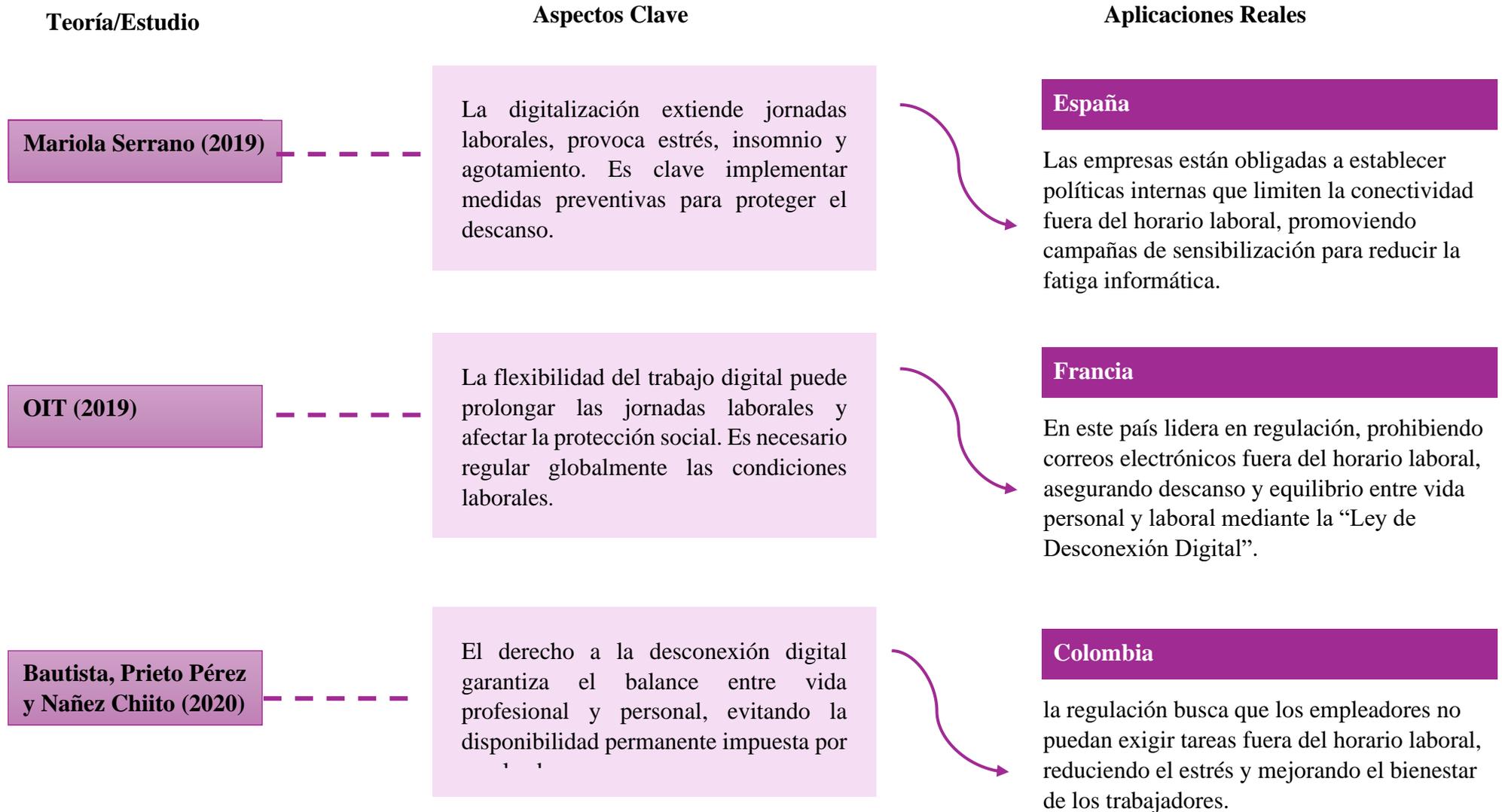
La normativa sobre el derecho a la desconexión digital, como instrumento para salvaguardar la salud y el bienestar de los empleados, surge como una reacción lógica ante los impactos adversos de la hiperconexión. Los resultados de este estudio concuerdan con teorías anteriores, como las de Serrano (2019) y la OIT (2019), que enfatizan que la utilización exhaustiva de tecnologías de la información y comunicación extiende los horarios de trabajo, provoca estrés y complica la armonización entre la vida personal y laboral. Estos impactos se han agudizado después de la pandemia de COVID-19, que disminuyó aún más las barreras entre el tiempo de trabajo y el personal, especialmente para aquellos que laboran a distancia.

No obstante, se nota una notable desigualdad en la aplicación de estas regulaciones, particularmente en escenarios como el peruano, donde la informalidad

en el centro laboral y las restricciones culturales y estructurales impactan en la efectividad de las políticas. Pese a que la legislación reconoce el derecho a la desconexión digital, la ausencia de directrices claras y de supervisión por parte de entidades como SUNAFIL cuestiona su efectiva implementación. Estas contradicciones evidencian la imperiosa necesidad de robustecer las habilidades normativas y fomentar una cultura empresarial que aprecie el bienestar de los trabajadores.

Desde una perspectiva teórica, la normativa de este derecho en naciones como Francia y España ha evidenciado que su aplicación puede disminuir los grados de tensión en el trabajo y optimizar el equilibrio entre la vida laboral y personal, lo que implica lo cual repercute de manera positiva en la productividad. No obstante, en Perú, las compañías se topan con retos singulares debido a la escasez de recursos y conocimientos para implementar estas acciones de forma eficaz, especialmente en áreas muy dependientes de la flexibilidad en el trabajo. En términos prácticos, estas acciones podrían derivar en la creación de políticas internas más sólidas, que incluyan formación en el derecho a la desconexión y campañas de concienciación que enfatizen sus ventajas para la salud y la productividad. Además, sería apropiado promover la utilización de tecnologías que permitan la automatización de la desconexión, como bloqueadores de emails fuera del horario de trabajo, lo que garantizaría un cumplimiento más eficaz y homogéneo.

Aportes Teóricos y Aplicaciones Prácticas del Derecho a la Desconexión Digital



**Camós & Sierra
(2020)**

Las TIC eliminan fronteras entre vida laboral y personal, afectando el bienestar. Se destaca la importancia de regular su uso fuera de horarios laborales.

Latinoamérica/Perú

Enfrenta desafíos de implementación; en **Perú**, la regulación es reciente (Ley N.º 31246, 2021), pero aún carece de supervisión y lineamientos claros en sectores informales.

Gonzales (2022)

El derecho a la desconexión es esencial para evitar tecnoestrés y burnout. Su regulación promueve ambientes laborales más saludables y sostenibles.

Global

En sectores donde el teletrabajo es predominante, herramientas como bloqueadores automáticos de correos han sido implementadas en **empresas europeas** para garantizar la desconexión digital.

Conclusiones

Es crucial la legislación del derecho a la desvinculación digital para protegerla salud mental y física de los empleados, además de asegurar el balance entre la vida profesional y personal. En situaciones como la de Perú, a pesar de que esta regulación constituye un progreso, su aplicación ha sido inequitativa debido a la ausencia de directrices claras, una supervisión deficiente y restricciones culturales y estructurales. Estos elementos han obstaculizado que efectivamente se perciba el derecho como un instrumento para potenciar la calidad de vida y la salud de los trabajadores, así como el bienestar de estos.

Los países con sistemas regulatorios más sofisticados, como Francia y España, han evidenciado que una adecuada aplicación del derecho a la desconexión digital puede disminuir el estrés en el trabajo y potenciar la productividad. No obstante, estas vivencias también subrayan la relevancia de incluir a empleadores, sindicatos y empleados en la formulación de políticas internas que fomenten un auténtico desapego. Para Perú, esto implica potenciar las habilidades de supervisión de organismos como SUNAFIL y fomentar una cultura empresarial más consciente de la importancia del bienestar en el trabajo.

Garantizar la efectividad de este derecho requiere no solo ajustes en la normativa, sino también un cambio cultural que priorice el bienestar personal sobre la hiperconexión. Además, futuras investigaciones deben centrarse en evaluar las repercusiones de estas políticas en diferentes sectores y contextos, permitiendo así desarrollar estrategias más adaptadas a la realidad nacional. La desconexión digital no solo beneficia a los empleados, sino que también fomenta el crecimiento de ambientes laborales más sostenibles y productivos.

V. REFERENCIAS

- Bautista, J., A Prieto Perez, I., & Nañez Chiito, E. (2020). El Derecho a la Desconexion Laboral y su Regulación en la Legislación colombiana. Colombia: Facultad de Derecho, Universidad Cooperativa de Colombia.
- Camós , I., & Sierra, A. (2020). El derecho a la desconexión laboral: un derecho emergente en el marco de tecnologías de la información y de la comunicación. España: Universidad de Girona (España).
- Gonzales, R. K. (2022). Desconexión digital: Diagnóstico y desafíos para su regulación e implementación en el sector privado. Derecho Global. Estudios Sobre Derecho y Justicia.
- Mendoza, J. (2021). Desconexion digital en el teletrabajo y trabajo remoto en el Perú 2020. Arequipa: Universidad Católica de Santa María.
- Muro, N. (2022). La desconexion digital en el ambito de las relaciones laborales . Madrid : COMILLAS Unoversidad Pontificie .
- Nuria, A. (2022). El Derecho a la desconexión Digital desde un Punto de Vista de la Prevencion de los Riesgos Laboralee. Lan Harremanak.
- OIT. (2019). Policy responses to new forms of work: International governance of digital labour platforms . Tokio: Employment Working Group .
- Rosa, G. (2022). Trabajo remoto y desconexión digital: implementación y regulación en el sector público peruano. Cielo.
- Serrano, M. (2019). Digitalización, Tiempo de Trabajo y Salud Laboral . IUSLabor, 24.
- Bautista, J., A Prieto Perez, I., & Nañez Chiito, E. (2020). El Derecho a la Desconexion Laboral y su Regulación en la Legislación colombiana. Colombia: Facultad de Derecho, Universidad Cooperativa de Colombia. <https://repository.ucc.edu.co/entities/publication/39054950-d2f8-44db-8ebd-62c738bf0f18>

- Camós , I., & Sierra, A. (2020). El derecho a la desconexión laboral: un derecho emergente en el marco de tecnologías de la información y de la comunicación. España: Universidad de Girona (España). <https://www.gob.pe/11863-derecho-a-la-desconexion-digital-en-teletrabajo-durante-la-emergencia-sanitaria>.
- Gonzales, R. K. (2022). Desconexión digital: Diagnóstico y desafíos para su regulación e implementación en el sector privado. Derecho Global. Estudios Sobre Derecho y Justicia. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2040746/Art%C3%ADculo%20principal%20Desconexi%C3%B3n%20Digital%20-%20Cesar%20Puntriano.pdf>.
- Muro, N. (2022). La desconexión digital en el ámbito de las relaciones laborales . Madrid :COMILLAS Universidad Pontificia Comillas . <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/59009>
- OIT. (2019). Policy responses to new forms of work: International governance of digital labour platforms . Tokio: Employment Working Group . https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2019/03/policy-responses-to-new-forms-of-work_f24e7f9f/0763f1b7-en.pdf
- Serrano, M. (2019). Digitalización, Tiempo de Trabajo y Salud Laboral . IUSLabor, 24. <https://www.upf.edu/documents/3885005/227528459/2.+Serrano.pdf/ff554b0b-efc2-c49d-7ba3-32c8349e8c10>
- Gutierrez, R. (2022). La Constitución Comentada Tomo I. Análisis artículo por artículo. Obra colectiva escrita por 115 destacados juristas del país. <https://andrescusi.files.wordpress.com/2014/03/constittucion-politica-comentada-gaceta-juridica-tomo-i.pdf>.
- Labrada, G. (2020). El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: naturaleza y alcance. Revista de Derecho Social, Pag. 91-112. <https://nosotros.infojobs.net/prensa/notas-prensa/el-82-de-los-trabajadores-espanoles-responden-llamadas-o-emails-fuera-del-horario-laboral>; fecha de la consulta: 19 de agosto de 2021).

- Monreal, E. (2021). La regulación de la jornada de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales., Pg. 57. https://historia.nationalgeographic.com.es/a/revuelta-haymarket-y-derechos-laborales_15292#:~:text=Conocidos%20como%20%22los%20m%C3%A1rtires%20de,plaza%20de%20Haymarket%2C%20en%20Chicago
- Navarrete, M. (2022). Jornada laboral y tecnologías de la infocomunicación: desconexión digital, garantía del derecho al descanso. Lima: Temas Laborales. <http://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/c926d24e371df659/20130627>.
- Priori, G. (2022). El proceso y la tutela de los derechos. Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú. Colección Lo esencial del derecho N° 42. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/170698/42%20El%20proceso%20y%20la%20tutela%20de%20los%20derechos%20con%20se%20llo.pdf?seq>
- Trujillo, F. (2022). El control y la vigilancia del derecho a la desconexión digital en el trabajo. Revista Seguridad y Salud en el Trabajo. https://www.researchgate.net/publication/360726224_El_control_y_vigilancia_d_el_derecho_a_la_desconexion_digital_en_el_trabajo_Revista_Seguridad_y_Salud_en_el_Trabajo_Ministerio_de_Trabajo_Espana_num_110_abril_2022_ISSN_1886-6123_pp_50-61.
- Visconti, E. (2021). La desconexión digital en el ámbito laboral: un deber empresarial y una nueva oportunidad de cambio para la negociación colectiva. Información Laboral, Volumen. <file:///C:/Users/EQUIPO/Downloads/DialnetLaDesconexionDigitalDeLosTrabajadoresReflexionesAP-7400509.pdf>