

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE DERECHO Y
CIENCIAS POLÍTICAS**

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

TESIS:

**EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL COMO LÍMITE A LA
FACULTAD DE DIRECCIÓN DEL EMPLEADOR EN LA MODALIDAD
PRESENCIAL DEL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO LABORAL PERUANO**

Para optar el Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS

MENCIÓN: DERECHO LABORAL Y PROCESAL LABORAL

Presentada por:

RICARDO RAPHAEL CABANILLAS CASTAÑEDA

Asesora:

M.Cs. RAQUEL VILLANUEVA GAITÁN

Cajamarca, Perú

2025

CONSTANCIA DE INFORME DE ORIGINALIDAD

1. Investigador:
Ricardo Raphael Cabanillas Castañeda
DNI: 73259473
Escuela Profesional/Unidad de Posgrado de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas. Programa de Maestría en Ciencias. Mención: Derecho Laboral y Procesal Laboral
2. Asesor: M.Cs. Raquel Mercedes Villanueva Gaitán
3. Grado académico o título profesional
 Bachiller Título profesional Segunda especialidad
 Maestro Doctor
4. Tipo de Investigación:
 Tesis Trabajo de investigación Trabajo de suficiencia profesional
 Trabajo académico
5. Título de Trabajo de Investigación:

EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL COMO LÍMITE A LA FACULTAD DE DIRECCIÓN DEL EMPLEADOR EN LA MODALIDAD PRESENCIAL DEL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO LABORAL PERUANO
6. Fecha de evaluación: 14/03/2025
7. Software antiplagio: TURNITIN URKUND (ORIGINAL) (*)
8. Porcentaje de Informe de Similitud: 5%
9. Código Documento: 3117:439445880
10. Resultado de la Evaluación de Similitud:
 APROBADO PARA LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES O DESAPROBADO

Fecha Emisión: 17/03/2025

<i>Firma y/o Sello Emisor Constancia</i>
 M.Cs. Raquel Mercedes Villanueva Gaitán DNI: 72882511

* En caso se realizó la evaluación hasta setiembre de 2023

COPYRIGHT © 2025 by
RICARDO RAPHAEL CABANILLAS CASTAÑEDA
Todos los derechos reservados



Universidad Nacional de Cajamarca
LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO N° 090-2018-SUNEDU/CD

Escuela de Posgrado
CAJAMARCA - PERU



UNIDAD DE POSGRADO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las **11:28** horas, del día 04 de febrero de dos mil veinticinco, reunidos en el Auditorio de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, el Jurado Evaluador presidido por el **Dr. JOEL ROMERO MENDOZA**, **Dra. CINTHYA CERNA PAJARES**, **M.Cs. NILTON YAQUILIN ROJAS RUIZ**, y en calidad de Asesora la **M.Cs. RAQUEL MERCEDES VILLANUEVA GAITÁN**. Actuando de conformidad con el Reglamento Interno y el Reglamento de Tesis de Maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, se dio inicio a la Sustentación de la Tesis titulada: **EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL COMO LÍMITE A LA FACULTAD DE DIRECCIÓN DEL EMPLEADOR EN LA MODALIDAD PRESENCIAL DEL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO LABORAL PERUANO**, presentada por el Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas con Mención en Gestión Pública, **RICARDO RAPHAEL CABANILLAS CASTAÑEDA**.

Realizada la exposición de la Tesis y absueltas las preguntas formuladas por el Jurado Evaluador, y luego de la deliberación, se acordó **APROBAR** con la calificación de **DECE (16)** a la mencionada Tesis; en tal virtud, el Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas con Mención en Gestión Pública, **RICARDO RAPHAEL CABANILLAS CASTAÑEDA**, está apto para recibir en ceremonia especial el Diploma que lo acredita como **MAESTRO EN CIENCIAS**, de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, con Mención en **DERECHO LABORAL Y PROCESAL LABORAL**.

Siendo las **12:26** horas del mismo día, se dio por concluido el acto.


.....
M.Cs. Raquel Mercedes Villanueva Gaitán
Asesor


.....
Dr. Joel Romero Mendoza
Jurado Evaluador


.....
Dra. Cynthia Cerna Pajares
Jurado Evaluador


.....
M.Cs. Nilton Yaquilin Rojas Ruiz
Jurado Evaluador

A:

La defensa de la cultura de la felicidad y del respeto al orden armonioso del mundo.

La salvaguarda del bienestar de mis padres, Ricardo Cabanillas Aguilar e Isabel María Castañeda Torres.

Y a mi futuro hogar, para el cual desde ahora edifico las razones que aseguren la libertad de su propósito.

AGRADECIMIENTO

Con gratitud profunda, honro la infinita generosidad de mis padres, Ricardo e Isabel, quienes, con su apoyo inquebrantable y el don preciado del tiempo, cultivaron en mí la capacidad de soñar y crear.

Expreso también mi agradecimiento a Bismarck seminario Morante, Roció Salazar Chero, Raquel Villanueva Gaitán, Nixon Javier Castillo Montoya. Por sus consejos y apoyo en la redacción de esta obra.

TABLA DE CONTENIDO

DEDICATORIA:.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
TABLA DE CONTENIDO.....	vii
LISTA DE ABREVIACIONES	xi
GLOSARIO.....	xiii
RESUMEN	xviii
ABSTRACT	xix
INTRODUCCIÓN	xx
CAPÍTULO I	1
ASPECTOS METODOLÓGICOS	1
1.1. CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROBLEMA	1
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	13
1.4. JUSTIFICACIÓN.....	13
1.4.1. Implicancia teórica	13
1.4.2. Implicancia metodológica.....	13
1.4.3. Implicancia Práctica.....	13
1.4.4. Implicancia social.....	13
1.5. ÁMBITO DE INVESTIGACIÓN	14
1.5.1. Espacial	14
1.5.2. Temporal.....	14
1.6. TIPO DE INVESTIGACIÓN	14
1.6.1. De acuerdo al fin que se persigue	14
A. Básica.....	14
B. Dogmático jurídico	14
1.6.2. De acuerdo al diseño de investigación	15
A. Descriptiva	15
B. Explicativa.....	15
C. Propositiva	15
1.6.3. De acuerdo a los métodos y procedimientos que se utilizan.....	15
A. Cualitativa	15
1.7. HIPÓTESIS	16
1.8. OBJETIVOS	17
1.8.1. Objetivo general.....	17
1.8.2. Objetivos específicos.....	17
1.9. ESTADO DE LA CUESTIÓN	18

1.10.	MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN	21
1.10.1.	Genéricos.....	21
A.	Hipotético deductivo	21
B.	Analítico.....	21
C.	Inductivo	21
D.	Sintético.....	22
1.10.2.	Jurídicos.....	22
A.	Hermenéutico	22
B.	Dogmático jurídico	22
C.	Argumentativo.....	23
1.11.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.....	23
1.11.1.	Técnicas.....	23
A.	Análisis de documentos.....	23
B.	Análisis de Casos o Jurisprudencia.....	23
1.11.2.	Instrumentos.....	24
A.	Ficha textual y de resumen.....	24
B.	Cuadro resumen de análisis de casos.....	24
1.12.	UNIDAD DE ANÁLISIS.....	24
1.13.	UNIVERSO Y MUESTRA.....	25
	CAPÍTULO II	26
	MARCO TEÓRICO.....	26
2.1.	ASPECTOS IUS-FILOSÓFICOS DEL TEMA	26
C.	La Tridimensionalidad del Derecho y el objeto de estudio de la investigación jurídica	27
D.	El Sociologismo Jurídico.....	29
E.	La jurisprudencia de intereses	31
F.	La interpretación Teleológica	33
G.	El paradigma Neoconstitucional	34
H.	El Positivismo Jurídico Incluyente.....	54
2.2.	TEORÍAS JURÍDICAS	57
2.2.1.	Teoría de la Dignidad Humana	57
2.2.2.	Teoría del deber de precaución y desincentivo de daños futuros sobre los derechos fundamentales afín de reducir costos	58
2.2.3.	Teoría axiológica de los derechos fundamentales.....	60
2.3.	MARCO CONCEPTUAL	60
2.3.1.	La consolidación de una protección integral de los derechos inespecíficos del trabajador	60
2.3.2.	Catalogar el derecho a la desconexión digital como límite	62
2.3.3.	Derechos del trabajador.....	65
A.	Derecho a la salud del trabajador	65
B.	Derecho al trabajo	65
C.	Derecho al descanso efectivo.....	66
D.	La jornada máxima de trabajo	67
E.	Derecho a la intimidad personal y familiar	67
F.	Derecho de resistencia	68
G.	Derecho a la Desconexión digital	70
H.	El Derecho a la Desconexión Digital de Sistemas vinculados a la Inteligencia Artificial.....	72

2.3.4. Ámbitos laborales	73
A. Modalidad presencial	73
B. Sector Público.....	73
C. Sector Privado	74
2.3.5. Asunciones doctrinarias sobre el valor constitucional del Derecho a la desconexión digital	74
2.3.6. Derechos fundamentales y facultades del empleador	76
A. Libertad de empresa	76
B. Derecho a la propiedad	77
C. El poder de dirección del empleador	78
2.3.8. Arbitrariedad en la ejecución del poder de dirección del empleador.....	80
2.3.9. La proscripción de la arbitrariedad en la ejecución del poder de dirección del empleador.....	81
2.3.10. La cultura de la informalidad en las relaciones laborales peruanas	81
2.3.11. La realidad telemática en constante evolución.....	82
2.3.12. El computo de las horas extra de cara a la realidad telemática	83
2.4. PRINCIPIOS.....	85
2.5. MARCO NORMATIVO	87
CAPÍTULO III	94
CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	94
3.1. LA CONSOLIDACIÓN DE UNA PROTECCIÓN INTEGRAL DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR FRENTE AL USO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN, MEDIANTE EL REFUERZO DE LAS GARANTÍAS DEL DERECHO A LA INTIMIDAD PERSONAL Y FAMILIAR, AL DESCANSO EFECTIVO Y A LA SALUD DEL TRABAJADOR...103	
3.2. LA PROSCRIPCIÓN DE LA ARBITRARIEDAD DEL EMPLEADOR DURANTE EL EJERCICIO DE SU FACULTAD DE DIRECCIÓN.....	164
3.3. EL DINAMISMO DE LA LEY EN UN ESTADO CONSTITUCIONAL DE DERECHO QUE EXIGE AJUSTAR LA LEGISLACIÓN LABORAL A LAS EXIGENCIAS DE UNA REALIDAD TELEMÁTICA EN CONSTANTE EVOLUCIÓN, PRIORIZANDO LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR Y ARMONIZÁNDOLOS CON LA LIBERTAD EMPRESARIAL DEL EMPLEADOR	176
I. Fórmula del peso de Robert Alexy	182
V. Ponderación	205
3.4. GARANTIZAR EL RESPETO AL TIEMPO DE LA JORNADA LABORAL DIARIA EN EL ENTORNO TELEMÁTICO ACTUAL Y PREVENIR LA DESHUMANIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES ANTE EL AVANCE DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL	217
CAPÍTULO IV.....	258
PROPUESTA NORMATIVA	258
EFFECTO DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL.....	275
CONCLUSIONES.....	276

RECOMENDACIONES	278
LISTA DE REFERENCIAS	280
ANEXOS	290
FICHA DOCUMENTAL.....	291

LISTA DE ILUSTRACIONES

FIGURA 1.....	64
FIGURA 2.....	180
FIGURA 3.....	194
FIGURA 4.....	205
FIGURA 5.....	215

LISTA DE TABLAS

TABLA 1	96
---------------	----

LISTA DE ABREVIACIONES

C.P:	Constitución Política del Perú
D.L. N.º 854:	Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo.
D.L. N.º 31572:	Ley del teletrabajo
D.L. N.º 728:	Ley de productividad y competitividad laboral
D.S. N.º 02-2023-TR:	Decreto Supremo que aprueba Reglamento de la Ley de Teletrabajo
D.S. N.º 004-2021-TR:	Dicta disposiciones reglamentarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N.º 127-2020
D. U. N.º 026-2020:	Decreto de urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus en el territorio nacional.
D.U. N.º 127-2020:	Establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector privado
I.A:	Inteligencia artificial
L. N.º 30057:	Ley del Servicio Civil
O.I.T:	Organización Internacional del Trabajo
P. J:	Poder Judicial

P.R:	Proyecto de Reglamento
R.C:	Reglamento del Congreso de la República.
T.C:	Tribunal Constitucional
T.I.C:	Tecnologías de la Información y la Comunicación
T.U.O:	Texto Único Ordenado

GLOSARIO

Ajuste: Proceso de adaptación o modificación de normas para alcanzar mayor precisión y adecuación a nuevas circunstancias, necesidades sociales o problemas de interpretación, concretado mediante reformas, derogaciones o disposiciones complementarias.

Anfibológico: Que tiene ambigüedad o puede interpretarse de más de una manera debido a la forma en que está construido o expresado.

Beneficio social neto: Es el resultado final de evaluar el impacto total de un proyecto, política, actividad o decisión en la sociedad, considerando tanto los beneficios como los costos asociados. Representa el balance entre los efectos positivos y negativos que algo tiene en términos económicos, sociales y ambientales.

Calado. Importancia o alcance de una idea, argumento o acción, asunto.

Categoría: En el contexto académico y teórico, una categoría sirve como una herramienta conceptual que organiza y sistematiza el pensamiento, proporcionando un marco de referencia para comprender y describir aspectos esenciales de un objeto de estudio.

Catalogar: Proceso de organizar y clasificar elementos, conceptos o fenómenos en categorías siguiendo criterios definidos, para facilitar su identificación, acceso, análisis y comprensión, proporcionando un marco interpretativo dentro de un contexto específico.

Crematístico: Relacionado con las actividades económicas o comerciales, especialmente aquellas enfocadas exclusivamente a la generación de riqueza.

Derecho a la desconexión digital y su extensión: Expresión cuyo significado ha sido otorgado por el investigador en el marco del presente estudio, se refiere a la ampliación o extensión del derecho a la desconexión digital, definido como el derecho a la desconexión digital de sistemas vinculados a la inteligencia artificial. Su propósito es garantizar que las relaciones laborales se mantengan razonablemente alejadas de la influencia de estos sistemas, previniendo la deshumanización del trabajo. Este derecho establece límites a las facultades del empleador y protege las libertades del trabajador, en consonancia con los alcances desarrollados en el estudio.

Derechos inespecíficos: Prerrogativas inherentes a la dignidad humana, reconocidas constitucional e internacionalmente, que trascienden su origen extralaboral al integrarse en la relación laboral, adquiriendo una dimensión protectora para garantizar el bienestar del trabajador y equilibrar las potestades del empleador.

Deshumanización en las relaciones laborales: Transformación de las dinámicas laborales en las que, bajo el influjo de los avances tecnológicos como la inteligencia artificial, se pierde la centralidad de la persona. Por un lado, los trabajadores son reducidos a funciones mecánicas o prescindibles; por otro, los empleadores delegan su facultad de dirección a sistemas automatizados, eliminando la interacción y el juicio humano en la toma de decisiones.

Fundamento: Razón principal o motivo con que se pretende afianzar y asegurar determinada idea, estructura o pensamiento. Constituye la base sobre la cual se construye y se asegura la coherencia, solidez y legitimidad de un concepto o institución.

Hiperconectividad: Estado en el que personas, dispositivos y sistemas están constantemente interconectados a través de tecnologías como internet, redes sociales y dispositivos inteligentes.

Hiperinformación: se refiere a la sobreabundancia de información a la que las personas tienen acceso, especialmente a través de internet y las tecnologías digitales.

Industria 4.0: Denominación de la Cuarta Revolución Industrial, caracterizada por la integración de tecnologías avanzadas como inteligencia artificial, internet de las cosas y robótica, que desde la segunda década del siglo XXI marcan una nueva etapa de transformación industrial, considerada por muchos la más significativa desde el siglo XVIII.

Justicia 4.0: Modelo de administración de justicia que incorpora tecnologías avanzadas como inteligencia artificial, para optimizar procesos judiciales, mejorar el acceso a la justicia y garantizar mayor transparencia y eficiencia. Este enfoque se alinea con los principios de la transformación digital, adaptando los sistemas judiciales a las necesidades de la sociedad contemporánea en la era de la Cuarta Revolución Industrial.

Límites: Son restricciones, fronteras o parámetros que determinan el alcance de un concepto, fenómeno o acción, ya sea en un ámbito físico, conceptual o

normativo. En el ámbito jurídico, son las barreras que regulan los derechos o facultades de las personas para evitar excesos o conflictos.

Laxo: Que es poco estricto o riguroso.

Metanoia: Del griego *Metá* =más allá; *Noia* = mente. Concepto que se refiere al desarrollo de nuevos enfoques que, a través de aprendizajes, llevan “más allá” (*metá*) a la mente (*noia*); trascendiendo de una perspectiva o enfoque a otro, en otro nivel, otro plano u otro sentido o posibilidad.

Modelo laboral Híbrido: Modalidad que combina trabajo presencial y teletrabajo, ofreciendo flexibilidad y optimizando la productividad al integrar entornos físicos y digitales.

Nomofilaxis: Función de salvaguardar la uniformidad, coherencia y estabilidad en la interpretación y aplicación del derecho. Este término deriva del griego *nomos* (ley) y *phylaxis* (protección), y alude a la función de los tribunales superiores, de garantizar que las normas jurídicas se interpreten de manera consistente en beneficio de la seguridad jurídica.

Paradigma: Conjunto de modelos o patrones que sirven como marco conceptual en un campo específico.

Paradigma Telemático: Enfoque que analiza cómo las tecnologías de la información y las telecomunicaciones configuran nuevas formas de interacción social, económica y cultural, en entornos virtuales

Pluri-protector: Concepto cuyo significado ha sido otorgado por el investigador, se refiere a la salvaguarda jurídica pasible de proteger múltiples derechos.

Proscripción: Acto de prohibir o excluir algo o a alguien de manera formal o legal, especialmente en contextos políticos o jurídicos.

Sociedad líquida: un modelo de sociedad contemporánea caracterizado por la inestabilidad, la incertidumbre y la flexibilidad en las estructuras sociales, económicas y culturales. Bajo este modelo, las relaciones y las instituciones en esta sociedad no tienen una forma sólida ni permanente, sino que son fluidas y cambiantes.

Tecnologías emergentes: Tecnologías digitales innovadoras, como la inteligencia artificial, la robótica, la nanotecnología y el internet de las cosas, que forman parte de la Industria 4.0, integrando técnicas avanzadas de producción con tecnología para transformar ecosistemas digitales, organizaciones y personas.

Teorética: Relativo a la teoría como base conceptual para explicar fenómenos o sustentar disciplinas.

Transhumanismo: Movimiento que promueve el uso de tecnologías avanzadas para mejorar las capacidades humanas, superando las limitaciones biológicas.

RESUMEN

La presente investigación aborda la ausencia de una regulación integral en la legislación peruana sobre el derecho a la desconexión digital, el cual se encuentra restringido únicamente a teletrabajadores y trabajadores remotos, dejando en situación de desprotección a los trabajadores presenciales. Además, la automatización mediante inteligencia artificial ha desplazado al ser humano en diversas áreas laborales, afectando directamente el derecho al trabajo. Esta situación plantea la necesidad de analizar los límites de la facultad de dirección del empleador frente a estos cambios tecnológicos. El objetivo principal de esta investigación fue determinar los fundamentos jurídicos que permiten reconocer el derecho a la desconexión digital como un límite legítimo al poder de dirección del empleador en los sectores público y privado. Se adoptó un enfoque cualitativo con un diseño descriptivo, explicativo y propositivo, dentro de una metodología básica. La hipótesis central sostiene que el derecho a la desconexión digital debe extenderse a los trabajadores presenciales, garantizando su salud, proscribiendo la arbitrariedad en el ejercicio del poder de dirección y adaptando la normativa laboral a los cambios tecnológicos como el uso de la inteligencia artificial. Mediante un análisis crítico de jurisprudencia, doctrina y legislación comparada, los resultados evidencian la necesidad de reforzar las garantías constitucionales del trabajador presencial, proponiendo primordialmente, la incorporación de este derecho en el Decreto Legislativo N° 854 y la Ley N° 30057.

Palabras clave: Derecho a la desconexión digital, Facultad de dirección, Modalidad presencial, Sector público laboral peruano, Sector privado laboral peruano.

ABSTRACT

This research addresses the lack of comprehensive regulation in Peruvian legislation regarding the right to digital disconnection, which is currently restricted solely to teleworkers and remote workers, leaving on-site workers unprotected. Furthermore, the automation of labor through artificial intelligence has displaced human workers in various fields, directly impacting the right to work. This situation underscores the need to analyze the limits of the employer's managerial authority in light of these technological changes. The primary objective of this study was to determine the legal foundations that justify recognizing the right to digital disconnection as a legitimate limitation on the employer's managerial authority in both the public and private sectors. A qualitative approach was adopted, employing a descriptive, explanatory, and propositional research design within a basic methodological framework. The central hypothesis posits that the right to digital disconnection should be extended to on-site workers to safeguard their health, prevent arbitrariness in the exercise of managerial authority, and adapt labor regulations to technological advancements, including the use of artificial intelligence. Through a critical analysis of case law, legal doctrine, and comparative legislation, the findings highlight the need to strengthen the constitutional safeguards for on-site workers. Consequently, this study primarily proposes incorporating this right into Legislative Decree No. 854 and Law No. 30057.

Keywords: *Right to digital disconnection, Managerial authority, In-person work modality, Peruvian public labor sector, Peruvian private labor sector.*

INTRODUCCIÓN

En la era de la digitalización y la conectividad omnipresente, el mundo laboral ha experimentado una transformación radical. La tecnología ha permitido una mayor flexibilidad en los métodos de trabajo, facilitando la comunicación y la colaboración a distancia como nunca antes. Sin embargo, esta revolución digital también ha traído consigo una serie de desafíos, para el Derecho laboral, donde es necesario optimizar las garantías de la razonabilidad, para así adaptarse a las demandas y exigencias de la realidad telemática actual, lo que podría proporcionar una mayor seguridad jurídica para los derechos de los trabajadores en general.

Es por ello que, abordamos, el derecho a la desconexión digital, el cual no es una novedad en nuestra legislación y es comprendido como aquella capacidad de los trabajadores para separar claramente su tiempo de trabajo, de su tiempo personal, desconectándose de los dispositivos electrónicos y las comunicaciones laborales, al concluir la jornada laboral. Este derecho es fundamental para preservar el bienestar mental y físico de los trabajadores, así como para mantener un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal.

A pesar de su importancia, la regulación del derecho a la desconexión digital es insuficiente en la legislación peruana. Si bien algunos han comenzado a abordar este tema, especialmente en el contexto del teletrabajo, aún persisten lagunas significativas en la protección de este derecho para todos los trabajadores, independientemente de su modalidad laboral o sector. La falta de una regulación adecuada plantea una serie de desafíos, especialmente en un mundo donde el

uso de dispositivos digitales es omnipresente en una amplia gama de ocupaciones. Desde profesionales del conocimiento que trabajan en entornos de oficina tradicionales hasta trabajadores de la industria que dependen de la tecnología para llevar a cabo sus tareas diarias, la necesidad de desconectar digitalmente es universal.

En este contexto, surge la problemática, donde la legislación peruana vigente no aborda de manera integral la cuestión de la desconexión digital para los trabajadores presenciales. En lugar de ello, se limita a ciertos grupos, como los teletrabajadores, dejando a otros desprotegidos y vulnerables a las demandas incesantes de la tecnología y, en la actualidad, al desafío emergente que representa la sustitución de trabajadores humanos por sistemas de inteligencia artificial en diversas actividades productivas.

Para abordar esta problemática de manera efectiva, es necesario analizar los extremos pertinentes de legislación laboral peruana, así como una comprensión profunda de las complejidades de la realidad telemática actual y una voluntad garantista de derechos fundamentales, para promulgar leyes que protejan adecuadamente los derechos de los trabajadores en un mundo cada vez más digitalizado. En esta investigación, exploraremos estas cuestiones con mayor detalle, examinando las implicaciones de la falta de regulación y proponiendo posibles soluciones, como la implementación de un derecho a la desconexión digital que no solo proteja el bienestar de los trabajadores, sino que también favorezca el trabajo humano frente a los retos de la automatización por sistemas de inteligencia artificial.

La investigación consta de cuatro capítulos:

Capítulo I: Todos los componentes del problema de investigación el cual radica en la insuficiencia legal, evidenciada en el limitado desarrollo del alcance protector del derecho a la desconexión digital en el Perú. Con un enfoque dogmático-jurídico, cualitativo y descriptivo-explicativo, se emplean métodos de análisis jurídico y hermenéutico en una investigación teórica sin unidades de análisis específicas, en razón a su enfoque cualitativo.

Capítulo II: Se adopta una posición iusfilosófica basada principalmente en el positivismo incluyente en arreglo a la noción de Estado Constitucional de Derecho. Se desarrolla un marco conceptual, en donde se recoge la doctrina y los constructos pertinentes, además, se exploran teorías como la Teoría de la Dignidad Humana y la Teoría Axiológica de los Derechos Fundamentales, brindando una base sólida para el análisis del derecho a la desconexión digital, por último, el marco normativo expone leyes y tratados internacionales relevantes.

Capítulo III: Se aborda de manera estructurada el proceso seguido para demostrar la hipótesis planteada, así también se presentan los pasos obtenidos para la obtención de los resultados. Se han utilizado métodos como el causal-explicativo y propositivo, basados en un enfoque cualitativo. Generando un contexto a partir de la revisión exhaustiva de la jurisprudencia, doctrina y legislación. Los datos obtenidos a partir de casos específicos y resoluciones judiciales son interpretados objetivamente, permitiendo un análisis de los conflictos entre el poder de dirección del empleador y los derechos fundamentales del trabajador.

Capítulo IV: Se propone un proyecto de ley para incorporar el derecho a la desconexión digital en la legislación peruana, aplicable a todos los trabajadores mediante la modificación de la Ley N.º 31572 y el Decreto Legislativo N.º 854, así como también su ampliación en la Ley N.º 31814.

Finalmente se presentan las conclusiones, recomendaciones y referencias.

CAPÍTULO I

ASPECTOS METODOLÓGICOS

1.1. CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROBLEMA

En atención a los diversos cambios tecnológicos suscitados en el seno de la sociedad, somos testigos cada día de la pluralidad de la telemática. Misma que ha sabido reducir distancias, flexibilizar el tiempo y romper los obstáculos del proceso de la comunicación. Ello, en definitiva, ha incidido en las distintas relaciones sociales de los individuos y a prima facie, podemos considerar que la comunicación telemática es positiva para la colectividad. No obstante, al afectar de manera invasiva el modo en cómo nos relacionamos, también es posible percibir eventuales efectos negativos, que ciertamente son una preocupación para el Derecho. Por ello, en la presente investigación nos enfocaremos en lo que acontece dentro del vínculo laboral, cuando está de por medio el uso de tecnologías de la información y la comunicación. Recordemos que, durante los difíciles tiempos de pandemia por la COVID-19, la virtualidad fue la respuesta ante distintos dilemas que enfrentaba el ser humano, en consecuencia, se optimizaron una serie de aplicativos que sirvieron como puente entre el empleador y el trabajador. Estos medios no solo permitían el cumplimiento de prestaciones laborales, sino que también permiten la ejecución de la facultad de dirección del empleador, implementándose así el trabajo remoto y el impulso de otras modalidades laborales, como el teletrabajo cuya normativa especial fue tomando mayor solidez, con el transcurrir del tiempo.

Empero, si nos decantamos por una visión holística, podemos afirmar con total seguridad que los distintos medios de telecomunicación se encuentran fuertemente ligados al ser humano. Las tecnologías de la información y la comunicación, no son transitorias y su presencia no se reduce a un contexto de pandemia y sus implicancias son un innegable reto para el Derecho Laboral, en tanto que la telecomunicación suele tornar difusa la línea divisora entre el ámbito laboral y el familiar. En efecto, existe un ámbito extra laboral; un espacio personal que corresponde naturalmente a todos. De manera que, si estos ámbitos resultan difusos entre sí, se desencadenarían consecuencias negativas en la salud de los trabajadores.

Frente a ello, se considera que es necesario optimizar las garantías protectoras de los derechos inespecíficos del trabajador, en razón a las nuevas realidades telemáticas. Es preciso entonces, aunar nuevos límites a la facultad de dirección del empleador, con la finalidad de proscribir su arbitrariedad y alcanzar la seguridad jurídica, evitando situaciones en donde el ámbito laboral consuma todo y el trabajador no cuente con un verdadero espacio propio familiar, de diversión o descanso efectivo.

En este contexto, también emerge otro aspecto de la problemática ligada al avance tecnológico: la incorporación de sistemas de inteligencia artificial (IA) en el ámbito laboral. Este fenómeno está transformando las relaciones laborales al permitir que los empleadores reemplacen a los trabajadores humanos con sistemas automatizados. Si bien estas herramientas prometen aumentar la productividad y optimizar recursos, su

implementación genera interrogantes sobre la sostenibilidad del empleo humano y el equilibrio en las relaciones laborales, dado que la automatización y el uso de IA pueden abrir ventanas a nuevas formas de arbitrariedad empresarial que afecten directamente los derechos de los trabajadores. Por ejemplo, la IA puede ser utilizada en decisiones laborales cruciales, como la contratación, evaluación de desempeño o despidos, sin garantizar transparencia ni equidad. Estas decisiones automatizadas podrían no considerar criterios humanos y contextuales, reproduciendo sesgos y aumentando la vulnerabilidad de los trabajadores. Asimismo, el reemplazo de empleados por sistemas automatizados puede intensificar la precarización laboral y socavar los principios fundamentales como el derecho al trabajo.

Después de una somera revisión al texto único ordenado del D.L. N.º728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, podemos identificar en el artículo 9, el cual establece que la facultad de dirección del empleador será ejecutada dentro de los límites de la razonabilidad.

Así también, (Neves,2014, p.36) nos ofrece su interpretación al respecto, refiriéndose al contenido del poder de dirección, consistente en la habilitación legal para dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador, de manera razonable.

La expresión límites de razonabilidad, requiere de optimización en merito a la complejidad de los distintos medios audiovisuales e informáticos de comunicación que abundan en nuestros días. Por tanto, es necesario establecer mecanismos que satisfagan de manera eficiente la

razonabilidad, en favor de garantizar los derechos inespecíficos del trabajador. La sociedad y sus trabajadores requieren leyes que desarrollen todos los mecanismos necesarios para brindar garantías objetivas que sean susceptibles de perdurar en el tiempo. Desde la búsqueda de eficacia, será necesario entonces, contar con mecanismos legislativos ajustados a las necesidades del presente y que también prevean posibles escenarios donde derechos de rango constitucional resulten lesionados. Por tales motivos, la presente investigación busca reforzar los límites de la facultad de dirección del empleador, no solo en casos de teletrabajo o trabajo remoto, sino también considerando al trabajador presencial.

Para (Bazurto, 2017, p.10) “el desarrollo legislativo actual es insuficiente para abarcar los supuestos de fiscalización del trabajador mediante el uso de la tecnología”. Naturalmente, la problemática señalada presenta evidencias en virtud a la jurisprudencia recabada, tanto de la corte suprema, como del Tribunal Constitucional, así como también resoluciones de SUNAFIL Y de la Oficina de Recursos Humanos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil. De manera que se recabaron los casos contenidos en los siguientes expedientes, N.º0158-2024-SUNAFIL/ILM/SIRE2: 14 de agosto 2024. Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (2024), N.º000133-2022-SERVIR-GG-ORH Lima: 6 de mayo de 2022. Autoridad Nacional del Servicio Civil (2022), N.º0943-2016-PA/TC Galicia: 21 de septiembre de 2020. Tribunal Superior de Justicia de Galicia (2020), Expediente N.º003939-2011.Tacna:18 de mayo de 2012. Corte Suprema de Justicia de la República (2012). N.º 014614-

2016 Lima: 10 de marzo de 2017. Corte Suprema de Justicia de la República (2017). Expediente N.º1058-2004-aa/TC. Lima: 4 de mayo de 2004. Tribunal Constitucional (2004), Expediente N.º 0943-2016-PA/TC. Lima 21 de septiembre de 2020, Tribunal Constitucional (2020). así como también casos internacionales.

En la resolución N° 0158-2024-SUNAFIL/ILM/SIRE2, un teletrabajador, que se desempeña como ingeniero de sistemas, programador de *software*, presentó una denuncia ante SUNAFIL, contra la empresa IMETUM S.A. por infringir su derecho a la desconexión digital. El trabajador tenía la siguiente jornada laboral ordinaria; de lunes a viernes de 9:00 a.m. a 4:00 p.m. No obstante, el Trabajador fue compelido a llevar a cabo labores fuera de dicho horario, lo que también incluyó reuniones virtuales, notificaciones por correo electrónico, así como también llamadas y mensajes por aplicativos. Frente a ello, La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) ha concluido que las acciones mencionadas constituyen una violación a la Ley N° 31572, específicamente al Artículo 8, la cual salvaguarda el derecho de los teletrabajadores, que implica el desconectarse una vez finalizada su jornada laboral. En consecuencia, la empresa ha sido sancionada con una multa de S/5,150 por la falta grave cometida y se ha dispuesto el pago correspondiente por las horas extras realizadas durante el periodo de desconexión digital.

Al respecto, comentamos que el caso descrito, destaca manifiestamente la importancia del Derecho a la desconexión digital, subrayando que su

desconocimiento produce un espacio de indefensión no solo para el teletrabajador, sino también para todos los trabajadores sin distinción. En el presente caso, se produjo una manifiesta vulneración al derecho al descanso efectivo del trabajador, en este sentido, podemos hablar de la protección constitucional del derecho al descanso, nuestra constitución prevé este derecho en su artículo 2.22, enfatizando que toda persona tiene derecho a la paz, la tranquilidad, el disfrute del tiempo libre y el descanso, la concreción de ello asegura la calidad de vida de todas las personas, en clave al respeto de su dignidad. Sobre lo dicho, cabe mencionar los diversos tratados que el Perú ha ratificado, trayendo a colación el artículo 24 de la Declaración de Derechos Humanos. Que aborda el derecho al descanso y el disfrute del tiempo libre, estos criterios tienen como objetivo establecer el tiempo de trabajo adecuado y constituyen la base de la regulación del tiempo de trabajo. Es por ello, que reconocemos al derecho a la desconexión digital como aquel que comparte una notoria ligazón con derechos inespecíficos del trabajador, como el derecho a la salud, el cual es universal.

Sobre lo descrito, resulta pertinente mencionar el artículo “Aspectos procesales a partir de la violación, del Derecho a la Desconexión Digital”, de Javier Jiménez Silva, el cual defiende la universalidad del derecho a la desconexión digital, independientemente de la modalidad laboral que el trabajador posea. Equiparándolo a otros derechos constitucionales como la limitación de la jornada laboral y el descanso semanal obligatorio, postulando que en tanto los anteriores son inherentes a toda persona, y que pesar de que la normativa vigente reconoce este derecho

principalmente en el ámbito del trabajo remoto y teletrabajo, Se debería reconocer el derecho a la desconexión digital en el ámbito presencial. Por lo tanto, el desarrollo legislativo es insuficiente, Se argumenta que ningún trabajador debe quedar excluido de la salvaguarda, en virtud del principio constitucional de igualdad ante la ley (Jiménez, 2020).

Respecto de los demás casos recabados, comentamos que todos abordan la arbitrariedad de la facultad del empleador, lesiva para derechos inespecíficos del trabajador en el marco del uso de tecnologías de información y comunión, afectándose derechos como, al descanso efectivo, el secreto a las comunicaciones, el derecho a la intimidad personal y familiar Y por último derecho a la salud del trabajador. En ellos, se refleja importancia de este tema en la actualidad, donde la falta de comprensión de la valía del derecho a la desconexión digital, bajo la cultura de la informalidad peruana, arraigada en la dinámica de nuestras relaciones laborales y el avance de la tecnología, pueden generar fuertes prejuicios en los empleadores, provocando el uso abusivo de las medidas de control y vigilancia por parte del empleador y represalias por la inejecución de labores exigidas a al trabajador , cuando a este le correspondía, ejercitar válidamente el disfrute de sus periodos de descanso.

En razón a ello, al inicio de la presente investigación, el investigador se dispuso a indagar sobre qué mecanismo resultaría idóneo para garantizar la razonabilidad que exige la ley, en la ejecución del poder de dirección del empleador, en el marco de las nuevas tendencias de

telecomunicación. Encontrando así; el Derecho a la Resistencia y a la Desconexión digital del trabajador, y como es que este derecho surge a nivel mundial, por la inercia de la comunicación digitalizada, comprende una válida resistencia para las ordenes, monitoreo y fiscalizaciones del empleador, resultando ser un sólido mecanismo para salvaguardar derechos inespecíficos. Como ya habíamos advertido, el uso de tecnologías digitales, no solo es exclusivo para trabajadores a distancia, todos hacemos uso de la tecnología. Por ende, la desconexión digital debería operar en todas las modalidades laborales, Siendo ello razonable, el investigador emprendió una revisión sistemática circunscrita al uso de las tecnologías digitales en el marco de las relaciones laborales.

Encontrando indicios y evidencias de la problemática, no solo en la casuística mencionada, sino también en la doctrina y en diversas iniciativas legislativas expuestas en nuestro país, las cuales podemos mencionarlas según su cronología. En el año 2010, se presentó el proyecto de ley N.º4308-2010, denominado “Ley que regula el uso de las nuevas tecnologías en los centros laborales públicos y privados”. En ese mismo año, se planteó otro proyecto de Ley 4345-2010, denominado “Ley que regula el uso de los medios informáticos para la comunicación en el centro de trabajo”. Sucesivamente, en el año 2013, encontramos el proyecto de ley 2604-2013-CR, denominado “Ley que regula el uso de los medios de comunicación en los centros laborales”. Finalmente, el 01 de abril de 2014, se propuso el proyecto de ley N.º3329- 2013 denominado “Ley de uso de medios informáticos en el centro de trabajo”. Estos proyectos de Ley, dados desde los años 2010 hasta 2014, a pesar de no

ser homologados, claros indicios en la problemática, que reflejan que los legisladores, han sido sensibles a las implicancias de las nuevas tecnologías de comunicación dentro del vínculo laboral, a lo largo del tiempo.

Por otro lado, encontramos rotundas pruebas de la necesidad de regulación de desconexión digital en nuestro país, cuando este derecho empezó a instaurarse en la legislación peruana con el Decreto de Urgencia N.º 127-2020, al modificar el Decreto de Urgencia N.º 026-2020 en el extremo regulador del trabajo remoto, como una salvaguarda al descanso efectivo del trabajador y frenar la hiperconexión y sus consecuencias. Ello demuestra que, el legislador internalizó el contexto inicial de la problemática que sustentamos y extendió una respuesta dentro del marco legislativo laboral, de cara a las implicancias que derivó la pandemia y la emergencia sanitaria. Siendo así, tras el registro del tema y durante desarrollo de la presente tesis, el domingo 11 de setiembre del 2022 se publicó en el diario oficial “El Peruano” la Ley N.º 31572, Ley del Teletrabajo, cuya vigencia alcanza nuestros días y se reconoce el Derecho a la desconexión digital para esta clase de trabajadores. Sobre este panorama descrito, podemos afirmar objetivamente que el derecho de desconexión digital solo ha sido concedido solo para un grupo de trabajadores, los cuales son la minoría. Examinando ello, surge la pregunta: ¿Cuáles son los fundamentos jurídicos para catalogar el derecho a la desconexión digital como límite a la facultad de dirección del empleador en la modalidad presencial del sector público y privado laboral peruano?

En todo caso, una lectura armónica con el derecho a la igualdad recogido en nuestra Constitución nos lleva a considerar que esta disposición es

perfectamente aplicable a trabajadores presenciales, quienes también pueden acogerse a este derecho. Al respecto, según Puntriano (2021):

Una interpretación armónica con el derecho a la igualdad consagrado en nuestra Constitución sugiere que la disposición sobre el derecho a la desconexión digital es aplicable también a los teletrabajadores. Sin embargo, en el caso de los trabajadores presenciales, quienes no están expuestos al tecnoestrés ni a la hiperconexión como los trabajadores remotos, parece que la protección no es la misma. A pesar de que estos trabajadores presenciales están amparados por la regulación vigente en materia de tiempo de trabajo (incluyendo jornada, descanso, feriados y licencias), la ausencia de una protección explícita en términos de desconexión digital para este grupo nos llevaría a la conclusión de que la norma resulta discriminatoria, al reconocer al derecho a la desconexión digital solamente a un grupo de trabajadores. (p.34)

Esto indica que, se debería asegurar una igualdad de garantías para proteger la salud de todos los trabajadores, por intermedio de la desconexión digital, en consecuencia ; el investigador buscó desarrollar los fundamentos jurídicos para garantizar la razonabilidad en la facultad de dirección del empleador, en un contexto de creciente digitalización, bajo la convicción de que el derecho a la desconexión digital es un mecanismo que permite equilibrar y conciliar la libertad de empresa del empleador y la salud del trabajador, promoviendo un entorno laboral adecuado y productivo , independientemente a la modalidad laboral que ostente el trabajador.

Desde una perspectiva normativa, La problemática puede ser entendida como un vacío legal si no existe regulación alguna, pero también puede ser un problema de interpretación ya que en efecto existe legislación que reconoce el derecho a la desconexión digital, pero solo para una clase de trabajadores. Entonces, en el Perú se protege la desconexión digital, pero

no de manera adecuada, por lo tanto; una solución integral requeriría tanto una legislación específica como una interpretación jurídica orientada por principios constitucionales y derechos fundamentales.

Desde un enfoque valorativo, la desconexión digital en favor del trabajador presencial se erige no solo como un derecho, sino como un pilar fundamental del respeto a la dignidad humana. En un contexto donde la cultura laboral a menudo premia la disponibilidad constante, es crucial fomentar un cambio de paradigma que valore el tiempo de descanso y la desconexión como componentes esenciales de la calidad de vida. Así también, estimando que el derecho a la desconexión digital en un mecanismo de prevención de riesgos laborales derivados del uso de la tecnología, desde un enfoque valorativo, el derecho a la desconexión digital de la inteligencia artificial representa mucho más que una regulación tecnológica; constituye un reconocimiento al valor intrínseco del trabajo humano y al respeto por la dignidad de las personas.

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La problemática subyacente radica en la insuficiencia normativa respecto al derecho a la desconexión digital, el cual se encuentra regulado exclusivamente para un grupo limitado de trabajadores en Perú. Actualmente, la Ley N.º 31572 y el Decreto de Urgencia N.º 127-2020 reconocen este derecho únicamente para teletrabajadores y trabajadores remotos, dejando desprotegida a una parte significativa de la fuerza laboral, particularmente a los trabajadores presenciales. Esto resulta contradictorio, dado que el uso de dispositivos digitales no es exclusivo

para esta categoría de trabajadores. En el ámbito presencial, estos dispositivos también desempeñan un papel fundamental, que pone en riesgo derechos fundamentales, como el descanso efectivo, la salud y la dignidad, los cuales deben protegerse sin distinción de la modalidad de trabajo. Además, el escenario laboral peruano se ve agravado por una cultura de informalidad profundamente arraigada, que debilita la efectividad de las regulaciones existentes y dificulta la implementación de nuevas normativas. Esta informalidad no solo afecta la aplicación de derechos ya establecidos, sino que también genera un espacio de vulnerabilidad para los trabajadores. Asimismo, la automatización mediante sistemas de inteligencia artificial, ha provocado la deshumanización en las relaciones laborales, al desplazar progresivamente a los trabajadores en favor de este tipo de tecnologías y permitir que sistemas basados en inteligencia artificial ejecuten las dimensiones de la facultad de dirección, reemplazando el juicio humano. Frente a este panorama, resulta imperativo ampliar y fortalecer el alcance del derecho a la desconexión digital, dotándolo de un carácter garantista que responda tanto a las demandas de los trabajadores presenciales como a las nuevas realidades impuestas por la tecnología. Este derecho debe trascender de su actual configuración limitada y consolidarse como un mecanismo para garantizar el equilibrio entre los intereses empresariales y los derechos fundamentales de los trabajadores, Solo a través de una regulación integral se podrán superar las deficiencias actuales, cerrar las brechas en la protección laboral y garantizar una seguridad jurídica robusta.

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuáles son los fundamentos jurídicos para catalogar el derecho a la desconexión digital como límite a la facultad de dirección del empleador en la modalidad presencial del sector público y privado laboral peruano?

1.4. JUSTIFICACIÓN

1.4.1. Implicancia teórica

Los resultados de la presente investigación devienen en antecedentes teóricos útiles para futuras investigaciones, toda vez que ofrece argumentos propositivos para coadyuvar al debate teórico doctrinal jurídico.

1.4.2. Implicancia metodológica

El marco lógico de la presente investigación constituye una ruta metodológica coherente para fortalecer futuras investigaciones dogmático jurídicas relacionadas a la problemática expuesta.

1.4.3. Implicancia Práctica.

La presente investigación desarrolla una propuesta, que de cierto modo importa la optimización de la normativa vigente dirigida a los límites del ejercicio de dirección del empleador, en el marco de las Tics, facilitando la labor del operador jurídico.

1.4.4. Implicancia social

La presente investigación parte sobre hechos sociales, los cuales se encuentran reflejados en *litis* resueltas jurisprudencialmente y exhorta a la conciencia sobre las consecuencias jurídicas derivadas del uso de las nuevas tecnologías aplicadas a la relación laboral.

1.5. ÁMBITO DE INVESTIGACIÓN

1.5.1. Espacial

Dado que esta investigación posee una naturaleza dogmático-jurídica y teórica, su ámbito espacial se encuentra implícito en el análisis de los principios y normativas que conforman el objeto de estudio.

1.5.2. Temporal

Esta investigación, de naturaleza dogmático-jurídica y teórica, define su ámbito temporal de manera implícita, guiándose por el análisis del contexto normativo vigente y su proyección hacia las transformaciones contemporáneas y futuras del derecho.

1.6. TIPO DE INVESTIGACIÓN

1.6.1. De acuerdo al fin que se persigue

A. Básica

Puesto que, sus alcances finales no necesariamente serán objeto de aplicación dentro de la realidad legislativa, de manera que solo tendrá impactos en el mundo académico del derecho.

B. Dogmático jurídico

Puesto que se ciñe al incremento del conocimiento jurídico, saludando la validez de los enunciados doctrinales, los argumentos jurídicos y criterios empleados por los juristas, en tanto que las asunciones jurídicas de los doctrinarios, ayudaran a forjar la base conceptual de una propuesta que importe la optimización de la normativa laboral.

1.6.2. De acuerdo al diseño de investigación

A. Descriptiva

Posee un nivel descriptivo, puesto que se descompone las características del extremo de la norma laboral correspondiente a la regulación de las tecnologías digitales como medio de concreción de la facultad de dirección del empleador, describiéndola como insuficiente en términos del beneficio social.

B. Explicativa

En la presente investigación, el autor expresa las causas directas que dan origen a la problemática estudiada, atribuyéndolas a un fenómeno exógeno al sentido positivo de la norma.

C. Propositiva

Es propositiva, puesto que se desarrollan argumentos jurídicos consistentes y razonables fundamentos en un proyecto de ley que promueve la desconexión digital para el trabajador presencial, en favor de la defensa de sus derechos inespecíficos.

1.6.3. De acuerdo a los métodos y procedimientos que se utilizan

A. Cualitativa

La investigación se justifica como cualitativa porque su propósito central radica en explorar y analizar conceptos del Derecho, centrándose en la interpretación y evolución de las categorías jurídicas en un contexto marcado por el impacto

de las tecnologías emergentes. Este enfoque no requiere la manipulación ni el procesamiento de datos estadísticos, ya que no busca cuantificar fenómenos, sino comprender la dinámica y las implicaciones de la normativa laboral en un marco conceptual y teórico. Además, la metodología cualitativa es adecuada porque permite un examen profundo y contextualizado de los aspectos legales.

1.7. HIPÓTESIS

Los fundamentos jurídicos para catalogar el derecho a la desconexión digital como límite a la facultad de dirección del empleador en la modalidad presencial del sector público y privado laboral peruano, son:

- A.** La consolidación de una protección integral de los derechos fundamentales del trabajador frente al uso de tecnologías de la información y comunicación, mediante el refuerzo de las garantías del derecho a la intimidad personal y familiar, al descanso efectivo y a la salud del trabajador.
- B.** La proscripción de la arbitrariedad del empleador durante el ejercicio de su facultad de dirección.
- C.** El dinamismo de la ley en un Estado Constitucional de Derecho que exige ajustar la legislación laboral a las exigencias de una realidad telemática en constante evolución, priorizando la protección de los derechos fundamentales del trabajador y armonizándolos con la libertad empresarial del empleador.

- D. Garantizar el respeto al tiempo de la jornada laboral diaria en el entorno telemático actual y prevenir la deshumanización de las relaciones laborales ante el avance de la inteligencia artificial.

1.8. OBJETIVOS

1.8.1. Objetivo general

Determinar los fundamentos jurídicos para catalogar el derecho a la desconexión digital como límite a la facultad de dirección del empleador en la modalidad presencial del sector público y privado laboral peruano

1.8.2. Objetivos específicos

- A. Identificar los principales derechos fundamentales del trabajador que se ven afectados por el uso de tecnologías de la información y comunicación, según la jurisprudencia pertinente.
- B. Analizar las posturas doctrinarias que reconocen el derecho a la desconexión digital como un mecanismo eficaz para proscribir la arbitrariedad del empleador en el ejercicio de su facultad de dirección.
- C. Determinar la orientación del ajuste de la legislación laboral al contexto telemático dinámico, mediante la ponderación de principios, con el propósito de identificar el derecho prioritario a proteger, garantizando el equilibrio entre los derechos fundamentales del trabajador y la libertad de empresa del empleador.

- D. Proponer la incorporación del derecho a la Desconexión Digital al decreto Ley N° 854, la Ley N° 30057 y su ampliación en la Ley N° 31814, como garantía de respeto al tiempo de jornada laboral diaria y prevenir la deshumanización de las relaciones laborales.

1.9. ESTADO DE LA CUESTIÓN

Para la búsqueda de antecedentes relacionados con el problema identificado y la hipótesis planteada en esta investigación, se identificó un estudio en curso mediante la revisión del Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Cajamarca, titulado como Condiciones para la utilización de medios tecnológicos de fiscalización por parte del empleador a fin de proteger el derecho a la intimidad y la autodeterminación informativa del trabajador, proyecto de investigación presentado por Peche Terán, Yandi Danesi. Ante la Universidad Nacional de Cajamarca, en el programa de maestría en ciencias, mención en Derecho Constitucional y Derechos Humanos. Cuya formulación del problema es: ¿Cuáles deberían ser las condiciones para la utilización de medios tecnológicos de fiscalización por parte de empleador que garantice el contenido esencial del derecho a la intimidad y la autodeterminación informativa del trabajador? Asimismo, dicho antecedente encuentra una utilidad teórica, al incrementar el conocimiento sobre el uso de tecnologías de información y comunicación, en contraste de los derechos constitucionales del trabajador.

Por otro lado, de la búsqueda en repositorios como RENATI (Registro Nacional de Trabajos de Investigación) de la SUNEDU, se encontraron, investigaciones relevantes como: estudios más relevantes es la tesis titulada “El derecho a la desconexión digital como garantía de los derechos fundamentales de los trabajadores peruanos en el año 2021-2022”, desarrollada por Marina Basauri Zoilaluz en la Universidad Privada del Norte. Esta investigación aborda el impacto del uso intensivo de tecnologías de la información en el ámbito laboral, destacando la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital para proteger derechos fundamentales como el descanso, la salud integral y el desarrollo personal de los trabajadores. A través de encuestas y entrevistas, los autores evidencian la necesidad de definir, normar y aplicar mecanismos de protección específicos que otorguen efectividad a este derecho. La tesis subraya que un marco normativo adecuado sobre la desconexión digital no solo prevendría abusos relacionados con la conexión remota, sino que además reforzaría los derechos políticos, civiles y laborales de los trabajadores peruanos. Otro estudio relevante en el marco del derecho laboral peruano es la tesis titulada “La ejecutabilidad del derecho a la desconexión digital en la nueva Ley del Teletrabajo 2023”, desarrollada por Gemma Belén Vidal en la Universidad Privada del Norte. Esta investigación aborda los retos y alcances de la implementación del derecho a la desconexión digital en el contexto normativo peruano, especialmente a partir de la Ley N.º 31572, que reemplaza la Ley N.º 30036 y establece el nuevo marco regulatorio del teletrabajo.

El estudio tiene como objetivo general evaluar la viabilidad de la ejecutabilidad de este derecho en la Nueva Ley del Teletrabajo. Los resultados indican que, si bien la ley regula aspectos positivos sobre la desconexión digital, persisten ambigüedades en su fiscalización y aplicación. En particular, se destaca la falta de claridad sobre las competencias institucionales para ejecutar este derecho y el desconocimiento general del mismo por parte de los trabajadores.

Por otro lado, de la revisión del repositorio digital motor de búsqueda de ALICIA de CONCYTEC, se rescató la investigación titulada como Aplicación del derecho a la desconexión digital laboral al trabajo presencial en el ordenamiento jurídico peruano, elaborada por Martha Sofía Danushka Chuquisuta Herrera en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, ofrece un análisis detallado sobre los alcances y la necesidad de regular expresamente este derecho en la legislación nacional.

La investigación parte de la idea de que el derecho al descanso implica, en esencia, la desconexión del trabajador de sus obligaciones laborales una vez concluida su jornada. Publicada en 2023, esta tesis aporta una perspectiva crítica sobre la interacción entre el derecho al descanso y la desconexión digital en el trabajo presencial, subrayando la importancia de una regulación clara y coherente que garantice el bienestar de los trabajadores en un entorno laboral cada vez más influenciado por las tecnologías de la información.

1.10. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

1.10.1. Genéricos

A. Hipotético deductivo

Este método se basa en la formulación de hipótesis (suposiciones preliminares) sobre el problema abordado específicamente y, a partir de estas, se deducen predicciones o consecuencias lógicas que luego son puestas a prueba mediante el análisis de datos (Bunge, 1984).

B. Analítico

Porque se disgregó y examinó los componentes de la problemática, identificando categorías como, desconexión digital, arbitrariedad del empleador, Tics, jornada laboral, derecho a la libertad de empresa, derecho a la salud del trabajador, entre otras, cuyas cualidades fueron materia de análisis.

C. Inductivo

Puesto que, la elaboración de las conclusiones partió de la observación y análisis de casos específicos contemplados en la jurisprudencia, así como también, las asunciones puntuales de cada doctrinario, e inclusive datos concretos recopilados de documentos. Estos elementos particulares, cómo las normas laborales en la materia, nos han permitido identificar tendencias y resultados. Cuya valoración global, nos permite contrastar las hipótesis y la construcción de conclusiones.

D. Sintético

Se utilizó el método sintético para integrar los distintos aspectos de la problemática. A partir del análisis de cada elemento como el vacío normativo identificado, el impacto del uso excesivo de TIC fuera del horario laboral, los casos judicializados, entre otros aspectos, que fueron sintetizados y unificados para lograr una visión global del problema.

1.10.2. Jurídicos

A. Hermenéutico

Porque se realizó interpretaciones teleológicas, en la búsqueda del código meta legal que pertenece a cada norma regla, inmersa en la problemática, como por ejemplo el artículo 9 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, cuya trascendencia de nivel fundamental es la libertad de empresa. Asimismo, se realizaron interpretaciones comparadas, trayendo a colación la manera en cómo otros países regulan la desconexión digital, en favor a todos los trabajadores, sin distinción de su modalidad laboral.

B. Dogmático jurídico

Se examinó la legislación pertinente a la materia abordada, llevándose a cabo un análisis exhaustivo de su contenido y alcance normativo, así como de su aplicación práctica en el contexto de la realidad laboral peruana.

C. Argumentativo

Pues se construyeron razonamientos lógicos fundamentados jurídicamente, presentando evidencia y elevando una retórica objetivada en la Formula del peso de Alexy, permitiéndonos analizar diferentes perspectivas, para sostener una línea de razonamiento que demuestre las hipótesis contempladas en la investigación, así como también el fortalecimiento de las conclusiones.

1.11. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1.11.1. Técnicas

A. Análisis de documentos

Resulta ser una técnica fundamental en una tesis de enfoque cualitativo, de acuerdo a la particularidad del estudio, se procedió a recopilar información de los registros contenidos en fuentes teóricas que desarrollan las categorías involucradas, propiciando en la labor investigativa, la sistematización y revisión de del material bibliográfico, la comprensión del contraste de cada tendencia teórica que permiten dilucidar posibles propuestas de estudio.

B. Análisis de Casos o Jurisprudencia

Asimismo, el estudio recopiló antecedentes jurisprudenciales, entre ellos algunos calificados como doctrina jurisprudencial, presentando una serie de resoluciones emitidas por la corte suprema, en calidad de casación donde es posible, analizar los distintos criterios empleados por los operadores jurídicos, identificando entonces las posturas dominantes y

discordantes, respecto de la problemática en particular. La consulta del material jurisprudencial, fue de suma utilidad para el sustento de la hipótesis de investigación.

1.11.2. Instrumentos

A. Ficha textual y de resumen

Esta ha sido empleada para la recuperación rápida de información clave y asegurar la fidelidad de las fuentes, convirtiéndose en recurso útil para contrastar ideas y elaborar fundamentaciones teóricas sólidas.

B. Cuadro resumen de análisis de casos

El presente instrumento se utilizó para estructurar de manera visual la información obtenida de distintos casos analizados, permitiendo identificar patrones, diferencias y puntos críticos, permitiendo mejorar la capacidad interpretativa del investigador.

1.12. UNIDAD DE ANÁLISIS

Siendo que la presente esta investigación cualitativa, no se contempla una unidad de análisis específica, ya que el enfoque se centra en comprender fenómenos complejos dentro de contextos particulares. A diferencia de las investigaciones cuantitativas, donde se descompone el fenómeno en unidades medibles, en el enfoque cualitativo se prioriza el análisis holístico del fenómeno, comprendiendo las experiencias, procesos y significados en su totalidad, sin la necesidad de segmentarlos en unidades definidas.

1.13. UNIVERSO Y MUESTRA

La presente investigación tiene un enfoque cualitativo, lo que se traduce en la ausencia de un universo definido o una muestra estadística, dado que el objetivo no es generalizar los resultados a una población más amplia, sino explorar en profundidad un fenómeno específico. En este contexto, la selección de los casos se ha realizado bajo el criterio de conveniencia, priorizando aquellos que ofrecen una oportunidad significativa para estudiar el fenómeno de manera contextualizada.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ASPECTOS IUS-FILOSÓFICOS DEL TEMA

La manera en cómo el investigador realiza un *logos* sobre los problemas nacientes en el universo del Derecho, posee un corte distinto, en comparación a otras disciplinas. Ello es indudable, puesto que la realidad social donde habitan las ciencias jurídicas es sumamente compleja. Por lo tanto, los investigadores aventurados a buscar la comprensión de un nuevo conocimiento jurídico alumbrado por el método científico, deberán asumir un *logos* fundamentado desde los alcances de las escuelas o paradigmas del pensamiento jurídico. Bajo dicha perspectiva, resulta pertinente traer a colación el artículo elaborado por el Dr. Francisco Carruitero Lecca, titulado como: “La investigación jurídica”, cuya definición refiere a aquel proceso que involucra cierta propedéutica y técnicas orientadas al tratamiento de las fuentes de conocimiento del Derecho, según procedimientos establecidos y fundados en la comunidad científica jurídica. (Carruitero,2014).

Así mismo, el autor menciona la crisis de la investigación jurídica, que sufre Latinoamérica. En nuestro país, esta crisis obedece a distintas causas empezando por cómo se imparte la enseñanza del Derecho, donde es mostrado como sustentable en sí mismo y desarticulado. Lo cual es un notorio error, pues las leyes, jurisprudencia y doctrina jurídica obedecen a un contexto sociocultural, histórico y antropológico. (Carruitero, 2014).

Precisamente, es este último alcance con el que partiremos para desarrollar

el presente marco lusfilosófico, donde iniciamos con la convicción cargada de la imperiosa necesidad de elevar nuestra visión por sobre el rigor de la norma positiva, hacia la tesitura social cultural, antropológica e histórica, pues estos ámbitos están ligados innegablemente con el Derecho. Por lo expresado, el forjar nuestra visión lusfilosófica en clave a dichos ámbitos, es saludable pues nos permitirá alumbrar respuestas o soluciones al objeto de estudio de nuestra puntual investigación. Por lo tanto, la exégesis lusfilosófica es una oportunidad para sustentar la visión personal que posee el investigador frente al problema de estudio y es de gran utilidad al ofrecernos distintos caminos exegéticos o modos de interpretación de las normas heterónomas. Así pues, vamos dejando por cierto que la apertura de nuestra visión lusfilosófica partirá elementalmente de los alcances de la Tridimensionalidad del Derecho, el Historicismo y Sociologismo jurídico, para así consolidar finalmente nuestra posición jurídica doctrinal, en el paradigma del positivo incluyente y Neoconstitucional.

C. La Tridimensionalidad del Derecho y el objeto de estudio de la investigación jurídica

Por lo anteriormente precisado, no hemos perdido de vista aquellos ámbitos periféricos en torno a la norma jurídica, ya lo advierte aquella corriente que asunta el hecho, valor y norma, como elementos entrelazados entre sí para constituir el Derecho. Según Reale (1997):

Donde haya un fenómeno jurídico habrá siempre un hecho subyacente (hecho económico, demográfico, político, etc.); sobre tal hecho se verterá un valor o determinada significación, propiciando una específica conducta social, finalmente, una regla o norma que representa la relación o medida que integra uno de aquellos elementos en el otro, el hecho en el valor, y el valor en la norma. (p.54)

Frente a ello, podemos decir; que el primer elemento de la Tridimensionalidad es el “hecho”, aquella realidad puntual y fáctica, acaecida en el marco de la complejidad social. El (hecho) representa una conducta social concretada, es decir; está determinada por el accionar de los hombres, dicho hecho despertará eventualmente consecuencias jurídicas y acarrea un significado otorgado por los mismos (Valor). El hecho social tiene una semántica, sostenida en aspectos axiológicos e intereses protegidos. Finalmente, una regla o (norma) establecida entre hecho y valor que representa la relación de estos dos elementos primigenios, es decir; la regulación de la conducta o el hecho con un sustento en el valor. Estos tres elementos se encuentran concatenados, coexistiendo en una unidad concreta, catalogada como el objeto de estudio de la investigación jurídica.

Asimismo, resulta pertinente lo manifestado por Undurraga (2002), “Las ciencias jurídicas son parte integral del edificio de las ciencias sociales, cuyo objeto de estudio es la realidad social. Estas ciencias estudian un mundo objetivo y real, que debe ser estudiado por el investigador jurídico” (p.26).

Asumiendo dicha base, en este estudio la Tridimensionalidad del Derecho, es recibida por el investigador como una teoría matriz, que permite rescatar la connotación social de la norma, el carácter social que poseen las ciencias jurídicas, es innegable y precisamente provoca que cada investigación jurídica posea un corte distinto a comparación de otros estudios científicos versados en otros campos. En la presente

investigación, no solo analizaremos la norma, también estudiaremos el cómo opera socialmente. Analizaremos los alcances de la facultad de dirección en el paradigma de la realidad telemática, deteniéndonos en los posibles impactos negativos que ello implique, en tanto que la tecnología de telecomunicación es altamente intrusiva, pero de gran necesidad para la sociedad. De este modo, enfatizamos en el hecho social complejo y el valor que la sociedad le otorga. Al respecto referiremos lo mencionado por Fix (2007):

La investigación del derecho es la actividad intelectual destinada a descubrir soluciones jurídicas adecuadas para los problemas que plantea la vida social de nuestra época, dinámica y cambiante, lo que implica la necesidad de profundizar en el análisis de dichos problemas, con el objeto de adecuar el ordenamiento jurídico a dichas transformaciones sociales. (p.416)

D. El Sociologismo Jurídico

Siendo que el objeto de estudio de la presente investigación abraza hechos jurídico- sociales. Podemos continuar puliendo nuestra posición doctrinaria con lo correspondiente al Sociologismo Jurídico, corriente filosófica que armoniza con la anterior, pues señala que el Derecho no solo se identifica con el deber ser, sino que también, se identifica con el ser. El mundo del Derecho no solo se resume a una norma estatal, sino que; éste resulta ser un fenómeno espontáneo alumbrado por la sociedad. Lo importante es su funcionamiento o incidencia dentro de la realidad, más allá de que si éste se encuentra dotado de justicia o invalidez.

Entonces, el Derecho se alimenta de la realidad y si bien es cierto que las normas jurídicas son trascendentales para conocer el Derecho, su importancia no radica en la norma formal, ni en su contenido justo, sino en las actitudes y conductas humanas que derivan de dichas normas y valores (Flores, 1997).

Precisamente, la voluntad en la presente investigación es brindar los fundamentos para optimizar la norma para que satisfaga las necesidades del presente, es decir; ajustar la norma a una realidad vigente, frente a ello resulta pertinente lo afirmado por Mendoza (1997), “La norma debe ser una fotografía de la realidad social, pues retrata un momento de la historia, el legislador debe ser consiente que las necesidades y la realidad, son dinámicas y cambiantes en el tiempo” (p.127).

Por ello, la dimensión histórica resulta importante para esta corriente del pensamiento jurídico, puesto que las normas heterónomas resultan válidas a partir del desarrollo de la historia del ser humano. Para Roscoe (1954), “el Derecho posee una estructura lógica y también es un instrumento para la vida social encaminado a realizar fines humanos, dentro de las rutas variadas y cambiantes de la historia”.

La norma entonces, puede ser un hito de la cronología, que define las particularidades de las sociedades, la cultura jurídica alimentada de las necesidades de justicia social, de la estructuración de un deber ser. La constante necesidad del ser humano de concrecionar el *axio*, la *more* y la *traditio*, en un cuerpo rígido y orgánico denominado Derecho, puede

ser entendida bajo la estima del factor Historia o tiempo. Para la eficiencia de sistema legal, es importante entonces, que este atienda la necesidad social vigente pensando en la prevención de conflictos en el futuro, la técnica de legislación debe orientarse a la profilaxis de los males acuñados en la sociedad, que nacen constantemente a lo largo del tiempo. Puesto que, la finalidad y razón de la norma es la tutela tanto inmediata como futura de los mandatos de optimización protectores de los derechos humanos. Tales alcances, resultaban ser abrigados por Rudolph Von Ihering, uno de los exponentes de este pensamiento jurídico. Ihering consideraba que, al momento de estudiar las normas jurídicas, como su aplicación, su interconectividad, o su exegesis era necesario revisar su razón. Es fundamental cuestionarse por la razón de ser, la *Ratio Legis* del Derecho, pues la razón de la ley está vertida en la protección de los intereses dentro de la comunidad. (Ríos, 2020).

E. La jurisprudencia de intereses

Sobre la base anteriormente descrita y siendo que el Derecho surge precisamente para regular de manera armónica los intereses que posee cada persona dentro de la sociedad y sería imposible alcanzar dicha armonía de intereses, sin un cuerpo legal. El Estado juega un papel importantísimo, pues mediante su poder coactivo, los individuos cumplirán con las normas jurídicas. (Ihering, 1938).

Así también, Ihering (1900) en su obra *El fin el Derecho*, señala que “El Derecho protege los intereses colectivos, colocándolos por encima de

los intereses individuales”. Proponiendo así el concepto de jurisprudencia de intereses.

La manera de concebir el Derecho para este autor, guarda cercanía al *logos* desarrollado en la presente tesis. La propuesta que será debidamente sustentada en el capítulo correspondiente, esta encausada a la protección de un interés general, llevando la consigna de evitar la lesión de derechos que acarreen *litis* futuras. Más aún cuando lo demandado por de la escuela de jurisprudencia de intereses, connota que; frente a cualquier conflicto suscitado entre intereses privados, siempre se buscará rescatar el interés colectivo a fin de alcanzar la armonía social. Asimismo, el método de interpretación utilizado por Ihering resulta pertinente y valioso para los fines de esta tesis, pues nos exhorta a la búsqueda de la auténtica razón y finalidad que impulsa la norma jurídica contenida en el art. 9 del TUO del D.L. N° 728.

Por otro lado, para Ríos (2020) el sociologismo ostenta tres tesis: a) El hecho social, busca responder el cómo la sociedad responde o se comporta frente a una norma impuesta, así también; como la propia sociedad puede generar nuevas normas. En este trabajo de investigación nos encumbraremos a encontrar las respuestas de estas cuestiones, mediante las herramientas ofrecidas por el Neoconstitucionalismo. b) La presión social, son aquellos motivos que impulsan al Estado al dictado de normas o también para la derogación o eliminación de las mismas. c) la conciencia colectiva, donde habita la

necesidad de justicia social alimentada por las fuerzas morales, sentimientos y creencias comunes al promedio, de los integrantes de cada sociedad. Finalmente, mencionamos que después de un breve parangón de la corriente preliminarmente mencionada: Tridimensionalidad y Sociologismo histórico, existe una armonía indudable que puede servir de base para continuar tejiendo nuestra postura lusfilosófica, apuntando hacia el paradigma Neoconstitucional.

F. La interpretación Teleológica

Al respecto, mencionamos que cierto sector correspondiente al grueso de normas estudiadas en la presente tesis, ha sido descubierto mediante la interpretación Teleológica. Este método resulta de pertinencia al trascender de la voluntad del legislador, para abordar las máximas que inspiran la norma. Hallando la última finalidad, misma que otorga a la norma su propia racionalidad.

Para Carbonell (2008) el camino interpretativo teleológico consiste en: “la revisión del espíritu de la norma y no el espíritu del autor”. Al internarnos en la individual realidad de la norma, podemos creer prima facie, que dicho viaje exegético nos aleja de los aspectos sociales, políticos o económicos que giran en torno a la misma, pero ello no es así; pues al arribar a los principios y criterios axiológicos constitutivos de las normas, terminaremos nuevamente saludando a la coyuntura histórica social y económica.

En virtud a ello, hacemos mención al criterio Teleológico, puesto que sus modos, son elementalmente cercanos a la estructura funcional del

paradigma Neo constitucionalista, por ende, resulta ser un preámbulo útil para servirnos a la explicación del modelo que sustenta el Neoconstitucionalismo.

G. El paradigma Neoconstitucional

Surge como una evolución en el pensamiento jurídico que transforma la relación entre el derecho, la política y la justicia. Se fundamenta en el protagonismo de la Constitución como norma suprema y en la centralidad de los principios y derechos fundamentales. En efecto, Este paradigma trasciende el enfoque tradicional centrado en la ley, para priorizar los principios y derechos fundamentales que guían y limitan la actuación del Estado. Los jueces asumen un papel activo como intérpretes de la Constitución, utilizando herramientas como la ponderación para resolver conflictos de manera justa, mientras los principios adquieren una fuerza normativa vinculante que supera su mera dimensión programática.

La constitucionalización del derecho asegura que todas las normas y acciones públicas estén alineadas con los valores constitucionales, consolidando un sistema jurídico coherente y orientado hacia la justicia. Este modelo también establece una conexión indisoluble entre derecho y moral, promoviendo decisiones que no solo sean legalmente correctas, sino éticamente legítimas. Inspirado por autores como Dworkin, que considera los derechos fundamentales como "cartas de triunfo" frente al poder político, el Neoconstitucionalismo refuerza la protección de las minorías y la dignidad humana en un contexto

democrático, a continuación, algunos alcances clave sobre este paradigma:

I. La transición al Estado Constitucional de Derecho

El tránsito del Estado legal de Derecho al Estado constitucional de Derecho constituye un proceso histórico trascendental que ha transformado profundamente las estructuras jurídicas en países iberoamericanos y europeos. Este cambio, representa el paso del imperio de la ley al imperio de la Constitución, refleja no solo una transición técnica, sino también una revolución conceptual en la que las normas jurídicas encuentran su legitimidad en un marco de principios y valores superiores señalado (Aguiló 2007).

Este nuevo paradigma no elimina la ley como fuente principal, pero la subordina a la Constitución, la cual se erige como el núcleo normativo y ético que guía el orden jurídico. Entonces, esta transición no se limita a una reorganización formal del derecho, sino que representa un giro hacia un sistema en el que los principios adquieren un rol central. Según este enfoque, el Estado constitucional no se limita a imponer normas, sino que abarca valores éticos y máximas que orientan la acción pública y protegen los derechos fundamentales (Dworkin ,1988). Este replanteamiento ha sido crucial en los tiempos modernos, al ofrecer una respuesta jurídica más robusta y flexible frente a las complejidades de las sociedades actuales.

Por consiguiente, para que un ordenamiento jurídico sea considerado verdaderamente constitucionalizado, debe cumplir con siete condiciones o filtros. Estas condiciones no solo garantizan la supremacía de la Constitución, sino que aseguran la coherencia interna del sistema jurídico y su capacidad para integrar principios universales con las particularidades de cada contexto. Estas características son esenciales para que el derecho no solo regule, sino que también humanice y equilibre las tensiones entre poder y justicia, Según Guastini (2001) estos son los filtros:

Un estado constitucional de derecho se fundamenta en siete filtros esenciales. a) Rigidez: La Constitución debe ser rígida, protegida frente a leyes ordinarias, de modo que su reforma solo sea posible mediante procedimientos especiales, complejos y diferenciados. b) Garantía jurisdiccional: La supremacía constitucional requiere un control judicial efectivo que asegure su prevalencia sobre el resto del ordenamiento jurídico. c) Fuerza vinculante: Toda norma constitucional, sin importar su carácter programático o de principios, tiene aplicación inmediata y obligatoria para todos sus destinatarios. d) Sobreinterpretación: La interpretación constitucional debe trascender lo literal, desglosando valores implícitos que permitan regular de manera extensa la realidad social y política. e) Aplicación directa: Las normas constitucionales, incluso programáticas o de principios, deben ser directamente aplicables tanto en conflictos públicos como en relaciones privadas. f) Interpretación conforme: Los operadores jurídicos tienen el deber de interpretar las leyes en armonía con el texto constitucional, eligiendo siempre la interpretación que garantice su cumplimiento. g) Influencia política: La Constitución debe ofrecer soluciones a conflictos entre órganos de gobierno, limitar el activismo judicial en cuestiones políticas y servir como base argumentativa para las decisiones y propuestas de los actores políticos. Estos filtros aseguran la solidez y legitimidad de un estado constitucional de derecho (p.153).

II. Estado Constitucional Democrático de Derecho como modelo de Estado

Este modelo de Estado, parte de la noción que describe un sistema político en donde el gobierno se sostiene de Constitución que busca garantizar la eficacia de los derechos fundamentales, la eficacia de principio constitucionales, la garantía de la separación y cómo las normas y las instituciones deben operar para garantizar el respeto a los derechos y la participación democrática (Dworkin,2013).

III. La influencia de la Constitución sobre las relaciones políticas

Ello implica las siguientes aristas, a) que la constitución disponga soluciones a las diferencias producidas en el ámbito político. (conflictos suscitados entre órganos de diferentes niveles de gobierno). Básicamente se trata de la resolución de problemas políticos, acudiendo a la Constitución. b) que los órganos jurisdiccionales encargados de la justicia constitucional no asuman autocontrol o una iniciativa propia frente a cuestiones políticas, sino que todos los espacios del que hacer público del Estado sean reconducibles a parámetros de enjuiciamiento constitucional; y c) que las normas constitucionales sean utilizadas por los principales actores políticos para argumentar y defender sus opciones políticas o de gobierno.

Frente a ello comentamos sucintamente, que, bajo estos lineamientos, los grupos de poder no deben influir en la política para imponer regulaciones de inteligencia artificial que generen brechas y perjudiquen a las MIPYMES, dejando desprotegidos a los pequeños

trabajadores. La regulación debe garantizar un entorno justo que promueva la equidad y el acceso igualitario, evitando que intereses económicos privilegien a grandes corporaciones en detrimento de los derechos laborales y las oportunidades de los sectores más vulnerables.

IV. El metalenguaje de la norma jurídica

El lenguaje que emplea el paradigma Neoconstitucional, es descriptivo, al elevar descripciones sobre las prescripciones vamos creando el metalenguaje. El metalenguaje de la norma jurídica es producto de los fenómenos jurídicos razonados, expresados a manera descriptiva. La ciencia del Derecho no puede reducirse a aspectos teóricos y prescriptivos, el metalenguaje se desenvuelve en el carácter práctico y científico del Derecho. Provocando que el jurista ya no se limita a observar desde afuera el fenómeno jurídico, es, más bien, un actor que asume una práctica social muy compleja, como es el Derecho y en este sentido está comprometido con su mejora mediante su discurso y acciones, buscará contribuir al desarrollo de la ciencia jurídica (Aguiló ,2007, p.674).

Para Carretero (2017), “La función del metalenguaje de las normas jurídicas implica el deber del científico de compensar el rigor del lenguaje legal, sistematizarlo y armonizarlo con el contexto sociológico de cada momento histórico”. (p.111).

Por lo expuesto, como investigadores estamos hábiles de elevar una descripción respecto de las normas jurídicas identificadas en la

problemática abordada, para así analizar sus categorías y subcategorías. No solo buscaremos el ser del Derecho, (normas vigentes estáticas) sino que también, buscaremos el deber ser del mismo. (Optimización del sistema legal regulador de la facultad de dirección del empleador y el respeto a la jornada de trabajo, horario y el debido computo del sobre tiempo). Bajo dichos términos, estaríamos cumpliendo con el metalenguaje como rasgo neoconstitucionalista.

V. Dinamismo de la ley en un Estado Constitucional de Derecho

Se parte de la idea de que el Derecho no está fuera de los sujetos sin más, sino algo que depende muy centralmente de su propia práctica social. Por lo tanto, los derechos subjetivos de los ciudadanos recobran un papel central en la sociedad, instituyéndose como un orden fundamental dentro del sistema jurídico, creando un estadio denominado, Estado Constitucional de Derecho, que no solo se agota con el reconocimiento y protección de los derechos fundamentales si no que, busca la eficacia de los mismos. Es decir que el poder legislativo y judicial, cambien la realidad satisfaciendo eficientemente los mandatos de optimización que consagran los derechos humanos.

Para esto, el paradigma Neoconstitucionalista tiene por cierto que, una expresión de eficiencia del sistema legal, resulta ser el dinamismo jurídico, es decir; ya no hablamos de la estática jurídica, de la ley dormida en su rigor, de aquella visión positivista donde el

Derecho es tratado como un objeto que está fuera de los sujetos que lo observan y/o lo usan. Donde la ley obtiene validez solo por el hecho de ser producida por un legislador omnipotente cuya visión es purista en el Derecho objetivo. (Aguiló,2011).

Hablamos que el sistema legal debe ir al ritmo del flujo constante de la realidad social, y en cada cambio no debe perder la armonía con el espíritu meta-legal, es decir; con aquel sistema de normas por encima de la ley, dirigidas a los poderes públicos y, antes que nada, al legislador. Entonces, existe un deber ligado a la constante consigna de optimización de un cuerpo legal, que implica que la norma con rango de ley debe ser dúctil para garantizar y satisfacer eficientemente los valores, aspectos axiológicos y principios recogidos en la Constitución política, misma que la dota de validez.

Así pues, las denominadas leyes inferiores, por último, deben estar diseñadas para atender una realidad vigente, así como pensadas para un futuro.

VI. La Ponderación

Respecto del presente apartado, seguramente acontecen cuestiones del cómo realizar una debida ponderación de derechos identificados en la presente problemática. Puesto que, nos hemos referido al artículo 9° del TUO D.L. N° 728, que desarrolla lo correspondiente a la facultad de dirección del empleador. Evidentemente estamos frente a normas que poseen rango de ley, por lo cual no estamos dentro de los términos y exigencias

demandadas por la ponderación de Robert Alexy, misma que se halla absolutamente en clave al paradigma Neopositivista.

Frente a ello, y recogiendo los modos de subsunción neoconstitucionalista, hemos descifrado el espíritu meta-legal de la norma regla establecida en el artículo 9 del TUO del D.L. N° 728, empleando una interpretación teleológica, encontrando que esta regla se fundamenta en el derecho fundamental a la libertad de empresa del empleador, frente al derecho a la salud, el descanso efectivo del trabajador e intimidad personal y familiar del trabajador. Asimismo, es meridiano que la ponderación opera siempre, en principios que comparten el mismo rango, atendiendo las posibilidades materiales y jurídicas y bajo el lente Neoconstitucionalista siempre consideraremos el método de ponderación como mecanismo de resolución de problemas.

Al respecto (Jimenez, 2011) señala que, podemos diferenciarlas entre normas regla y normas principio. En primer lugar, sólo los principios desempeñan un papel propiamente constitucional, es decir, “constitutivo” del orden jurídico. Las reglas, aunque están escritas en la Constitución, no son más que leyes reforzadas por su forma especial (Landa, 2010).

1. Ponderación en sentido estricto

Por lo expuesto, recordemos que los derechos no son absolutos, inclusive los constitucionales poseen un límite, precisamente exploraremos dichos límites por intermedio de la ponderación. La

ponderación es aquel instrumento que rescata la prevalencia de un principio constitucional sobre otro que se antepone y posee dos extremos, ponderación y la fórmula de pesos Alexy (1997).

Esta parte de la premisa, donde un principio puede flexibilizarse, cediendo lo que implicará su no realización. En razón a la importancia que conlleva la satisfacción o realización del otro principio contrapuesto. En dicha operación, se buscará desarrollar los siguientes contenidos. (i) Determinar el nivel de afectación o no satisfacción que sufre uno de los principios, frente al otro. (ii) Determinar el nivel de importancia que conlleva la satisfacción del principio que se presenta en sentido contrario. (iii) Si la importancia de la satisfacción del principio contrario justifica la afectación o la no satisfacción del otro. (p.162)

Para el desarrollo de dichos contenidos descritos, recurriremos a tres filtros: (i) idoneidad: Analizar si la medida restrictiva, realmente es la idónea para proteger el fin Constitucionalmente válido que persigue. de no ser el caso. (ii) Necesidad: Si la restricción normativa resulta ser realmente necesaria en un grado justo e imprescindible, esto puede traducirse a determinar si la medida restrictiva es la única disponible para perseguir el fin constitucionalmente válido, o si esta es la menos lesiva. (iii) proporcionalidad en sentido estricto: En esta etapa el operador jurídico debe verificar si realmente la medida restrictiva es la única alternativa para tutelar un bien jurídico mayor. (Alexy,2004, p.171)

2. Fórmula del peso

Utiliza un planteamiento matemático, para poder discernir el cómo desarrollar adecuadamente una ponderación. Básicamente consiste en la búsqueda de equilibrio de los principios a través de

la asignación de distintos pesos, las normas poseen un peso determinado por la capacidad argumentativa del interprete, a la luz del caso en concreto analizado. Esto quiere decir que las normas no pesaran en abstracto, si no que; poseen un peso en concreto establecido por las circunstancias específicas del caso en concreto. (Alexy,2008, p.351).

Para hallar el peso específico de la norma, podemos recurrir al metalenguaje y sumarle a la rigidez de la norma constitucional desarrollos legislativos y jurisprudenciales, apuntando hacia el principio Pro persona, principio útil para la interpretación y la argumentación, dilucidador de la norma más favorable. (Carbonell, 2021)

En tal sentido, el peso específico puede constituirse por la suma de norma constitucional, con tratados internacionales o leyes o simples reglamentos. Ello a manera complementaria, toda vez que las normas inferiores desarrollan las normas superiores. Lo interesante es que, está la pauta aplicativa de establecer pesos no implica la creación indirecta de una jerarquía rígida ajustable a casos futuros o distintos. Por tanto, al introducirnos y tratar la presente problemática, no buscaremos el diseño de dogmas que declaren la predominancia de un principio sobre otro, diseñando una formula argumentativa susceptible de aplicación que trasgredan los límites del presente estudio. A continuación, describiremos la fórmula de pesos según Alexy (2008):

$$P1P2= (PC1 \times PA1 \times PS1) / (PC2 \times PA2 \times PS2)$$

Donde:

P1y P2: Son los principios o derechos en conflicto.

PC: Peso en concreto, grado de afectación actual que presenta p1 o p2, esto se mide bajo tres niveles cuantitativos que poseen valores respectivamente: leve (1), medio (2), intenso (4).

PA: Peso abstracto de la norma o derecho y del mismo modo que pc posee tres niveles cuantitativos: leve (1), medio (2), intenso (4).

PS: Peso empírico al que le corresponde el grado de afectación futura con la implementación de la medida propuesta y se medirá bajo tres niveles con valores respectivos: improbable (1/4), plausible (1/2) y segura (1) (p. 371)

3. La adecuación del Test de Ponderación al marco peruano

El trabajo de Alexy ha tenido eco en Latinoamérica y Europa fomentando la implementación de modelos de ponderación en las más variadas jurisdicciones. Lo cierto es que la ponderación alexiana posee naturalmente ciertas críticas, que cuestionan el nivel de objetividad que implica la retórica involucrada. En efecto, la fórmula de pesos de Alexy es un modelo que aplica el lenguaje matemático, en aras de objetivar el ejercicio de la argumentación jurídica. Pero es fundamental advertir, que el Tribunal Constitucional peruano emplea otro modelo, el cual se encuentra desarrollado a largo de nuestra jurisprudencia constitucional y ha importado una serie de reajustes siguiendo un proceso de mejora continua. Por lo cual, actualmente posee una estructura que reconoce los siguientes estándares: a) Determinación del tratamiento legislativo diferente: la intervención en la prohibición de discriminación. b) Determinación de la «intensidad» de la intervención en la igualdad. c) Determinación de la finalidad del

tratamiento diferente (objetivo y fin) d) Examen de idoneidad. e) Examen de necesidad. F) Examen de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación (Figueroa, 2014).

4. Ponderación y Fórmula del Peso en Investigaciones Académicas

La ponderación de derechos fundamentales y la fórmula del peso, desarrollada por Robert Alexy, son herramientas metodológicas esenciales en el ámbito de la argumentación jurídica, y su aplicación resulta especialmente valiosa en investigaciones académicas que abordan la afectación de derechos de nivel fundamental en contextos complejos. Este enfoque dota a la argumentación jurídica de un marco lógico y fundamentado, definiendo resultados sólidos y defendibles. En este sentido, Alexy introduce la ley de la ponderación, que establece que "cuanto mayor sea el grado de insatisfacción o de detrimento de un derecho o de un principio, mayor debe ser la importancia de satisfacer el otro" (Alexy, 2006, p. 1). Esta regla permite evaluar racionalmente si la prioridad otorgada a un derecho justifica el detrimento de otro, especialmente en casos de derechos en colisión. En la presente investigación, esta herramienta resulta particularmente útil para analizar si secundar la libertad de empresa del empleador justifica la afectación del derecho a la salud del trabajador, un conflicto que surge en el contexto del uso de tecnologías de la información y comunicación en las relaciones laborales.

Es cierto que han surgido ciertas objeciones, como las de Habermas, quien sostiene que la ponderación nos deja afuera de la esfera de la justificación, de la corrección y de la objetividad, siendo entonces un método meramente subjetivo. Frente a tales objeciones, Alexy traza la fórmula del peso, que posee una escala tríadica (leve, moderado y grave), la cual nos resulta útil para objetivar la argumentación jurídica. De esta manera, se puede contrarrestar la objeción de irracionalidad de Habermas, argumentando que la ponderación es tan racional como el propio discurso (Alexy, 2006, p. 11).

Asimismo, este enfoque metodológico se alinea con las corrientes iusfilosóficas contemporáneas, particularmente con el neoconstitucionalismo, que prioriza la interpretación y aplicación de principios constitucionales en la resolución de conflictos de derechos. Este marco permite no solo fundamentar decisiones jurídicas, sino también optimizar el ejercicio y la protección de los derechos fundamentales en un contexto democrático.

VII. Justificación del enfoque Neoconstitucional en la presente

Investigación

El enfoque neoconstitucionalista adoptado en esta investigación resulta pertinente y necesario, para abordar de manera holística la problemática objeto del presente estudio. Este paradigma, caracterizado por su énfasis en la eficacia de los derechos fundamentales y su capacidad de ponderar valores en conflicto por

intermedio de la ponderación, permite posar nuestra conciencia en una reflexión que parte por la pregunta, cuál es el rumbo del Derecho, cuáles son los valores constitucionales que no deben verse desdeñados, ni diluidos a lo largo del tiempo, bajo las indetenibles corrientes de la tecnología, cuyas virtudes son innegables impulsos para el desarrollo económico del país. Para ello, es preciso asumir un abordaje que se decante por una flexibilidad interpretativa y progresiva, sobre todo una interpretación sensible con las necesidades desprendidas de los hechos sociales complejos, lo cual resulta fundamental para salvaguardar derechos laborales.

Por otro lado, resulta necesario destacar que la elección de una postura iusfilosófica no tiene como objetivo demostrar que el neoconstitucionalismo sea una corriente de pensamiento incontestable, ni mucho menos la más sólida o acertada. No se trata de presentarlo como un dogma, naturalmente todas las corrientes del pensamiento iusfilosofico, adolecen de críticas. Fijado ello, la selección del presente enfoque, responde a la libre cosmovisión del investigador, frente a los fenómenos del universo jurídico. Dicha selección, desde luego; debe hallarse fundamentada y debe ser coherente con el problema abordado, en tal sentido enfatizamos que el paradigma neoconstitucional fue seleccionado en virtud a su espíritu , mismo que dicta que las sociedades deben vivir realmente un Estado Constitucional de Derecho, no se trata entonces de un talante meramente declarativo dormido en el rigor positivista de la norma jurídica, se trata de un cambio efectivo en la realidad, en

donde los individuos perciben la eficacia de sus derechos , arribando a un estándar Democrático de Derecho , un modelo que no solo protege los derechos individuales, sino que también asegura la justicia social como un pilar fundamental. La justicia social, misma que es de gran relevancia para el derecho laboral, recordemos que los derechos laborales surgen como una expresión espontanea de justicia social, como parte de un gran movimiento de escala internacional. Lo que guarda pertinencia con el reconocimiento del bloque de constitucionalidad, que, de acuerdo con el lente constitucionalista, el Derecho Constitucional incluye no solo el texto de la Constitución, sino también tratados internacionales y principios universales reconocidos.

Asimismo, el mencionado enfoque integra valores éticos y principios morales al derecho, elementos axiológicos indispensables cuando se trata del desarrollo o uso de las tecnologías emergentes, hoy por hoy, existen literales dedicados específicamente al uso y desarrollo de la ética, cuando se trata de inteligencia artificial. Por ejemplo, en la Ley N° 31814, Ley que promueve el uso de la inteligencia artificial en favor del desarrollo económico y social del país. En consecuencia, esta carga axiológica resulta ser una luz, dentro del dinamismo de los hechos sociales, donde el Neoconstitucionalismo también deja sus brillos, cuando propugna el dinamismo de la ley.

Por último, es necesario reconocer que la pertinencia de esta corriente no implica excluir otras perspectivas, en el presente marco

se han identificado otros paradigmas del pensamiento filosófico jurídico, que no son incompatibles a ultranza con el Neoconstitucionalismo, si no que más bien, tienen una suerte de complemento. En este sentido, la investigación se posiciona dentro de un escenario reflexivo, consciente de que el pensamiento iusfilosófico está en constante metanoia y que el debate sobre cuál es el modelo más adecuado en la filosofía del derecho es, en esencia, un terreno anfibológico, cargado de relativismo, evidentemente el pensamiento filosófico jurídico involucra un proceso continuo de transformación y revisión.

La base conceptual del Neoconstitucionalismo y su adopción en la presente tesis, no debe entenderse como una afirmación categórica de su supremacía sobre otras corrientes, sino como una elección metodológica que, en este caso, resulta adecuada para abordar la problemática planteada, inclusive guarda armonía con la *ratio* de la propuesta legislativa planteada, la cual no solo busca atender la insuficiencia legislativa en materia de desconexión digital y su desprotección al trabajador presencial, sino que también se proyecta hacia la anticipación y prevención de futuros conflictos derivados del impacto de la inteligencia artificial en el ámbito laboral. En tal sentido el neoconstitucionalismo no excluye la posibilidad de crear normas legislativas; más bien, orienta cómo deben diseñarse dichas normas para garantizar derechos fundamentales. La propuesta legislativa de incorporar el derecho a la desconexión digital no solo tiene un fundamento técnico, sino que también está basada en principios

constitucionales, como la protección del trabajo y la salud. Por consiguiente, el neoconstitucionalismo es coherente con la esencia de la propuesta legislativa, dado que esta busca armonizar principios fundamentales con soluciones normativas específicas.

VIII. Breve remisión al Positivismo en contraste con el Neoconstitucionalismo

Si bien, nos referiremos al paradigma Neoconstitucional, por su alta pertinencia para la concepción filosófica vertida sobre la problemática abordada en la presente investigación, es preciso mencionar sutilmente al positivismo jurídico, mismo que resulta ser importante y no debe ser dejado al margen, puesto que este sienta las bases del Neoconstitucionalismo. A lo largo de la teoría doctrinal, hemos identificado los nodos fundamentales que sirven como parangón entre estas dos corrientes del pensamiento jurídico. Existen diversas diferencias entre estos dos modelos, que ciertamente deviene una divergencia de cosmovisiones entre legalistas y constitucionalistas, hay notorias diferencias desde el desde los razonamientos subsuntivos del operador jurídico, para un legalista- positivista, solo realizará dicha operación en base a la ley, por otro lado, para un constitucionalista- postpositivista, el razonamiento abrazará ley y principio. Asimismo, desde la concepción Positivista, es el origen de las normas y su procedimiento para ser promulgadas, lo que determina su validez, independientemente de su contenido. Desde la concepción Neoconstitucionalista: Hay normas cuya validez no descansa sobre

criterios formales, sino materiales, las cuales son inderogables y van más allá de la categoría Regla, se trata de las normas principio de la Constitución las que darán la validez. Entre otras distinciones encontramos que, para el Positivistas, la manera de enseñar Derecho consiste en transmitir los contenidos de las normas, para el científico o estudiante del Derecho, la manera de conocerlo implica aprehender reglas jurídicas de cada una de las ramas que lo componen. Por ello, los estudios de Derecho tradicionalmente han sido memorísticos (cuantas más normas se saben, más Derecho se sabe). Desde perspectiva Neoconstitucionalista, el conocimiento de las reglas resulta imposible, si pretende ser exhaustivo, es mejor hilvanar una metodología de enseñanza distinta orientada hacia los principios jurídicos, pues estos tienen un potencial explicativo y racionalizador del Derecho muchísimo más alto que el de las reglas, de esta manera estaríamos derrotando la eterno y agotador ejercicio de memorística de reglas. A fin de sostener un conocimiento del Derecho, forjado en la práctica, sensible al hecho social, trascendiendo de reglas y procedimientos. (Aguiló, 2011).

En resumidas cuentas, el Neoconstitucionalismo a diferencia del Positivismo, posee un brillo holístico y pragmático, tengamos en cuenta que el positivismo es entendido como un escalón previo, de notable importancia que nos ha permitido, reflexionar en la búsqueda de un cambio de paradigma, que nos expanda la visión hacia los valores axiológicos, de la moral jurídica y de los principios que inspiran los derechos humanos.

IX. Contrastes entre el Positismo jurídico incluyente y el Neoconstitucionalismo

El positivismo jurídico incluyente, acepta que los sistemas jurídicos pueden incorporar estándares morales como parte del derecho si así lo decide la autoridad normativa. Sin embargo, no considera la moral como un requisito intrínseco del derecho; su enfoque sigue siendo normativo, priorizando reglas claras y objetivas derivadas de un proceso legislativo válido. Este enfoque resalta que los principios morales, si bien pueden influir, están subordinados a la estructura del sistema jurídico establecido (Priel, 2005).

Por otro lado, el neoconstitucionalismo, promovido por autores como Luigi Ferrajoli y Ronald Dworkin, sostiene que los principios morales y constitucionales tienen un rol central en el derecho. Este enfoque surge en el contexto de la constitucionalización del derecho y destaca la importancia de los principios fundamentales, como los derechos humanos, que trascienden las normas positivas. Además, el neoconstitucionalismo incorpora herramientas como la ponderación de principios para resolver conflictos entre derechos, mostrando una visión dinámica y menos rígida que el positivismo.

Una diferencia clave es que, mientras el positivismo incluyente reconoce la posibilidad de incluir estándares morales, el neoconstitucionalismo exige su integración como parte esencial del sistema jurídico, enfatizando que los principios tienen una fuerza normativa que condiciona la interpretación y aplicación del derecho

positivo (Carbonell, 2004).

X. Estado Constitucional y la importancia del positivismo jurídico incluyente

El movimiento neoconstitucionalista ha generado un intenso debate sobre la capacidad del positivismo jurídico para identificar y explicar el derecho en los Estados Constitucionales. Dicho debate no solo es una cuestión filosófica, sino que tiene profundas implicaciones prácticas en la interpretación y aplicación del derecho, particularmente en los denominados "casos difíciles". Estos casos, caracterizados por altos niveles de indeterminación normativa o conflictos entre normas, revelan la necesidad de un marco teórico claro que guíe la argumentación judicial. El positivismo jurídico, en su versión incluyente, se ha mostrado como un enfoque adecuado para resolver estos dilemas, ya que permite integrar principios no escritos o normas constitucionales de carácter abstracto dentro del sistema legal. Sin embargo, la crítica del neoconstitucionalismo, representada por autores como Dworkin y Alexy, destaca la insuficiencia del positivismo para abordar las realidades más complejas y fluidas del derecho en los Estados Constitucionales, donde la moral y los principios jurídicos juegan un papel esencial en la interpretación judicial (Coripuna, 2015).

Lejos de ello consideramos que, el positivismo incluyente es especialmente relevante en el marco de los Estados Constitucionales, donde las constituciones modernas establecen

normas de alto nivel de generalidad que requieren interpretación en función de principios subyacentes. Permitiendo la inclusión de elementos morales y constitucionales dentro del derecho positivo, el positivismo incluyente logra una integración práctica entre reglas y principios sin perder de vista el formalismo que asegura la predictibilidad del derecho. Lo cual va en armonía con pensamientos de autores como Ferrajoli y Prieto Sanchís, que abogan por la relación entre derecho y moral.

H. El Positivismo Jurídico Incluyente

El positivismo jurídico incluyente, influenciado por las teorías de Genaro Carrió, Wilfrid Waluchow y José Juan Moreso, sostiene que la existencia y legitimidad del derecho están condicionadas por circunstancias sociales particulares. En este enfoque, las normas pueden estar vinculadas de manera contingente a principios morales, sin que esto conlleve una conexión directa entre la validez jurídica y la validez moral de una norma. En este contexto, la interpretación de normas puede tener en cuenta criterios morales, aunque no todos los casos demandan una fusión obligatoria entre el derecho y la moral. Los positivistas jurídicos incluyentes, conocidos también como "positivistas suaves" o "incorporacionistas", sostienen la posibilidad de que determinados principios morales sean considerados en los criterios de validez jurídica. En estos sistemas legales, donde existe una conexión entre el derecho y la moral, se argumenta que los jueces no tienen margen de discrecionalidad al aplicar las normas (Himma, 2011).

En el contexto del Estado Constitucional, es de gran importancia el reconocimiento de principios fundamentales como la dignidad humana y la igualdad. Aunque estos principios están relacionados con la moral, no ponen en entredicho la separación entre el derecho y la moral. Según Moreso (2001), es posible concebir un sistema jurídico en el que los dos conceptos estén diferenciados, sin que la autonomía del derecho se vea comprometida. El positivismo jurídico inclusivo es objeto de críticas en relación con la "controversia de los principios morales", especialmente cuando resulta complejo definir el alcance de ciertas normas, como aquellas que prohíben la práctica de "tratos inhumanos y degradantes". A pesar de las críticas recibidas, Moreso sostiene que, en numerosas situaciones, las disposiciones constitucionales de carácter moral no son sujetas a interpretaciones arbitrarias, debido a la existencia de precedentes concretos en su implementación (Moreso, 2001).

1. Justificación del Positivismo Incluyente en la presente Investigación

La presente investigación a manera de complemento, adopta una postura filosófica fundamentada en el positivismo jurídico incluyente, que resulta especialmente pertinente para sustentar la propuesta legislativa planteada. Este paradigma jurídico reconoce la importancia de las normas formales dentro de un ordenamiento jurídico, pero también enfatiza la necesidad de integrarlas con los valores, principios y derechos fundamentales que orientan el sistema legal en un Estado Constitucional de Derecho. En la presente

investigación, el derecho a la desconexión digital puede vincularse a principios ya positivados en el sistema jurídico peruano, como el derecho al descanso Art. 2.22 de la Constitución, la protección de la salud Art. 7 y el derecho a la intimidad personal y familiar Art. 2.6. Estos principios no solo establecen bases morales y constitucionales, sino que también proporcionan fundamentos explícitos para legislar sobre la desconexión digital como un mecanismo protector de derechos laborales inespecíficos. Este enfoque cumple con la exigencia del positivismo incluyente de integrar valores al derecho solo cuando están formalizados en normas. Asimismo, cumple con una fidelidad a la estructura formal del derecho, el positivismo incluyente insiste en preservar la estructura formal del sistema jurídico, lo que implica evitar la arbitrariedad interpretativa y garantizar que las normas se desarrollen dentro de un marco normativo claro. Al legislar para incorporar el derecho a la desconexión digital en el Decreto Legislativo N.º 854, la Ley N.º 30057 y la Ley N.º 31814 la propuesta refuerza la estructura del derecho laboral peruano con un mecanismo específico que regula el equilibrio entre la facultad de dirección del empleador y los derechos del trabajador, sin comprometer la coherencia del orden jurídico.

2.2. TEORÍAS JURÍDICAS

2.2.1. Teoría de la Dignidad Humana

La Dignidad humana como horizonte de las ciencias sociales, especialmente las ciencias jurídicas. Esta teoría señala que, bajo el mosaico conductual de la sociedad, se despierta una guerra constante de dignidades ya sea a nivel de los particulares, o inclusive entre naciones. Todo ser humano alumbra un orgullo decaído desde su dignidad y se encuentra presto a protegerla o luchar por el respeto que esta merece. Entonces, cuando se produce una trasgresión a sus derechos existe un menoscabo a su dignidad, todo cuerpo legal precisamente busca efectivizar las garantías que al final de cuentas salvaguarden a la dignidad humana. Para ello, es menester fijar la máxima que dicta una igualdad de dignidades entre cada uno de los seres humanos, como una necesidad universal, sin distinciones, excepcionalidad, selección, exclusión, discriminación por cualquier motivo. Hemos visto, en múltiples ocasiones que se inician procesos judiciales donde la Litis versa sobre unos pocos metros de determinado predio, en realidad se trata de aquel valor extra patrimonial comprometido en el caso y la conciencia de haber sufrido un daño por causa injusta, entonces la lucha se despierta en favor de la defensa de la dignidad de quien tiene el mejor derecho real. A propósito de lo mencionado, según García (2017):

La dignidad es parte de la identidad humana, como ser en perpetua actualidad y potencialidad vital. Así la misma no solo consiste, en términos actuales y activos, en el reconocimiento de sus características ontológicas y axiológicas constitutivas

(dimensiones de lo humano) sino que también gira en torno al aseguramiento de las condiciones o circunstancias adecuadas para su crecimiento cualitativo. Frente a la condición actual del ser humano, siempre existe un plus, un horizonte inédito para el crecimiento cualitativo del ser humano en su devenir histórico- existencial. (p.11)

Por lo expuesto, en nuestro estudio estaremos construyendo los fundamentos pertinentes para salvaguardar la dignidad del trabajador, garantizando sus derechos especialmente en los horarios en donde este genuinamente no continúa subordinado a su empleador, luego de finalizada la jornada laboral diaria. Pues esta subordinación debe desarrollarse en arreglo a la dignidad del ser humano, de lo contrario podríamos magnificar las cosas para afirmar que estaríamos frente a una suerte de esclavización elegante, sutil y disfrazada en esta sociedad telemática.

2.2.2. Teoría del deber de precaución y desincentivo de daños futuros sobre los derechos fundamentales afín de reducir costos

Desde una perspectiva económica, ejercer el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, tiene un impacto económico no solo en el accionante, sino también para los órganos jurisdiccionales, y cuando hablamos la perspectiva económica nos referimos no solo al desgaste pecuniario o patrimonial, sino también al menos cabo en términos de tiempo y salud. Sobre dichas líneas, esta tesis postula a un sistema legal y judicial es óptimo no por la gran cantidad de casos que este resuelva, sino por la reducción del número de casos que este logra incentivar en el colectivo, entiendo entonces que, desde

la perspectiva del centralismo jurídico de Richard Allen Posner, las normas y sentencias son un mensaje directo para el ciudadano, produciendo un eco en su conducta, ya sea hacia el incentivo o el desincentivo. Por lo tanto, lo medular en esta teoría es incentivar a la prevención de daños sobre los derechos, puesto que el costo de sufrirlos es mayor, en comparación de asumir los mecanismos bajo un criterio de precaución. La precaución entonces es una razón de fuerza económica que aliviaría el desgaste de los órganos jurisdiccionales y por ende litigios anidados en la sociedad. Para el criterio de precaución, no es necesario tener la perpetua certeza del daño, para dejar de aplicar lo pertinente en aras de salvaguardar derechos. Por ello, el legislador debe asumir dicha visión, lo cual también, encuentra fundamento con el dinamismo de la norma jurídica en un Estado Constitucional de Derecho.

Para los efectos de esta tesis, no solo evidenciaremos las lesiones de derechos inespecíficos del trabajador, frente a una ejecución arbitraria del poder de dirección del empleador, si no también buscaremos las razones alineadas a la visión precautoria. Partiendo que las tecnologías de informática y comunicación, representan una ventaja en tiempo y en ahorro para el empleador, y desde su perspectiva involucrada a la naturaleza de la empresa buscará ahorrar costos. Provocando que estos modos de comunicación y de recopilación de información actuales se exacerben en cada relación laboral.

2.2.3. Teoría axiológica de los derechos fundamentales

Teoría que busca cumplir con la eficacia de los derechos fundamentales, los cuales son un resultado histórico ligado a los valores sociales, de forma que los derechos fundamentales son los representantes del conjunto de valores que sostiene cada sociedad. El nivel fundamental de las normas posee una esencia axiológica forjada en los hechos sociales complejos, lo que nos lleva a elevar la vista más allá del rigor escritural de la ley. según Landa (2012):

El Estado se desarrollará en un proceso dinámico de integración nacional de una comunidad cultural de valores. Por ello, los derechos fundamentales están condicionados históricamente y otorgan legitimidad al ordenamiento jurídico positivo. En este sentido, se busca evitar los formalismos del positivismo jurídico, prescindiendo del texto literal de la norma jurídica en favor del contenido material, es decir que se busca el sentido esencial del derecho fundamental en cuestión, y se relaciona o integra el derecho fundamental con la totalidad del orden de vida y los valores constitucionales vigentes. (p.164)

Esto indica que los brillos más profundos de los derechos fundamentales, son normas éticas objetivas definidos por el orden valorativo de la sociedad.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

2.3.1. La consolidación de una protección integral de los derechos inespecíficos del trabajador

La consolidación de una protección integral de los derechos inespecíficos del trabajador presencial constituye una categoría esencial en la teoría y práctica jurídica del derecho laboral contemporáneo. Este concepto alude a la creación de un marco

normativo, ético y organizacional que garantice la salvaguarda de aquellos derechos no regulados de manera explícita, pero que son fundamentales para la preservación de la dignidad, el bienestar integral y la autonomía del trabajador en su interacción con el entorno digital que constantemente abraza tecnologías emergentes. Esta protección se despliega en el reconocimiento de esferas críticas como el derecho al trabajo, la intimidad personal y familiar, el derecho al descanso efectivo y la salud integral, dimensiones que han cobrado una relevancia renovada en el contexto de la transformación digital. En un panorama donde las tecnologías de la información y comunicación redibujan las fronteras entre la vida laboral y personal y han superado las habilidades del ser humano, este constructo se erige como una respuesta estructural frente a los riesgos de sobreexposición, hiperconectividad y dilución de los límites temporales y espaciales del trabajo, incluso promueven la deshumanización del trabajo.

Por lo tanto, se ha denominado como un deber, la mejora continua de las garantías constitucionales en el derecho del trabajo, históricamente el derecho laboral surgió como una expresión espontánea de la justicia social, despertando así el proceso de constitucionalización de derechos mediante el cual se ha incorporado dentro del cuadro dogmático de nuestras Constituciones, las regulaciones de trabajo, es decir, las cláusulas constitucionales protectoras del trabajador y reguladoras de su vínculo con el empleador, según Seminario (2021):

El proceso de constitucionalización de derechos es un fenómeno surgido de la justicia social y el reconocimiento de los derechos humanos; en el territorio peruano ello quedó reflejado en la Constitución de 1920 y en la Constitución de 1933 al profesar la libertad de trabajo con un salario mínimo más indemnización por accidentes, así como la participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas sin olvidar el contrato o convención colectiva. Aunque en ambas Constituciones se omitieron la libertad de asociación y la huelga, el surgimiento de los derechos laborales en todas sus dimensiones posibles se cristalizó plenamente con la Constitución de 1979. Esta última recogió prácticamente todo, consolidándose así los derechos individuales y colectivos. (p.1)

Frente a lo mencionado, mencionamos que este proceso de mejora continua de las garantías constitucionales refuerza la teoría axiológica de los derechos fundamentales y la noción de un Estado Constitucional de Derecho, la constante optimización de las garantías de derechos fundamentales, es un fenómeno que busca fortalecer las salvaguardas y protecciones que aseguran el goce y el ejercicio pleno de los derechos fundamentales, en este caso; los derechos inespecíficos del trabajador.

2.3.2. Catalogar el derecho a la desconexión digital como límite

Catalogar el derecho a la desconexión digital implica clasificar y agrupar este derecho dentro de un conjunto de principios y normas que regulan las relaciones laborales en el contexto digital. Este proceso de organización conceptual permite situar el derecho dentro de un marco más amplio de derechos laborales, destacando sus características esenciales y su vínculo con la protección de la intimidad, la salud y el equilibrio entre la vida personal y profesional, facilitando así su comprensión y aplicación en los entornos laborales

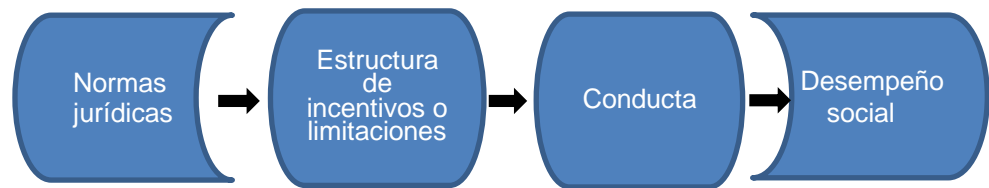
actuales.

Por otro lado, un derecho puede limitar una conducta cuando actúa como una restricción normativa que establece los límites dentro de los cuales las acciones de las personas, grupos o instituciones deben desarrollarse. Esto se logra al balancear los intereses en conflicto, asegurando que el ejercicio de un derecho no sea vulnerado por comportamientos que lo contradigan o afecten negativamente. En términos prácticos, el derecho introduce un marco de prohibiciones, autorizaciones y obligaciones, que regula las relaciones entre los individuos y el Estado o entre particulares.

Sobre lo trazado, resulta pertinente el centralismo jurídico de Richard Allen Posner, el cual propone que el derecho debe entenderse como un sistema que promueve o regula conductas, se trata de premios y castigos o de incentivos y desincentivos. Evidentemente un sistema que encausa la conducta humana de manera eficiente. Según esta teoría, las normas jurídicas funcionan como mecanismos que influyen en las decisiones de las personas. Posner plantea que los individuos actúan racionalmente, guiados por el principio de maximización de su bienestar personal, buscando percibir el mayor beneficio a costas del menor desgaste de recursos posible.

Figura 1

Estructura lógica del Derecho en el centralismo jurídico de Posner



Nota. La figura expone el flujo del centralismo jurídico según Richard Allen Posner, Fuente: Mercurio y Medema (2006).

En el esquema presentado, se puede observar cómo la heteronomía de las normas jurídicas influye directamente en la *psique* de los individuos, orientando sus decisiones y conductas. Estas decisiones, acumuladas a lo largo del tiempo, dan lugar a un resultado social que refleja el impacto de la regulación en el comportamiento colectivo. En el marco del centralismo jurídico, entendemos entonces, que el derecho a la desconexión digital tiene efectos tanto en la psique del trabajador como en la del empleador. Este derecho modifica las dinámicas laborales al limitar la extensión de la facultad de dirección del empleador, limitando su influencia sobre el tiempo personal del trabajador. Por lo tanto, la desconexión digital incentiva al empleador a repensar y diseñar estrategias de comunicación efectivas dentro del horario laboral, asegurando que las interacciones fuera de este tiempo no interfieran con la vida personal del trabajador presencial. Además, este derecho actúa como un mecanismo de desincentivación de conductas invasivas, al establecer posibles sanciones por incumplimiento.

2.3.3. Derechos del trabajador

A. Derecho a la salud del trabajador

El artículo 2 numeral 1 de la Constitución de 1993 consagra el derecho de toda persona a la vida, su integridad moral, psíquica, física y su libre desarrollo y bienestar. Este derecho forma parte del principio de protección al ser humano (artículo 1º de la Constitución), en virtud del cual la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad como fin supremo de la sociedad y del Estado (Cáceres,2020).

La consagración de dicho principio, es la luz matriz de principios fundamentales, pues a falta de tan valerosa directriz constitucional, todos los demás derechos constitucionales carecerían de sentido. Esto es, el derecho a la integridad física, moral y psíquica de la persona comprende inclusive durante el ejercicio de sus actividades de trabajo, objeto de protección por la Constitución de 1993. En efecto, esta interpretación es compatible con lo dispuesto por el artículo 23, tercer párrafo de la Constitución, el cual dispone que: Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

B. Derecho al trabajo

El derecho al trabajo posee dos dimensiones: una subjetiva o individual, que comprende el derecho de acceso al empleo y a la protección frente al despido arbitrario, y una dimensión objetiva o

institucional, en la que el Estado tiene la responsabilidad de implementar políticas, planes y programas orientados a alcanzar el pleno empleo en el país (Landa, 2017).

I. El trabajo humano

Se define como el conjunto de acciones conscientes y dirigidas que las personas llevan a cabo con el propósito de generar bienes y servicios que cubran necesidades personales, sociales o económicas. La interacción del ser humano con su entorno se manifiesta principalmente a través de la transformación de recursos naturales, materiales o energéticos en productos o servicios de utilidad.

C. Derecho al descanso efectivo

Es totalmente aceptable aceptar que se permita un descanso a las personas cuyas fuerzas sean agotadas. Es natural que en la medida que transcurre el día de trabajo, se produzca un desgaste físico y mental, por lo tanto, es lógico asumir, un periodo de descanso para reponer estas energías, es un momento de oxigenación, ya sea conciliando el sueño o mediante el entretenimiento, confraternizar con los suyos, etc. Este periodo es vital para que el trabajador recobre su funcionalidad en el proceso de producción (Galarza, 2019).

Por lo expuesto, el periodo de descanso no puede ser interrumpido, genuinamente el trabajador deberá hacer propio el descanso sin mayores perturbaciones. Desde una perspectiva

general, el descanso es natural para todos los seres vivos. Requieren alentar los periodos de la actividad, con el sueño. De lo contrario, se verterán consecuencias perjudiciales para su salud.

D. La jornada máxima de trabajo

Como derecho fundamental, el tiempo de trabajo está regulado en la Constitución. Para Ulloa (2019):

El artículo 25 de la Constitución Política del Perú de 1993 y su mandato se aplica a todo tipo de trabajo, la jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo. Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenios. (p.178)

Al respecto, comentamos que tanto trabajador como empleador pueden arribar a un acuerdo a manera de compensación por escrito; acordando cómo tratar el trabajo en sobretiempo mediante el otorgamiento del mismo número de horas de descanso, para el mes calendario siguiente u otra fecha de acuerdo a la voluntad de las partes. En caso, las mismas no arriben a tal acuerdo, se procede con el pago de horas extras.

E. Derecho a la intimidad personal y familiar

El derecho a la intimidad se refiere al estado reducido del individuo con pleno contenido jurídico que debe ser preservado de cualquier tipo de intrusión extralegal. La doctrina acota a su vez,

que el objetivo fundamental del derecho a la intimidad es proteger las esferas espiritual, afectiva e íntima del individuo y su familia. Siendo ello así, la intimidad personal, protege los aspectos personales de la vida de un individuo, como sus pensamientos, creencias, gustos, preferencias, y relaciones personales, que no deben ser divulgados sin su consentimiento. La vida familiar, abarca la protección de las relaciones familiares, las comunicaciones dentro de la familia, y el espacio familiar. Nadie debe interferir sin justificación en la vida familiar de las personas (De las casas, 2014).

En consecuencia, resulta evidente que el respeto a la intimidad del trabajador es crucial para su desarrollo personal y autonomía para definir su propio espacio y vida persona, libre de escrutinios o vigilancias arbitrarias. Por lo tanto, es un derecho esencial para dignidad humana.

F. Derecho de resistencia

El derecho a de resistencia o *lus resistentiae*, resulta ser novedoso respecto de la legislación peruana laboral vigente, como su nombre lo indica, se refiere aquellos supuestos donde el trabajador se encuentra habilitado para resistirse legítimamente de una orden impuesta o conferida por su empleador. En la medida que dicha orden difiere del *súmmum* de la relación contractual.

Se puede rechazar las órdenes del empleador sin desobedecer solamente si el empleador actúa de manera arbitraria y abusiva, o si viola la dignidad del trabajador, o si la orden es claramente ilegal, o si hay un peligro grave e inminente que el trabajador debe demostrar. En efecto, si se entiende que el pedido es razonable, se puede exigir su cumplimiento y, por tanto, sancionar su omisión. Esta evaluación indica que el trabajador no puede decidir por sí mismo los límites de su obligación de obediencia, y no puede desobedecer una orden argumentando que considera que es incorrecta. Según el principio de *solve et repete*, el trabajador está obligado a obedecer y, en caso necesario, puede impugnar posteriormente la orden empresarial que considere ilegítima.

En adición, los pronunciamientos judiciales más relevantes acogieron hace algunos años la configuración jurídica de la obediencia exigible y condicionada al ejercicio regular de las facultades de dirección. Asimismo, las opciones que tiene el trabajador en este escenario se encuentran entre la aplicación parcial y condicionada del *solve et repete* y el reconocimiento a la capacidad de oposición del trabajador a dichas disposiciones empresariales a modo de autotutela individual (Sánchez,2020).

En razón a lo expuesto, comentamos que el derecho de resistencia del trabajador es esencial para enfrentar y rechazar abusos y demandas laborales injustas. A medida que la tecnología ha cambiado la naturaleza del trabajo, este derecho ha

evolucionado para incluir la protección contra la disponibilidad digital constante, dando origen al derecho a la desconexión digital. Ambos derechos están interrelacionados en su objetivo de proteger la dignidad, salud y bienestar de los trabajadores, asegurando condiciones laborales justas y equilibradas.

G. Derecho a la Desconexión digital

La desconexión digital es el acto de apartarse de dispositivos electrónicos, de comunicación e información. Si nos referimos al ámbito laboral, ello significará no responder correos corporativos, llamadas, mensajes de texto, o aplicativos de mensajería rápida como, *Instagram, Facebook, WhatsApp, etc.* fuera del horario de trabajo. Asimismo, podemos resistirnos de asistir a reuniones virtuales después de la jornada laboral. Del mismo modo en que con los permisos y las vacaciones, es fundamental respetar el derecho del empleado a no responder fuera del horario laboral, sin importar si cuenta con dispositivos vinculados al trabajo, un número corporativo o equipo comercial (UTP, 2021).

Sobre lo dicho, resulta pertinente lo afirmado por Rosas (2021):

La desconexión digital establece que los empleadores no pueden exigir a los empleados que trabajen después de su jornada laboral o durante su tiempo de descanso. Asimismo, garantiza el derecho del trabajador a ignorar cualquier solicitud del empleador durante estos periodos sin enfrentar consecuencias negativas. Este principio es esencial para la seguridad y salud laboral, ya que obliga a los empleadores a evitar que los empleados estén siempre conectados, permitiéndoles disfrutar de su tiempo libre sin interrupciones. (p.16)

Frente a ello, comentamos que no todo derecho es absoluto, es preciso fijar ciertos límites:

I. Límites

Tal y como lo señalan los doctrinarios, ni siquiera los derechos de rango constitucional son absolutos, por lo tanto, el derecho a la desconexión digital encontraría límites justificados en el principio de razonabilidad y el principio de buena fe laboral. Esta excepción, puede ser contemplada en nuestra legislación peruana, en lo relativo al trabajo en sobre tiempo, en el extremo referido hechos fortuitos o de fuerza mayor.

II. Derecho a la desconexión digital para trabajadores de confianza presenciales

Como sabemos los trabajadores de confianza están excluidos de la jornada laboral diaria, estos trabajadores no están sujetos a la jornada laboral máxima de 8 horas diarias o 48 horas semanales. Esto se debe a la naturaleza de sus funciones, que pueden requerir una disponibilidad y flexibilidad horaria mayor.

Es por ello, que, para regular el derecho a la desconexión digital de los trabajadores de confianza presenciales en Perú, se podrían implementar varias medidas, apoyándose en las normativas existentes y adaptándolas a las especificidades de estos trabajadores, ello será considerado en el proyecto de

ley que plantearemos en el presente trabajo de investigación. De momento, traemos a colación el Decreto de Urgencia N127-2020 establece disposiciones sobre el trabajo remoto y el derecho a la desconexión digital. Para los trabajadores no comprendidos en la jornada máxima de trabajo, se dispone un tiempo de desconexión de al menos doce horas continuas en un periodo de 24 horas.

H. El Derecho a la Desconexión Digital de Sistemas vinculados a la Inteligencia Artificial

Constructo trazado en la presente investigación, el cual se interpreta como la prohibición del reemplazo total del trabajo humano por procesos automatizados, privilegiando la intervención y la capacidad inherente de la fuerza laboral humana. En consecuencia, se limita la facultad del empleador, estableciendo la imposibilidad de sustituir de manera absoluta la fuerza laboral humana por sistemas vinculados a la inteligencia artificial (IA).

En este sentido, la facultad de dirección, comprendida en sus dimensiones organizativa, reglamentaria, fiscalizadora y disciplinaria, deberá ejercerse exclusivamente bajo el discernimiento humano del empleador, respetando los principios de razonabilidad y proporcionalidad. Queda prohibida la delegación de dichas decisiones a sistemas automatizados o algoritmos de inteligencia artificial. Asimismo, en virtud de este derecho, se garantiza a los trabajadores la facultad de

desconectarse de sistemas digitales y algoritmos basados en inteligencia artificial, dentro y fuera de la jornada laboral, como medida esencial para prevenir la deshumanización de las relaciones laborales y salvaguardar la dignidad del trabajo humano.

2.3.4. Ámbitos laborales

A. Modalidad presencial

El ámbito o modalidad presencial laboral se refiere al espacio convencional donde los empleados realizan sus tareas de forma habitual, manteniendo interacciones directas con sus colegas y superiores. En este contexto, es fundamental la presencia física del trabajador en las instalaciones de la empresa, lo que facilita la supervisión directa y la comunicación inmediata. A diferencia del teletrabajo, que implica trabajar desde un lugar diferente a la sede del empleador, generalmente en el domicilio del trabajador, y del trabajo remoto, que se lleva a cabo en cualquier ubicación fuera de la sede principal de la empresa utilizando tecnologías de la información y la comunicación (Puntriano, 2020). En ese sentido, el ámbito presencial laboral demanda la presencia continua del trabajador en el lugar de trabajo.

B. Sector Público

En Perú, el sector público laboral se define como el grupo de trabajadores que desempeñan sus funciones en las distintas entidades estatales, que incluyen desde el gobierno central,

pasando por los gobiernos regionales y locales, hasta los organismos autónomos y descentralizados. La contratación, derechos y obligaciones de estos trabajadores están regidos por normativas particulares como por ejemplo Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057. Con el propósito de asegurar la eficacia y transparencia en la administración pública (Ticona,2018).

C. Sector Privado

El sector laboral privado en Perú se define como el conjunto de relaciones laborales establecidas entre trabajadores y empleadores dentro del ámbito empresarial privado. Está sujeto al régimen laboral privado, el cual engloba normativas y principios que regulan aspectos como la contratación, las condiciones laborales, los derechos y obligaciones de los trabajadores, así como las políticas de remuneración y beneficios. A diferencia del sector público, el sector privado se distingue por su flexibilidad y capacidad de adaptación a las demandas del mercado y la economía (Toyama, 2019).

2.3.5. Asunciones doctrinarias sobre el valor constitucional del Derecho a la desconexión digital

En definitiva, el grueso de la doctrina jurídica ha revelado sus posiciones respecto del sentido y valor que implica el derecho a la desconexión digital. Es una expresión relativamente moderna, la terminología está circunscrita en un fenómeno social consagrado el mundo de la informática, tan necesaria y a la vez, tan intrusiva. Frente

a ello, Cialti (2017) expresa que la desconexión digital como derecho es una poderosa herramienta que presupone directamente un límite al poder de dirección del empleador, mecanismo efectivo que ha surgido en los tiempos modernos como garantía de conciliación del espacio o ámbito personal y laboral que maneja el trabajador, directamente resulta ser una salvaguarda de derechos fundamentales. Por lo tanto, podemos ir comprendiendo que este derecho es una respuesta ante las necesidades de la modernidad y una respuesta proporcional para toda clase de trabajadores.

Asimismo, Campos (2019) señala la importancia y valor de la regulación del derecho a la desconexión en el marco de la relación contractual a distancia, en tal contexto; el trabajador se halla todo el momento en el sosiego de su hogar, desempeñando actividades naturalmente familiares en su esfera íntima. Tal circunstancia exagera la posibilidad de diluir la línea divisora entre el trabajo y la familia. Puesto que el trabajador puede encontrarse fácilmente hiperconectado del conjunto de herramientas tecnológicas, y digitales. Lo cual tendrá efectos nocivos, en su lado somático y psicológico. Evidentemente, está diseñado y destinado a salvaguardar normas principios conexas a la salud del trabajador.

La desconexión digital puede definirse como “un derecho digital que limita el uso de las tecnologías y se garantizan los tiempos de descansos, permisos y vacaciones. En consecuencia, una vez terminada la jornada laboral, el trabajador puede no responder a

llamadas, correos electrónicos corporativos ni mensajes de texto (Trujillo, 2020, p. 11).

El derecho a la desconexión digital tiene un valor constitucional significativo, ya que protege el bienestar de los trabajadores al garantizar que no se vean obligados a realizar tareas laborales fuera de su horario de trabajo. Este derecho asegura que los empleados puedan disfrutar de su tiempo de descanso sin interrupciones laborales, lo que es fundamental para su salud mental y física. La desconexión digital respalda principios como la dignidad humana, el equilibrio entre la vida laboral y personal, y la igualdad de condiciones laborales. Su reconocimiento constitucional refuerza la importancia de mantener límites claros entre el trabajo y el tiempo personal, promoviendo un entorno laboral más saludable y respetuoso.

2.3.6. Derechos fundamentales y facultades del empleador

A. Libertad de empresa

Tiene el carácter de derecho fundamental. En efecto, en su capítulo sobre principios generales, dice en su primer artículo, el 58°; La iniciativa privada es libre, y en el inciso 17° de su artículo 2°, que toda persona tiene derecho a participar, en forma individual o asociada, en la vida económica de la nación. A ello agrega, en su artículo 59, que el Estado garantizaba «la libertad de empresa, comercio e industria. La libertad de empresa es la base sobre la que se construye el sistema económico constitucional. El reconocimiento unánime que los textos constitucionales hacen a la

libertad de trabajo, esto es, el derecho que tienen todos los ciudadanos para elegir la profesión o el oficio que deseen, comprende, justamente, el de actuar por cuenta propia, que será el supuesto elegido por el empresario. Y si a ese derecho a la libertad de trabajo se le adiciona el reconocimiento constitucional a la libre iniciativa de la persona en materia económica, nos encontramos con la libertad de emprender.

B. Derecho a la propiedad

La facultad de dirección del empleador, también tiene un sustento en el derecho de propiedad, desde luego; el empleador tiene derecho a controlar el uso de los bienes de su propiedad que son utilizados por el trabajador en el desempeño de la labor. Así pues, tiene el derecho de controlar el uso de los bienes propiedad de la empresa, mismo que eventualmente son asignados al trabajador, y de realizar otros controles relativos a la seguridad de las instalaciones y bienes.

En efecto, el empleador brinda capacitaciones y por ende instrucciones sobre uso de bienes propiedad de la empresa: las instrucciones sobre el uso de los bienes propiedad de la empresa comprenden las máquinas, herramientas de trabajo e instalaciones en general. Por su parte, el trabajador tiene el deber de utilizar dichos bienes para los fines del trabajo para el que se le contrató, bajo el principio de la buena fe laboral. Encontramos en la jurisprudencia el caso donde un trabajador fue fiscalizado por el uso

indebido del correo corporativo, el cual se encuentra bajo la propiedad del empleador. Al respecto el Tribunal Constitucional, prefirió salvaguardar el derecho a la intimidad del trabajador (Mangarely,2017, p.23).

C. El poder de dirección del empleador

El fundamento constitucional del poder de dirección del empleador se encuentra en el derecho a la libertad de empresa, el cual está establecido en el artículo 59 de la Constitución de Perú. El mencionado derecho asegura que toda persona, ya sea física o jurídica, tenga la posibilidad de llevar a cabo actividades económicas, ya sean con fines de lucro o no, en el contexto de la economía social de mercado establecida por la legislación fundamental. En virtud a ello se confiere al empleador la facultad o poder de dirección, el art. 9 del TUO del D.L. N7°28 lo establece como las facultades que ostenta el empleador, para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad Para la doctrina, el empleador, en calidad de titular de la empresa y respecto del personal que este contrate, gozará de diversas facultades de organización, reglamentación, fiscalización y sanción que integran el denominado poder de dirección del empleador.

I. La facultad de dirección en su dimensión organizativa

Esta facultad permite al empleador establecer de manera unilateral la forma cómo se distribuirán y ejecutarán las labores en el centro de trabajo. En otras palabras, decide el qué, cuándo, cómo, dónde y con qué se realizan las actividades.

II. La facultad de reglamentación

El empleador ostenta la facultad de emitir disposiciones de cumplimiento obligatorio para garantizar la correcta realización de las actividades encomendadas. Estas normas, que pueden presentarse de forma verbal, pero suelen formalizarse en documentos como políticas internas, manuales de funciones, reglamentos de trabajo, procedimientos específicos y directivas, buscan consolidar un marco normativo que oriente la dinámica laboral.

III. La facultad de supervisión

Supervisión o monitoreo sobre el cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de los trabajadores, garantizando que las actividades se desarrollen conforme a las normas establecidas y los objetivos organizacionales.

IV. La facultad de Disciplinaria

la sanción emerge como la potestad disciplinaria para corregir incumplimientos o inconductas detectadas, mediante medidas que van desde amonestaciones verbales o escritas hasta

suspensiones o, en casos extremos, el despido, siempre en el marco de la proporcionalidad y la normativa aplicable (Ferro, 2019).

2.3.8. Arbitrariedad en la ejecución del poder de dirección del empleador

Partiremos de la idea, referida a la intrusión ilegítima sobre los derechos del trabajador, como resultado de una expresión transgresora del poder de dirección del empleador. ya sea desde la dimensión organizativa o reglamentaria, en el encomendamiento de funciones, monitoreo o fiscalización. Significará pues, una ruptura del presupuesto de razonabilidad que establece el art. 9 del TUO del D.L. N°28, desvirtuando esta facultad mediante una expresión impulsada por motivos injustificados y subjetivos del empleador, ciertamente el uso de tecnologías de informática y comunicación, acondicionan lo necesario para que el empleador nos delegue funciones de manera más fácil e inmediata y muchas veces a su libre antojo. Dentro del necesario uso de estas tecnologías, tan cotidiano y casual, espontáneamente nos pueden imponer una mayor carga laboral y en caso de incumplimiento fiscalizarnos. El poder del empleador no es absoluto y debe estar respaldado por la razonabilidad y justificación de sus acciones. El artículo 9 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral establece que las decisiones del empleador deben ser justificadas y no arbitrarias. Además, estas decisiones deben respetar los términos del contrato de trabajo y los derechos fundamentales del trabajador (LP, 2021).

2.3.9. La proscripción de la arbitrariedad en la ejecución del poder de dirección del empleador

La proscripción de la arbitrariedad en la ejecución del poder de dirección del empleador, resulta ser un constructo el cual se refiere a la restricción de realizar actos injustificados, desproporcionados o caprichosos en el ejercicio de sus facultades como empleador. Proscribir, implica eliminar o desterrar cualquier práctica que vulnere la razonabilidad o los derechos fundamentales de los trabajadores, el objetivo es asegurar que el poder de dirección sea aplicado de manera justa y equilibrada, previniendo posibles abusos que puedan resultar en daños a la dignidad del trabajador.

2.3.10. La cultura de la informalidad en las relaciones laborales peruanas

Es un fenómeno que consiste en que los cumplimientos de las leyes laborales pueden ser percibidas como una carga, tejiéndose un ambiente de flexibilidad, que aparta a los actores de la dinámica laboral del acatamiento riguroso de las disposiciones. Esta percepción lleva a que algunos empresarios opten por operar fuera del marco legal para evitar costos, lo que perpetúa un ciclo donde el incumplimiento de normas se convierte en una práctica común en nuestra sociedad peruana. Frente a ello, es necesario que las leyes cambien esta cultura tan arraigada en la manera en cómo interactuamos en el entorno laboral (Toyama, 2024).

2.3.11. La realidad telemática en constante evolución

El sector de las telecomunicaciones está en constante cambio, impulsado por avances rápidos en políticas y tecnologías. Este dinamismo ha creado un entorno muy competitivo y una red global de conexiones. Los profesionales en este campo enfrentan el desafío continuo de adaptarse a estos nuevos desarrollos. Se anticipa que la demanda de estos profesionales seguirá creciendo, especialmente con la llegada de la cuarta revolución industrial, donde la conectividad será fundamental en todos los aspectos de la vida cotidiana (Cárdenas,2018).

1. Tecnologías de información y de Comunicación

En la actualidad, los dispositivos tecnológicos como computadoras, tabletas y teléfonos inteligentes son esenciales para el almacenamiento, transmisión y manejo de datos. Estos aparatos no solo guardan información, sino que también permiten su intercambio y modificación, además de ofrecer funciones de comunicación instantánea por texto, video o voz, lo que hace que la información esté siempre disponible. En el ámbito profesional y económico, es común usar los términos "tecnologías de la información" y "tecnologías de la comunicación" de manera intercambiable para referirse a la influencia de las redes digitales e internet. Estos conceptos son cruciales para entender cómo se crea y almacena la información en nuestra era, marcando un hito sin precedentes en la historia humana (García, 2020).

2. La revolución digital

Se refiere a la transformación radical que supone la masiva difusión de tecnología digital sobre las estructuras económicas, sociales, culturales y políticas. En el año 2024 no son una novedad sistemas como el Internet de las cosas, que permite que la gran mayoría de dispositivos electrónicos que cotidianamente utilizamos se encuentren conectados a la internet. Asimismo, presenciamos los avances de la inteligencia artificial (IA), el aprendizaje automático, la computación en la nube. Todo ello ha cambiado la forma en que las personas trabajan, se comunican y viven. La revolución digital del 2024, apunta a la automatización del trabajo, que modifica radicalmente el panorama profesional, propiciando la transformación digital de las empresas para adaptarse a la competencia. Este fenómeno, definitivamente aborda cuestiones éticas y legales, con especial atención a la privacidad de los datos y el uso de inteligencia artificial en la toma de decisiones (Smith & Johnson, 2024).

2.3.12. El cómputo de las horas extra de cara a la realidad telemática

Esta categoría trata sobre cómo se deben contabilizar y registrar las horas adicionales trabajadas por los empleados cuando utilizan tecnología de comunicación, como teléfonos móviles, correos electrónicos o mensajes instantáneos, fuera de su horario laboral habitual, por lo que podríamos decir que no hay un mecanismo idóneo, para dichos registros de trabajo en sobre tiempo cuando uno se encuentra en casa, es difícil probar o acreditar horas extras, dentro

de la problemática abordada. Asimismo, De acuerdo con el texto legal de la Ley de teletrabajo, el límite máximo de la jornada laboral para los teletrabajadores es el mismo que el establecido para los empleados presenciales. Además, el texto aclara que, en las instituciones y empresas privadas, las horas extras trabajadas por el teletrabajador fuera del horario habitual o durante fines de semana y feriados deben ser compensadas por el empleador conforme a la legislación. La realización de estas horas extras debe ser solicitada y aprobada por el empleador. En el sector público, las horas extras trabajadas por el teletrabajador fuera del horario habitual o durante fines de semana y feriados, cuando se realizan a solicitud del empleador, se compensan mediante tiempo de descanso equivalente. El pago monetario por horas extras no está permitido. La realización de estas horas extras debe ser solicitada y autorizada por el empleador, según lo establece la Ley del Teletrabajo (Infobae, 2023). Por otro lado, es preciso mencionar que la solución a esta coyuntura derivada del uso de la tecnología de informática y de comunicación, puede ser a propia tecnología, pues existen hoy por hoy; *softwares* diseñados específicamente para registrar y computar el trabajo en sobre tiempo, por ejemplo, *Toggl, Clockify, Harvest, Kronos Workforce Central, TimeClock Plus, Replicon, ADP Workforce Now*, etc. Todos estos programas permiten el seguimiento del tiempo y el cálculo de horas extraordinarias, así como para la gestión de la nómina y la administración del personal (TechRadar, 2024).

2.4. PRINCIPIOS

A. Principio de la buena fe laboral

La buena fe es un pilar esencial en las relaciones laborales, vinculado con la "confianza" entre las partes. Tanto el empleador como el trabajador deben respetar este principio. Existen situaciones específicas donde el trabajador puede violar la buena fe, como se detalla en el inciso a del artículo 25 del TUO del Decreto Legislativo 728. Asimismo, el empleador también puede atentar contra la buena fe, particularmente cuando se vulnera la dignidad del trabajador (Chanamé, 2021).

B. Principio de Prevención

El empleador promueve medidas que protejan la integridad y el bienestar del trabajador. Estas medidas también se extienden a aquellos que prestan servicios dentro de una entidad, aunque no tengan una relación directa con ella. Es crucial que la prevención considere diversos aspectos laborales, sociales y biológicos. Además, se subraya la importancia de incorporar la perspectiva de género en el análisis de los riesgos asociados con la salud ocupacional (Congreso de la República del Perú, 2011).

Comentamos que es de suma importancia la implementación de medidas que protejan la integridad y el bienestar de los trabajadores es fundamental para fomentar un entorno laboral saludable y seguro. La inclusión de todos los individuos que prestan servicios en una entidad, incluso aquellos sin una relación directa con la misma, refleja un

enfoque integral en la gestión de la seguridad y salud ocupacional. Este enfoque reconoce que la prevención debe abarcar no solo aspectos laborales, sino también sociales y biológicos, garantizando un tratamiento holístico de los riesgos.

C. Principio de Protección

Los empleadores deben proporcionar un ambiente de trabajo que sea saludable y seguro para los empleados. Además, todas las actividades derivadas de la relación laboral deben cumplir con los lineamientos establecidos por la ley de seguridad y salud en el trabajo, que busca proteger y promover estos principios. La prioridad debe ser el desarrollo de políticas de seguridad y salud que aseguren los derechos inespecíficos del trabajador (Congreso de la República del Perú, 2011).

Es crucial garantizar las condiciones de trabajo seguras y saludables. Esto significa no sólo cumplir con las obligaciones más básicas sino también desarrollar e implementar políticas que salvaguarden efectiva y totalmente los derechos de los trabajadores. Los principios están plasmados en la Ley de Protección y Seguridad Laboral en el sentido de que todas las acciones laborales se realizan sobre la base de la integridad y los intereses de seguridad del trabajador.

D. Principio de Razonabilidad

El principio de razonabilidad es esencial para sopesar las decisiones laborales y circunscribir o limitar el poder de dirección del empleador, conforme a lo establecido en el artículo 9 T.U.O del D.L. N°.728, que dispone: que el empleador tiene facultades para normar

reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad. Asimismo, el principio de razonabilidad busca mantener un equilibrio justo en las relaciones laborales, protegiendo los derechos de ambas partes y promoviendo un ambiente de trabajo equitativo y razonable (Chanamé, 2021).

2.5. MARCO NORMATIVO

2.5.1. Constitución Política del Perú

I. Artículo 2, inc. 1 Derechos fundamentales de la persona

A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, o de cualquiera otra índole (Constitución Política del Perú, 1993, Art. 2, inc. 1).

II. Artículo 2, inciso 2 Igualdad ante la Ley

Toda persona tiene derecho: A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole (Constitución Política del Perú, 1993, art. 2, inc. 2)

III. Artículo 7 Derecho a la salud

Protección al discapacitado al honor y a la buena reputación, a la intimidad personal y familiar, así como a la voz y a la imagen propias (Constitución Política del Perú, 1993, Art. 7).

IV. Artículo 23 Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales

El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador (Constitución Política del Perú, 1993, Art. 23).

V. Artículo 25 Jornada ordinaria de trabajo

La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo. Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio (Constitución Política del Perú, 1993, Art. 25).

VI. Artículo 59 Rol Económico del Estado

El Estado estimula la creación de riqueza y garantiza la libertad de trabajo y la libertad de empresa, comercio e industria. El ejercicio de estas libertades no debe ser lesivo a la moral, ni a la salud, ni a la seguridad públicas. El Estado brinda oportunidades

de superación a los sectores que sufren cualquier desigualdad; en tal sentido, promueve las pequeñas empresas en todas sus modalidades (Constitución Política del Perú, 1993, Art. 59).

VII. Artículo 70 Inviolabilidad del derecho de propiedad

El derecho de propiedad es inviolable. El Estado lo garantiza. Se ejerce en armonía con el bien común y dentro de los límites de ley. A nadie puede privarse de su propiedad si no, exclusivamente, por causa de seguridad nacional o necesidad pública, declarada por ley, y previo pago en efectivo de indemnización justipreciada que incluya compensación por el eventual perjuicio. Hay acción ante el Poder Judicial para contestar el valor de la propiedad que el Estado haya señalado en el procedimiento expropiatorio (Constitución Política del Perú, 1993, Art. 70).

2.5.2 Normas Regla

I. Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil

Esta ley establece un nuevo régimen para regular el empleo público en el país, con el objetivo de mejorar la gestión y eficiencia del servicio civil (Ley N.º 30057, 2013).

II. Art. 9° del T.U.O. D.L.N.°728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral

Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias

para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. El empleador está facultado para modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo (T.U.O. D.L.N.728, 1997, Art. 9).

III.D.L. N° 854 Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo

Regula de manera integral el tratamiento de la jornada de trabajo, el horario y el trabajo en sobretiempo, a fin de otorgar a los trabajadores y empleadores un marco jurídico en armonía con el texto constitucional vigente (D.L. N° 854, 1996).

IV. Decreto de Urgencia N.º 127-2020

El presente Decreto de Urgencia tiene por objeto promover la recuperación del empleo formal, incentivando la contratación laboral y la preservación de puestos de trabajo, a través del otorgamiento de un subsidio a empleadores del sector privado afectados durante el estado de emergencia nacional declarado a consecuencia de la propagación del brote del COVID-19, y el establecimiento de medidas para garantizar la observancia de la jornada de trabajo y el goce del derecho al descanso; así como establecer medidas para la atención de intervenciones o

inversiones prioritarias que contribuyan a la reactivación económica (Decreto de Urgencia N.º 127-2020, 2020).

V. Artículo 18. Obligaciones del empleador y el trabajador

Respetar el derecho a la desconexión digital del trabajador, por el cual este último tiene derecho a desconectarse de los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos utilizados para la prestación de servicios durante los días de descanso, licencias y periodos de suspensión de la relación laboral. El empleador no puede exigir al trabajador la realización de tareas o coordinaciones de carácter laboral durante el tiempo de desconexión digital. Tratándose de trabajadores no comprendidos en la jornada máxima de trabajo, de conformidad con la normativa vigente en la materia, el tiempo de desconexión debe ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas, además de los días de descanso, licencias y periodos de suspensión de la relación laboral (Decreto de Urgencia N.º 127-2020, 2020).

VI. Ley N°31572 Ley del teletrabajo

La presente ley tiene por objeto regular el teletrabajo en las entidades de la administración pública y en las instituciones y empresas privadas en el marco del trabajo decente y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, y promover políticas públicas para garantizar su desarrollo.

VII. Artículo 6 inciso 3

reconoce como derechos del teletrabajador la desconexión digital. Por otro lado, el artículo 8, inciso 5, de las Obligaciones del empleador, dispone respetar la desconexión digital del teletrabajador. (Ley N 31572, 2022, Art. 6, inc. 3; Art. 8, inc. 5).

2.5.3. Convenios y Tratados internacionales

I. Sobre el descanso semanal 1921 – OIT

Es importante mencionar el Art. 2 en el cual el inciso 1 fundamenta que los trabajadores de las empresas industriales sean públicas y privadas tendrán que disfrutar en cada periodo de 7 días un descanso prudente que se encuentre comprendido con un mínimo de 24 horas consecutivas; así mismo el inciso 3 establece que el descanso se deber considerar siempre y cuando sea posible con los días consagrados ya sea por tradición o costumbre de acuerdo al país o región (Convenio sobre el descanso semanal OIT, 1921, Art. 2, inc. 1).

II. Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo 187 – OIT

Artículo 2, inc.1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá promover la mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo con el fin de prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo mediante el desarrollo de una política, un sistema y un programa nacionales, en consulta con las organizaciones más representativas de

empleadores y de trabajadores. **Inc.3.** Todo Miembro, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, deberá examinar periódicamente las medidas que podrían adoptarse para ratificar los convenios pertinentes de la OIT en materia de seguridad y salud en el trabajo (Convenio sobre el descanso semanal OIT, 2006, Art. 2, inc.1, 3).

III. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Artículo 7, literal d, p. III. El derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial, 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 (Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966).

IV. DUDH: derecho al descanso y al tiempo libre

Artículo 2. 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 (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948, Art. 24).

CAPÍTULO III

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

El trabajo de investigación desarrollado es de tipo básico y dogmático, con un diseño explicativo y propositivo de enfoque cualitativo. El propósito central es determinar los fundamentos jurídicos para reconocer el derecho a la desconexión digital como un límite a la facultad de dirección del empleador en la modalidad presencial del sector laboral público y privado en Perú. En tal sentido, proceso seguido para demostrar la hipótesis involucró como técnica fundamental, el análisis de documentos y desde luego, el análisis de casos, empleando no solo métodos generales como el analítico, inductivo, sintético e hipotético-deductivo, si no también jurídicos como el hermenéutico, dogmático-jurídico y argumentativo. Lo cual ha resultado esencial para ordenar con coherencia y objetividad el discurso jurídico desarrollado por el investigador. Este enfoque ha permitido rescatar desde el estado del arte, alcances pertinentes para instaurar un contexto tejido de teoría fundamentada. Creado a partir de casos seleccionados por conveniencia, tanto nacionales como internacionales, además de referencias doctrinarias extraídas de la revisión sistemática de documentos de relevancia para la materia abordada.

En esencia, se ha desarrollado un contexto teórico profundo en el cual se identifican categorías clave y se analizan sus alcances. Sobre la base de estos elementos, se ha realizado una interpretación rigurosa que ha dado lugar a un ejercicio de argumentación jurídica, orientado a cumplir con los objetivos generales y específicos de la investigación, así como a contrastar la hipótesis planteada.

En consecuencia, para explicar el proceso seguido para demostrar la hipótesis, se indica que la argumentación jurídica se desarrolló en tres niveles. En el primer nivel se analiza el contexto generado por los casos citados, verificando si en la práctica se vulneran derechos fundamentales en el marco de la problemática estudiada. Este análisis permite identificar con precisión los derechos comprometidos y fundamentar la necesidad de optimizar o reforzar las garantías que los protegen. En el segundo nivel, se examina cómo la doctrina jurídica reconoce el derecho a la desconexión digital como un límite legítimo a la facultad de dirección del empleador, destacándose su papel como salvaguarda de los derechos de los trabajadores presenciales. Este análisis se sustenta en fundamentos extraídos de teorías jurídicas reconocidas y coherentes con los valores constitucionales que la investigación busca preservar. En el tercer nivel se centra en la ponderación de derechos mediante la fórmula de Alexy, utilizada como herramienta objetiva para evaluar la argumentación jurídica. Este ejercicio permite determinar qué valor constitucional debe prevalecer ante los desafíos que plantea la evolución telemática, exigiendo ajustes normativos que respondan a las demandas contemporáneas. Además, la investigación abarca un análisis exhaustivo de las disposiciones legales relacionadas con la materia. Para ello, se realizó un estudio detallado de las normas nacionales, complementado con una revisión de derecho comparado y la evaluación de datos relevantes que respaldan la propuesta legislativa planteada. Lo cual ha permitido evidenciar, que el derecho a la desconexión digital constituye una garantía esencial para respetar la jornada laboral y evitar el reemplazo del trabajo humano por tecnologías, como la inteligencia artificial.

En virtud de estos hallazgos, se presenta un proyecto de ley que refuerza este derecho, buscando armonizar los avances tecnológicos con la protección de los derechos laborales fundamentales.

En tal sentido, a continuación, se procede a desarrollar de manera argumentativa cada uno de los ejes conceptuales planteados en la hipótesis.

Tabla 1

Tabla de recolección y sistematización de datos

Contenido Hipotético	Proceso para validar el contenido Hipotético	Fuentes Relevantes
A. La consolidación de una protección integral de los derechos fundamentales del trabajador frente al uso de tecnologías de la información y comunicación, mediante el refuerzo de las garantías del derecho a la intimidad personal y familiar, al descanso efectivo y a la salud del trabajador	Para validar la hipótesis, se analizará la jurisprudencia desde casos concretos, demostrando cómo el uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) en el ámbito laboral impacta en los derechos fundamentales del trabajador: intimidad personal y familiar, descanso efectivo y salud. Este análisis permitirá identificar conflictos reales y cómo los tribunales han resuelto estos casos, señalando los argumentos utilizados. Así, se evidenciará la fricción existente entre la implementación de las TIC y la protección de los derechos	-N°0158-2024-SUNAFIL/ILM/SIRE2. -N000133-2022-SERVIR-GG-ORH. -RECURSO SUPPLICACIÓN 0005647 /2023 MJC. -Sentencia del tribunal Constitucional, EXP. N.°1058-2004-AA/TC, caso SERPOST. -Sentencia del tribunal Constitucional, EXP.

laborales, lo que confirma la necesidad de reforzar las garantías que los amparan. La lesión de estos derechos pone de manifiesto la urgencia de consolidar una protección integral que garantice su pleno respeto y ejercicio en el contexto laboral actual.

El estudio de sentencias revelará patrones y principios jurídicos clave, mostrando cómo el sistema legal responde a estos desafíos. Esto permitirá demostrar que la protección integral de estos derechos no es solo una necesidad, sino una exigencia legal derivada de la dignidad del trabajador.

En conclusión, el análisis de la jurisprudencia comentado de manera crítica, articulando los conceptos desarrollados en el marco teórico de la presente investigación, validará la hipótesis al demostrar que la tecnología en el trabajo genera conflictos con los derechos fundamentales del trabajador. La revisión de decisiones judiciales

N.º 0943-2016-PA/TC 2020, caso EMAPA HUARAL S.A.

-Sentencia de la Corte Suprema de Justicia. Casación laboral N° 14614-2016 LIMA, caso NESTLÉ.

-Sentencia de la Corte Suprema de Justicia. Casación laboral N°. 003939-2011-TACNA, caso SUNAT Convenio colectivo IKEA.

-Convenio colectivo VUELING AIRLINES S.A.

-Política de desconexión digital de VOLKSWAGEN.

-Política de desconexión digital de LG.

confirmará la necesidad de establecer mayores garantías para equilibrar la exigencia tecnológica con la protección de estos derechos.

- B. La proscripción de la arbitrariedad del empleador durante el ejercicio de su facultad de dirección. Requiere contrastación doctrinal como fuente esencial del derecho. La doctrina laboral ha desarrollado diversas posturas sobre los límites de la potestad directriz del empleador, destacando la necesidad de restringir su discrecionalidad para proteger los derechos del trabajador, frente a la exigencia de cierto margen de autonomía empresarial dentro del marco normativo.
- Vásquez y Plá, 1999
 - Blancas, 2021
 - Toyama, 2021
 - Sanguinetti, 2024
 - Miguel Ulloa
 - De la Cueva, 2015
 - Jiménez, 2020
 - Távara, 2020

Un límite reconocido doctrinalmente es el derecho a la desconexión digital, el cual garantiza que el trabajador no esté sujeto a exigencias laborales fuera de su jornada, evitando injerencias indebidas en su tiempo de descanso. Este derecho refuerza la tesis de que la dirección empresarial no puede ejercerse de manera

absoluta, sino dentro de parámetros razonables y ajustados a principios fundamentales del derecho laboral.

El análisis comparativo de estas corrientes, junto con la legislación y jurisprudencia aplicables, permite evaluar la validez de la hipótesis y su compatibilidad con la evolución del derecho laboral en la protección del trabajador frente a la arbitrariedad.

- C. El dinamismo de la ley en un estado constitucional de derecho que exige ajustar la legislación laboral a las exigencias de una realidad telemática en evolución, priorizando la protección de los derechos fundamentales del trabajador y armonizándolos con la libertad
- El derecho, en un Estado constitucional, no puede ser estático, sino que debe evolucionar en consonancia con los avances tecnológicos y las nuevas dinámicas sociales. En este contexto, la legislación laboral enfrenta el constante desafío de equilibrar la implementación de tecnologías, incluidas aquellas basadas en inteligencia artificial, con la protección de derechos fundamentales como el derecho al trabajo y la salud del trabajador. Este equilibrio
- Ponderación.
 - Fórmula del peso.

empresarial del exige una orientación
empleador. normativa clara, que garantice
la seguridad jurídica y la tutela
efectiva de los derechos en
conflicto.

Para validar esta hipótesis, es imprescindible someter estos principios al método de la ponderación, contrastándolos a la luz de criterios constitucionales y doctrinales. La ponderación permite establecer la preeminencia o compatibilización de estos derechos en situaciones concretas, evitando regulaciones que favorezcan de manera desproporcionada a una de las partes en la relación laboral.

<p>D. Garantizar el respeto al tiempo de la jornada laboral diaria en el entorno telemático actual y prevenir la deshumanización de las relaciones laborales ante el avance de la inteligencia artificial.</p>	<p>Requiere un proceso de validación que permita fundamentar su pertinencia y necesidad en el contexto jurídico-laboral contemporáneo.</p>	<p>-La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo denominada como Ley N° 29783 y su reglamento DS 005-2012-TR</p>
	<p>Para ello, resulta esencial una comparación legislativa que contraste cómo distintos ordenamientos han abordado la regulación del tiempo de trabajo en entornos digitales y la incidencia de la inteligencia artificial en las relaciones laborales. Este análisis comparado no solo evidenciará las tendencias normativas en otras jurisdicciones, sino que permitirá una evaluación crítica y argumentativa de su efectividad, ventajas y posibles limitaciones.</p>	<p>-Ley N.° 31572 Ley del Teletrabajo y su reglamento aprobado por el Decreto Supremo N.° 002-2023-TR</p>
<p>La utilidad de esta comparación radica en su capacidad para objetivar la necesidad de proteger tanto al trabajador presencial como al teletrabajador, estableciendo salvaguardas que prevengan la extensión indebida de la jornada laboral y las</p>		<p>-LEY N° 31814 Ley que promueve el uso de la inteligencia artificial en favor del desarrollo económico y social del país y el proyecto de reglamento publicado por Resolución Ministerial N.° 132-2024-PCM</p> <p>-Ley de Inteligencia Artificial de la Unión Europea.</p> <p>-Labor Standards Act (Japón).</p> <p>-Ley Khomri law</p>

afectaciones a la salud del trabajador. Asimismo, el estudio de modelos regulatorios permitirá identificar estrategias eficaces para evitar la deshumanización de las relaciones laborales derivada del uso de inteligencia artificial en la toma de decisiones empresariales, garantizando un equilibrio entre eficiencia tecnológica y protección de la dignidad del trabajador.

(Europa y Francia).

- Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (España).

- Ley del Derecho a Desconectarse

Este proceso de validación contribuirá a una comprensión más profunda de los desafíos normativos que impone la transformación digital en el ámbito laboral y proporcionará un marco de referencia sólido para el diseño de propuestas legislativas que armonicen la innovación tecnológica con la preservación de los derechos fundamentales en el trabajo.

Nota. La tabla establece el procedimiento para validar el contenido hipotético (2025).

3.1. LA CONSOLIDACIÓN DE UNA PROTECCIÓN INTEGRAL DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR FRENTE AL USO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN, MEDIANTE EL REFUERZO DE LAS GARANTÍAS DEL DERECHO A LA INTIMIDAD PERSONAL Y FAMILIAR, AL DESCANSO EFECTIVO Y A LA SALUD DEL TRABAJADOR

El objetivo del presente análisis es generar un contexto para examinar los casos relacionados con la desconexión digital y la protección de los derechos inespecíficos de los trabajadores, con el fin de identificar qué derechos fundamentales se ven vulnerados dentro de las problemáticas laborales descritas. A través de este análisis, el investigador busca determinar qué garantías deben reforzarse para lograr una protección integral de los derechos de los trabajadores presenciales, asegurando su bienestar y por ende su dignidad.

De manera que, por intermedio de este contexto, se identifican los derechos inespecíficos comprometidos de forma positiva o negativa en los casos estudiados, lo cual permite trazar un panorama claro de las implicaciones legales y sociales que dichos conflictos conllevan. Esta identificación de los derechos comprometidos, a su vez, nos será útil más adelante, pues se convierte en la base para realizar una ponderación, que no solo considere las implicaciones inmediatas de cada caso, sino también el impacto a largo plazo sobre la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores presenciales en el ámbito digital.

Así también , el contenido de este análisis se fundamenta en una serie de valores constitucionales que surgen del conjunto de resoluciones jurisprudenciales recabadas, incluidas aquellas emitidas por tribunales supremos bajo el control monofiláctico, el Tribunal Constitucional, así como las resoluciones de SUNAFIL y de la Oficina de Recursos Humanos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, también se hace mención , desde luego a convenios que trazan protocolos de desconexión digital en la modalidad presencial laboral y por último se hace mención a otros aspectos complementarios de notable relevancia . De este modo, se creó un amplio contexto, que revela cómo la facultad de dirección del empleador, cuando no se encuentra adecuadamente limitada, puede resultar intrusiva y perjudicial para los derechos inespecíficos del trabajador. Concretamente, el derecho a la intimidad personal y familiar, el derecho al descanso efectivo y, por ende, el derecho a la salud. Lo mencionado es apreciable, a partir de los hallazgos correspondientes a cada caso analizado, se subraya entonces, la importancia de optimizar los mecanismos de protección de los derechos inespecíficos de los trabajadores presenciales. Frente a ello, la desconexión digital emerge como un pilar fundamental para garantizar el equilibrio entre la vida laboral y personal, consolidándose no solo como una medida de bienestar, sino como un derecho esencial que redefine las dinámicas laborales en la era tecnológica. Este avance, es un imperativo para construir relaciones laborales más justas y sostenibles.

A. Análisis de resoluciones de resoluciones administrativas y pronunciamientos judiciales internacionales

I. Sub Intendencia N° 0158-2024-SUNAFIL/ILM/SIRE2

El caso trata de la denuncia presentada por Javier Castro Ríos, un ingeniero de sistemas que laboraba en modalidad de teletrabajo, contra su empleador, la empresa IMETUM S.A., por la vulneración de su derecho a la desconexión digital. La empresa lo requería de manera reiterada para atender reuniones, video llamadas, mensajes y otros encargos fuera de su horario laboral, afectando su tiempo personal y familiar.

a. Año del caso

2024.

b. Órgano donde se tramitó

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), específicamente ante la Subintendencia de Lima Metropolitana.

c. Motivo de selección del caso

Este caso fue seleccionado por conveniencia, ya que aborda un problema actual y relevante en el ámbito laboral peruano: el derecho a la desconexión digital en el contexto del teletrabajo. Es un ejemplo representativo de cómo se están aplicando las disposiciones de la Ley N° 31572 y sirve como referencia para analizar los desafíos en la implementación y cumplimiento de esta normativa. Además, permite reflexionar sobre el impacto del teletrabajo en los derechos laborales y la vida personal de los

trabajadores.

d. Hechos

En este caso, el trabajador Javier Castro Ríos, denunció ante la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, la vulneración de su derecho a la desconexión digital por parte de la empresa IMETUM. S.A cuyo gerente es Freddy Horacio Miguel López Alcántara. El trabajador, al ser un ingeniero de sistemas, operaba en el área de desarrollo de software en lenguaje Python, así como también el mantenimiento y gestión de intranet, en un horario estipulado de lunes a viernes, de 9:00 am a 4:00pm horas. No obstante, el empleador, vulneró su derecho al descanso, siendo que el teletrabajador alegó que, por realizar las funciones encomendadas no podía continuar con el compartir cotidiano dedicado a su familia, ello quedó acreditado pues, la denuncia adjuntó evidencias sobre el registro de reuniones y otras interacciones a través de plataformas digitales como el intranet interno y video llamadas fuera del horario de trabajo , así como también mensajes de texto a través de *WhatsApp*, correos electrónicos y llamadas telefónicas realizadas fuera del horario laboral establecido, perjudicándose el tiempo personal del trabajador.

e. Problema jurídico

¿Constituyen las comunicaciones y requerimientos realizados por el empleador fuera del horario laboral una vulneración del derecho

a la desconexión digital del teletrabajador, y qué medidas legales proceden en este caso?

f. Forma en cómo se resolvió

El organismo de trabajo consideró que cualquier interacción fuera del horario laboral a través de estas plataformas constituye una afectación a la normativa de desconexión digital, conforme a Ley N° 31572, Artículo 8: que establece el derecho de los teletrabajadores a desconectarse fuera del horario laboral, y prohíbe que el empleador requiera la disponibilidad del trabajador fuera de dicho horario. Lo cual, conforme al numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT, amerita una sanción administrativa consistente en una multa, por infracción muy grave. Por lo tanto, se dispuso una multa de S/5.150 por la vulneración del derecho a la desconexión digital en el marco del teletrabajo. Asimismo, La labor realizada durante el tiempo de desconexión digital, se considerará como horas extras, las que deben ser reconocidas por el empleador conforme a ley.

g. Hallazgos

1. Vulneración recurrente del derecho a la desconexión digital

El caso demuestra que, a pesar de la regulación específica introducida por la Ley N° 31572, las prácticas empresariales aún desconocen o desestiman las obligaciones vinculadas al derecho de los teletrabajadores a desconectarse fuera del horario laboral. Esto se evidencia en el uso de herramientas

digitales para requerir atención fuera del tiempo establecido.

2. Impacto en la calidad de vida del trabajador

La exigencia de disponibilidad fuera del horario laboral afecta directamente la vida personal y familiar del trabajador, limitando su tiempo de descanso y convivencia, y generando una posible sobrecarga laboral y desgaste emocional.

3. Sanción como mecanismo disuasivo

La imposición de multas por SUNAFIL busca reforzar el cumplimiento normativo. En este caso, la multa de S/5.150 destaca la gravedad de la infracción y subraya la importancia de garantizar los derechos laborales en el teletrabajo.

4. Falta de políticas empresariales claras

El caso refleja la ausencia de protocolos internos en las empresas para regular las interacciones digitales fuera del horario laboral, lo cual propicia la vulneración de derechos como la desconexión digital.

5. Reconocimiento de horas extras

La resolución no solo sanciona al empleador, sino que también garantiza el reconocimiento económico por el tiempo trabajado fuera del horario laboral, marcando un precedente importante en el marco del teletrabajo.

6. Necesidad de mayor educación y difusión normativa

El caso evidencia la necesidad de que tanto empleadores

como trabajadores comprendan plenamente el alcance y las implicancias del derecho a la desconexión digital, promoviendo una cultura laboral respetuosa de los límites entre la vida personal y profesional.

i. Interpretación de los hallazgos

Respecto del caso anterior, subrayamos la importancia del derecho a la desconexión digital y como su desconocimiento manifiestamente produce lesiones al derecho al descanso del trabajador. Al respecto podemos expresarnos sobre la protección constitucional sobre el derecho al descanso, nuestra constitución consagra este derecho en su artículo 2.22, señalando que toda persona tiene derecho 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. El nivel fundamental, lo reconoce como un derecho inherente a toda persona humana, ya recogidos por los diversos convenios que el Perú ha ratificado, sin dejar de lado el artículo 24 de la Declaración de los Derechos Humanos. Que explícitamente se expresa sobre este derecho y el disfrute del tiempo libre, estos criterios buscan fijar el tiempo debido de trabajo, es la base de las regulaciones destinadas al tiempo de jornada de trabajo. Siendo así, consideramos que, el derecho al descanso se encuentra implícitamente consagrado en otros derechos, tales como los que le acompañan en el mismo artículo 22.2 de la Constitución, los derechos sobre los cuales se asienta,

el derecho a la vida del artículo 22.1 y el derecho a la salud del artículo 7, y el derecho a la jornada máxima de trabajo del artículo 25. Dicho ello, destacamos la valía constitucional del derecho a la desconexión digital puesto que es un mecanismo poli-protector de derechos fundamentales, siendo ello así, que resulta ser una garantía digna de reconocimiento para todos los trabajadores, sin distinción a su modalidad laboral.

II. Resolución N000133-2022-SERVIR-GG-ORH

El caso se centra en una denuncia presentada por Ángel Bastidas Solís, trabajador del área de Gerencia de Políticas de la Gestión del Servicio Civil, contra Ada Yesenia Paca Palao, gerente de la misma área. Bastidas acusó a Paca de actos de hostilidad laboral y vulneración del derecho a la desconexión digital, alegando que ella enviaba correos electrónicos fuera del horario laboral, incluidos fines de semana, perturbando su descanso y generando estrés. La investigación administrativa disciplinaria, iniciada el 31 de enero de 2022, concluyó absolviendo a la gerente Ada Paca, argumentando que los correos no contenían exigencias explícitas de respuesta inmediata ni tono hostil, y que no se comprobó una afectación directa a los derechos del trabajador.

a. Año del caso

2022.

b. Órgano donde se tramitó

Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), Perú.

b. Motivo de selección del caso

Este caso fue seleccionado por conveniencia, en razón que nos permite reflexionar sobre la necesidad de una regulación más específica para los trabajadores presenciales, así como la importancia de considerar el impacto psicológico y social de las comunicaciones fuera del horario laboral en los trabajadores. Además, su relevancia radica en evidenciar las limitaciones actuales del marco normativo en la protección de los derechos laborales en entornos híbridos o presenciales.

c. Hechos

El trabajador, Ángel Bastidas Solís quien se desempeña en el área de Gerencia de Políticas de la Gestión del Servicio Civil, en el sector Público. Presentó una denuncia donde alego actos de hostilidad laboral y vulneración al derecho a la desconexión digital, contra Ada Yesenia Paca Palao, quien cumplía las funciones de gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil. La acusación señalaba que Ada Paca, había remitido un cumulo de correos electrónicos, fuera del horario laboral, especialmente los fines de semana. Lo que afecto su derecho a la desconexión digital, pues estos reclamos reiterados por correo, eran injustificados, en tanto que Ángel Bastidas, cumplía con sus funciones de manera diligente. El 28 de mayo de 2021, el señor Bastidas solicitó a la servidora investigada el cese de los actos de hostigamiento laboral hacia su persona, por intermedio de la carta N° 001-AABS, poniendo en conocimiento a su vez a la Oficina de Recursos

Humanos. La señora Ada, respondió señalando que Ángel estaba tergiversando los actos rechazando las acusaciones. En consecuencia, el 31 de enero de 2022, se inició de un procedimiento administrativo disciplinario en contra de la servidora investigada por la presunta comisión de actos de hostilidad laboral. El trabajador presentó pruebas que evidenciaban, que la gerente Ada Paca Palao cursó 9 correos, los días sábados y domingos y otros 41 correos a lo largo de toda la semana, en horas que promediaban las 10 :00 pm hasta la 1:00 pm. El trabajador Ángel señaló: La actual Gerente de la GPGSC, desde que asumió la conducción de la mencionada Gerencia desde el 1 de marzo de 2021, ha venido realizando una serie de acciones de forma constante y permanente que colindan con la vulneración al derecho a la desconexión digital, tal como se demuestra con los documentos adjuntos; por lo que, se advierte que dichas acciones han sido de forma sistemática y constante produciéndose así actos de hostilidad hacia mi persona. En uno de los correos cursados el día 15 de mayo del 2021, que dicho sea de paso fue sábado a las 01: 27 pm, la gerente Ada precisa: “Estimados, buenas tardes gusto en saludarlos. Les adjunto TDR que voy a sacar a fin de hacer este análisis de la casuística del CECI rápidamente, ya que hubo varias observaciones en el Consejo Directivo. Asimismo, esta persona me apoyará en identificar la mejor ruta para el desembalse de la carga de expedientes; así como apoyarme en la revisión de los mismos e

identificar la metodología y filtros de clasificación para atención oportuna (...) Ángel y Abel, espero comentarios y sugerencias al TDR (Términos de Referencia para la Contratación de Servicios) para el lunes al medio día.

e. Problema jurídico

¿Constituyen el envío reiterado de correos electrónicos fuera del horario laboral, por parte de la gerente Ada Paca Palao, actos de hostilidad laboral y una vulneración al derecho a la desconexión digital del trabajador Ángel Bastidas Solís, considerando las disposiciones legales y normativas aplicables en el sector público?

f. Forma en cómo se resolvió

A pesar de todo lo expuesto, la investigación del proceso disciplinario concluye en la absolución de la gerente Ada Paca Palao, se fundamentó en el principio de presunción de licitud o de inocencia que connota que la gerente actuó de manera consecuente con su cargo, cumpliendo así con sus funciones, por otro lado, no se corroboró que Ángel haya sido obligado a realizar dichas labores, fuera de su horario laboral y que los correos fueron expresados en tono educado.

g. Hallazgos

1. Vulneración al derecho al descanso y la desconexión digital en el marco de la modalidad presencial laboral

El trabajador, Ángel Bastidas, fue objeto de múltiples correos

electrónicos fuera de su horario laboral, especialmente los fines de semana, lo que representa una vulneración al derecho al descanso. En este caso, los correos enviados por la gerente fuera de jornada laboral podrían interpretarse como una invasión al derecho del trabajador de desconectar y tener su tiempo personal intacto.

2. Sobreexposición a la carga laboral fuera de horario

La insistencia de la gerente en enviar correos electrónicos fuera de la jornada laboral, pidiendo respuestas rápidas o tareas a realizar en tiempos fuera de lo convencional, coloca al trabajador en una situación donde no tiene control sobre su tiempo libre y está permanentemente expuesto a las demandas laborales. Esto puede considerarse una sobreexposición a la carga laboral, que genera efectos negativos sobre su bienestar psicológico y emocional. La falta de desconexión impide que el trabajador recupere energías para cumplir con sus funciones de manera efectiva en el siguiente día laboral.

3. Impacto en la salud mental y emocional del trabajador

La sobrecarga de trabajo a través de la comunicación constante, incluso fuera de horario laboral, puede dar lugar a trastornos relacionados con el estrés, la ansiedad y la depresión. Aunque no se presentó evidencia directa de que Ángel Bastidas haya sufrido de estos problemas, la evidencia del comportamiento de la gerente y la carga de trabajo

adicional fuera del horario laboral configura un entorno propenso a la vulneración del derecho del trabajador a la salud mental. Este tipo de prácticas podrían estar asociadas a un ambiente de trabajo tóxico que afecta el bienestar general de los empleados.

i. Interpretación de los hallazgos

Sobre este caso corresponde realizar un comentario crítico, para ello partiremos expresándonos sobre el contenido esencial del derecho al descanso, bajo un test de esencialidad, orientado a identificar aquellas facultades o presupuestos que deben configurarse para que un derecho sea reconocible, como perteneciente al derecho descrito, sin las cuales el derecho se desnaturalizaría, dejaría de pertenecer a su categoría o tipología. En esa línea mental, podemos buscar aquellas materias que casarían un daño a la salud del trabajador, identificando que la esencia del derecho al trabajo está entre las fronteras del reposo físico y mental del trabajador, está, en definitiva, en aquellas oportunidades para conciliar con nuestra familia y nuestra esfera privada o íntima que nos otorgan calidad de vida. En efecto el fin primordial es preservar la salud. Dicho sea de paso, si el propósito de invertir nuestro esfuerzo físico o intelectual, así como nuestro tiempo de vida, es obtener una remuneración, la oportunidad de disponer de estos ingresos debe corresponder a momentos fuera de nuestro horario laboral. Por lo dicho entendemos la valía constitucional del derecho al descanso frente a la salud no solo

física si no mental del trabajador, en contraste a ello, al abordar el presente caso, podemos encontrar claros elementos que señalan que Ángel Bastidas, sufría de una perturbación frente a la conducta desplegada por la gerente, definitivamente esta incomodidad escaló de manera suficiente, para que este, opte por accionar en estos términos, no solo eran cuestiones versadas en la subjetividad, se trataba de 50 correos enviados de manera sistemática, 9 de ellos enviados sábados y domingos . Es evidente que cualquier persona que receipta un mensaje de su empleador un día sábado por la tarde, en donde se le indica que debe hilvanar una proyección de ideas para los términos de referencia para la contratación de servicios (TDR), para el día lunes, al medio día. Implica una perturbación en el fuero interno del trabajador, puesto si bien, no ha recibido una exigencia inmediata, mentalmente no se ha desligado de las ordenes conferidas. Aún sigue pensando en el trabajo, su mente no ha reposado, podríamos indicar que es factible un estrés, más aún cuando son múltiples correos. En ese sentido, estaríamos frente a aquella materia que causa un daño a la salud del trabajador, es por ello que el derecho a la desconexión digital, salvaguarda del descanso efectivo, tiene un impacto psicológico para el trabajador en tanto que busca que la pisque del mismo, se encuentre libre de pensamientos intrusivos ligados a lo que depara el trabajo, a posibles represalia o fiscalizaciones. Si bien, en este caso, la gerente no exigió de manera rotunda e inmediata la ejecución de

labores del trabajador, sí colocó ciertos escollos para que este descanse en términos genuinamente efectivos. Por lo tanto, la investigación que se mereció este proceso disciplinario, pudo haber considerado más a fondo el impacto psicológico y el estrés asociado con recibir correos fuera del horario laboral, incluso si no hubo una instrucción explícita de responder. Por otro lado, si buscamos reforzar la operatividad del derecho a la desconexión digital, afirmamos que este derecho también es una obligación para el empleador, que importa el deber de evitar o abstenerse de enviar mensajes a su trabajador perfilando ideas ligadas al trabajo, luego de culminada la jornada laboral. El reglamento de la Ley N° 31572, indica que la desconexión digital es un derecho del trabajador que consiste en apagar o desconectar los equipos o medios digitales, de telecomunicaciones y análogos utilizados para la prestación de servicios, fuera de la jornada de trabajo, durante los periodos de descanso. Expresamente, señala “apagar o desconectar”, por lo tanto, en base a este dispositivo, el empleador debe presumir que los medios digitales para comunicarse con su trabajador, se encuentran inactivos. Por lo dicho, en el presente caso, la gerente Ada Paca Palao, incumplió con este deber.

Por último, traemos a colación el Informe Técnico N°0007-2024-SERVIR-GPGSC, emitido por la misma entidad estatal inmersa en el caso tratado, la Autoridad Nacional del Servicio Civil, opina sobre la desconexión digital fuera del trabajo, en el ámbito

presencial , señalando que : Si bien en el ámbito de la prestación de servicios de forma presencial no existe un marco normativo específico que regule la “desconexión digital” del trabajador fuera del horario de labores (como sí ocurre actualmente con el teletrabajo), bajo un razonamiento análogo es posible concluir que el servidor que cumple labores de manera presencial no está obligado a responder las comunicaciones, órdenes u otros requerimientos de trabajo que le fueran formulados fuera de la jornada laboral a través de equipos o medios digitales, de telecomunicaciones u análogos, salvo causas de fuerza mayor o circunstancias excepcionales que requieran su participación y atención personal, lo cual podrá ser calificado como sobretiempo sujeto a compensación con períodos equivalentes de descanso (SERVIR, 2024).

Sobre dicha opinión, podemos subrayar que la entidad estatal SERVIR, reconoce la ausencia de una regulación específica sobre la "desconexión digital" para los trabajadores presenciales revela una brecha significativa en la normativa laboral actual, que la misma desconexión digital reconocida para el teletrabajador, debería aplicarse para el trabajador presencial. Hasta no contar con un marco legal específico, los trabajadores presenciales continuaran desprotegidos, en razón a la problemática que irradian los casos citados. Ello no solo refleja la desactualización en la legislación laboral, sino que también nos deja el pensamiento ligado a la existencia de una desigualdad en la

protección de los derechos constitucionales de los trabajadores.

III. RECURSO SUPPLICACIÓN 0005647 /2023 MJC

El trabajador reclamó que la empresa le enviaba comunicaciones fuera del horario laboral, tanto por correo electrónico como por *WhatsApp*, sin justificación válida. Además, se demostró que la compañía compartió los datos personales del trabajador con terceros (una academia de formación y una empresa de prevención de riesgos laborales) sin su consentimiento previo, lo que infringía el derecho a la intimidad y la legislación sobre protección de datos en España.

a. Año del caso

2023.

b. Órgano donde se tramitó

Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social (TSJ), España.

c. Motivo de selección del caso

El caso fue elegido por conveniencia, debido a su relevancia para analizar el impacto de la desconexión digital en el entorno presencial y su vinculación con la protección de datos personales. Este caso refleja cómo las prácticas laborales modernas pueden infringir derechos fundamentales, resaltando la importancia de una correcta aplicación de las normativas, como la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales

y la Ley 16117/2015.

Además, ilustra cómo la jurisprudencia aborda la relación entre las obligaciones empresariales y los derechos del trabajador en escenarios donde la tecnología es un factor central. Es un caso paradigmático para entender las intersecciones entre el respeto al descanso efectivo y la intimidad personal del empleado.

e. Hechos

El trabajador Valeriano presencial en el centro de trabajo de zona franca en Vigo, antigüedad 04/06/1991, con un salario incluido la prorrata de pagas extras de 2.068,88 euros., de la empresa Seguritas Seguridad España SAU. demandó a dicha empresa, alegando la vulneración a su derecho a la desconexión digital, así como también, a la protección de sus datos personales. Recordemos que, en España la desconexión digital está regulada la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos y Derechos Digitales, cuyo artículo 88.1 conecta el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral con el derecho a la intimidad personal y familiar: Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar. Por otro lado, el art. 20 bis de la Ley 16117/2015 dispone lo siguiente: Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital

y a la intimidad frente al uso de dispositivos de video vigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales. Siendo ello así , de los hechos probados, se aprecia que la empresa envió al trabajador presencial fuera del horario laboral, varios correos y *WhatsApp's* la sala estima que se ha vulnerado su derecho a la desconexión digital, pues, como se ha señalado dicho derecho está vinculado, no solo al derecho del trabajador a no responder a las comunicaciones del empresario o de terceros, sino también al deber de abstención de la empresa a no ponerse en contacto con el trabajador, entre estos mensajes de *WhatsApp's* y notificaciones por correo , se evidenciaba que la empresa había dejado los datos del trabajador en terceros , puesto que algunos mensajes eran de una academia de formación y de otra institución llamada "Quiron Prevención" , una empresa de prevención de riesgos laborales, donde le precisaban que el trabajador debe apersonarse para realizarse revisiones médicas, el conflicto surge, puesto que deliberadamente Securitas Seguridad España SAU, la empresa donde Valeriano trabaja dispuso de los datos del trabajador , sin su consentimiento expreso previo y se los remitió a estos terceros .

f. Identificación del problema jurídico

¿Vulneró la empresa Securitas Seguridad España SAU el derecho a la desconexión digital del trabajador Valeriano al

enviarle comunicaciones fuera del horario laboral?, ¿Se vulneró el derecho a la protección de los datos personales de Valeriano al compartir información sin su consentimiento expreso con terceros, como una academia de formación y una empresa de prevención de riesgos laborales?

g. Forma en cómo se resolvió

En consecuencia, la sala estimo en el fallo, que el derecho a la desconexión digital del trabajador, se vulnero pues, el envío de comunicaciones y órdenes de trabajo fuera del horario laboral al correo personal, engloba tanto la potestad del trabajador de no responder, como el deber de abstención de la empresa. No había razón para enviarlos fuera de jornada. Ordenando la indemnización es de 300 euros. Respecto a la protección de datos: consideró que también se ha vulnerado el derecho a la intimidad por cesión de datos personales a terceros ya que algunos correos y *WhatsApp* eran de academias de formación y de una empresa de prevención de riesgos laborales. En ningún caso el empleado había consentido expresamente la cesión de sus datos. Ordenando la Indemnización de 700 euros.

h. Hallazgos

1. Derecho a la desconexión digital vulnerado

La empresa Seguritas envió mensajes de *WhatsApp* y correos electrónicos fuera del horario laboral al trabajador, incumpliendo su deber de abstención. Esto no solo implica una

intromisión en el tiempo personal del empleado, sino que también quebranta el equilibrio entre vida laboral y personal. En consecuencia, se confirmó que la empresa afectó la calidad de vida del trabajador al no respetar sus tiempos de descanso.

2. Derecho a la protección de datos personales vulnerado

La empresa compartió los datos del trabajador con terceros (academia de formación y empresa de prevención de riesgos laborales) sin su consentimiento expreso. Esto constituye una clara infracción al derecho a la intimidad y al control de los datos personales del empleado. Esta práctica representa un uso indebido de los datos personales del trabajador, generando un trato arbitrario y desprotegido hacia los derechos del trabajador presencial.

3. Derecho a la intimidad personal y familiar vulnerando

Al invadir el tiempo personal del trabajador con comunicaciones laborales fuera del horario, la empresa vulneró el derecho del trabajador a conciliar con su vida privada.

4. Derecho al descanso efectivo vulnerado

Al enviarle comunicaciones fuera de su jornada, se infringió el derecho del trabajador a un tiempo de recuperación y desconexión del entorno laboral.

i. Interpretación de los hallazgos

Se consideró presentar el presente caso español, en este orden respecto de los anteriores, pues su particularidad va matizando la idea, en donde el derecho a la desconexión digital no solo protege el descanso efectivo del trabajador, sino que también está ligado a la protección del derecho a la intimidad y privacidad del trabajador. Podemos evidenciar, como la regulación específica del derecho a la desconexión digital en España es sólida, explícitamente no solo reconoce como una oportunidad para que el trabajador se resista válidamente en responder a su empleador comunicaciones, sino que también, expresamente indica que es un deber en el empleador abstenerse de establecer comunicaciones. En contraste con nuestra legislación, en donde no tenemos una norma específica para el trabajador presencial o el sector público, podemos evidenciar que las garantías al descanso efectivo y al derecho a la privacidad del trabajador, son laxas. Por falta de este marco, se producen resoluciones como la abordada anteriormente, N000133-2022-SERVIR-GG-ORH, si se hubiese suscitado este mismo caso en España, el fallo hubiese sido distinto y justificado en un marco legal nítido. En nuestra legislación peruana laboral vigente, el derecho a la desconexión digital no está muy bien reconocido o definido claramente cuando se trata de la privacidad o intimidad del trabajador, la Ley de Teletrabajo N° 31572 o el Decreto de Urgencia N° 127-2020 regulador de la desconexión digital, primordialmente apuntan al respeto de los límites de la jornada laboral ordinaria. Pero

podemos engarzar la idea, bajo la óptica de la legislación española, así como otras legislaciones internacionales que posteriormente abordamos en el presente trabajo, que la desconexión digital también es refuerza las garantías del derecho a la inviolabilidad del secreto de las comunicaciones. En tanto, que una de sus implicancias es cesar el monitoreo por parte del emperador, cuando la jornada laboral termina. Para una explicación más clara, citaremos, la siguiente jurisprudencia peruana.

B. Análisis de Jurisprudencia Nacional

I. Sentencia del tribunal Constitucional, EXP. N.º 1058-2004-AA/TC, caso SERPOST

El caso involucra la demanda de amparo presentada por un trabajador presencial de SERPOST S.A., quien solicitó la nulidad de su despido, establecido mediante la Carta N.º 505-G/02. Alegó que su separación del cargo de Jefe de la Oficina de Auditoría Interna vulneró sus derechos constitucionales al trabajo, a la privacidad, y al debido proceso. El trabajador argumentó que fue acusado injustamente de usar recursos públicos para actividades personales, específicamente de enviar material pornográfico mediante el sistema de comunicación electrónico de la empresa. Asimismo, señaló que no se le permitió ejercer su derecho de defensa, ya que fue impedido de acceder a su centro de trabajo desde el inicio del proceso sancionador.

a. Año del caso

2004.

b. Órgano ante el que se tramitó

Tribunal Constitucional del Perú (TC).

c. Motivo de selección

El presente caso fue seleccionado por conveniencia, puesto que resulta relevante por su conexión directa con el uso de tecnologías de la información y la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores en el ámbito laboral, específicamente en cuanto a la privacidad, el secreto de las comunicaciones, y la adecuada gestión de las herramientas tecnológicas proporcionadas por el empleador.

Este caso guarda similitud con situaciones relacionadas al derecho a la desconexión digital, ya que aborda el límite entre las facultades de control empresarial y el respeto a la privacidad del trabajador, un aspecto central en la era digital. La intervención sin autorización judicial en los correos electrónicos del trabajador refleja un uso indebido de las herramientas tecnológicas laborales y una vulneración del derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones personales, principios que hoy también subyacen al derecho a la desconexión digital.

La selección de este caso permite analizar cómo el marco constitucional protege a los trabajadores frente al uso invasivo de

tecnologías por parte del empleador, estableciendo límites claros para garantizar que dichas herramientas no se conviertan en instrumentos de vulneración de derechos fundamentales. En un contexto donde las tecnologías digitales ocupan un lugar predominante en la dinámica laboral, este caso ofrece precedentes esenciales para interpretar el respeto a la privacidad y al secreto de las comunicaciones en la relación laboral.

d. Hechos

En el presente caso, un trabajador presencial presentó una demanda de amparo con el objetivo de invalidar la Carta N.º 505-G/02 que dictaminaba la terminación de su relación laboral con la compañía. Solicitó ser restituido en su puesto como Jefe de la Oficina de Auditoría Interna y que se le reconozcan las remuneraciones no recibidas.

El trabajador alegó que la arbitraria facultad de dirección del empleador provocó ser objeto de una acusación grave, la cual implicaba la utilización inapropiada de recursos públicos para actividades personales durante su jornada laboral. Esta conducta incluía específicamente el envío de material pornográfico a través del sistema de comunicación electrónico. Además, señaló que se le negó la posibilidad de ejercer de manera adecuada su derecho de defensa al serle impedido el acceso a su lugar de trabajo, lo que resultó en la vulneración de sus derechos a la libertad laboral, la naturaleza inalienable de los derechos laborales y el principio del debido proceso.

SERPOST S.A. contestó la demanda solicitando que se declare improcedente o infundada, alegando que el despido fue justificado y que no se afectó el debido proceso ni el derecho al trabajo del demandante. La empresa sostuvo que la sanción estaba prevista en el Decreto Legislativo N.º 728 y en el Reglamento Interno de Trabajo. Accionando del siguiente modo: utilizó una constatación notarial y copias de correos electrónicos como pruebas, pero estas pruebas no fueron puestas en conocimiento del demandante oportunamente, impidiéndole ejercer su derecho de defensa, Así también, la empresa prohibió el ingreso del trabajador a su centro de labores el mismo día que le cursó la carta de imputación de cargos, lo que dificultó su defensa adecuada.

d. Problema jurídico

¿Vulneró SERPOST S.A. los derechos constitucionales del trabajador a la privacidad, al secreto de las comunicaciones y al debido proceso al acceder sin autorización judicial a sus correos electrónicos y al despedirlo basándose en pruebas obtenidas de manera ilícita, sin permitirle ejercer adecuadamente su derecho de defensa?

e. Forma en cómo se resolvió

Frente a ello, el Tribunal Constitucional determinó que la empresa violó los derechos constitucionales del trabajador a la privacidad y a la inviolabilidad del secreto a sus comunicaciones al acceder

a sus correos electrónicos sin una orden judicial, luego de que el trabajador culminase su jornada laboral y se encontraba en su hogar. Además, los elementos incriminatorios obtenidos de manera ilícita no tienen efecto legal, por lo que el despido fue declarado nulo. Declarando fundada la acción de amparo, ordenando la reposición del trabajador en su puesto y declarando improcedente la solicitud de pago de remuneraciones dejadas de percibir, al considerar que dicho pago tiene naturaleza indemnizatoria y no restitutoria.

g. Hallazgos

1. Vulneración del derecho a la privacidad y secreto de las comunicaciones

La inviolabilidad de las comunicaciones está protegida constitucionalmente y requiere autorización judicial para ser intervenida. SERPOST S.A. accedió a los correos electrónicos del trabajador sin una orden judicial, lo que constituye una intromisión ilegítima en su privacidad y una transgresión del secreto de las comunicaciones.

i. Interpretación de los hallazgos

El caso analizado ilustra cómo la intrusión no autorizada en los correos electrónicos del empleado vulneró su derecho a la privacidad y al secreto de las comunicaciones, la facultad de monitorear del empleador operó luego de culminada la jornada laboral, siendo que este se veía impulsado por investigar a su

trabajador en calve su facultad de dirección, aunado al hecho de que los correos corporativos se encuentran bajo su derecho de propiedad. El Tribunal Constitucional, que, si bien los correos son propiedad de la empresa, y es cierto que todo empleador posee poder de dirección de sus trabajadores, existe un campo de protección hacia los derechos fundamentales de los trabajadores, la capacidad de monitorear no habilita a acceder a los correos de carácter personal de sus trabajadores, debido a la reserva elemental a la que se encuentran sujetas las comunicaciones y documentos privados y la garantía de que tal reserva solo puede verse limitada por mandato judicial motivado y dentro de las garantías predeterminadas por la ley, en clave al T.U.O del D.L N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Es decir, resulta ser verdad que los correos corporativos se encuentran bajo el derecho de propiedad del emperador, pero de ningún modo el empleador e propietario exclusivo de las comunicaciones y los documentos solo por el hecho de que sus trabajadores ocupen los recursos de la empresa para crearlos y enviarlos. En otras palabras, los trabajadores siguen siendo titulares del contenido de sus comunicaciones y de los documentos que estos generan, inclusive si estos hacen uso de las herramientas que son propiedad de la empresa.

Ahora bien, es preciso mencionar que el Tribunal Constitucional, aclara que ello no significa que el empleador no pueda hacer uso de su poder fiscalizador en caso se incumplan las obligaciones de

trabajo, si no que estas deben darse dentro del principio de razonabilidad y proporcionalidad considerando los derechos fundamentales del trabajador. Añadiendo que deben implementarse mecanismos que garanticen no distorsionar el contenido de los derechos fundamentales del trabajador. Al respecto, consideramos la desconexión digital representa un mecanismo que impone restricciones definidas para el empleador en cuanto al acceso y la utilización de las comunicaciones electrónicas fuera del horario laboral, con el propósito de prevenir cualquier tipo de intrusión inapropiada, o monitoreo arbitrario, se podría decir que es un filtro precautorio, ya que cuando la jornada laboral finaliza, operaría la obligación del empleador de cesar cualquier tipo de monitoreo (bajo el alcance de la desconexión digital) , evitando así cualquier tipo de vigilancia ilícita.

II. Sentencia del tribunal Constitucional, EXP. N.º 0943-2016-PA/TC 2020, caso EMAPA HUARAL S.A

El caso trata sobre una demanda de amparo presentada por el trabajador Marco Paucarcaja contra EMAPA HUARAL S.A., empresa que lo despidió tras descubrir conversaciones en su cuenta personal de Facebook durante su horario de refrigerio. En estas, aparentemente solicitaba a una colega que le facilitara claves de acceso al sistema reservado de información de la empresa. El acceso a las conversaciones se produjo cuando la sesión de Facebook quedó abierta en un equipo propiedad de la empresa, ubicado en el área de logística.

El Tribunal Constitucional abordó el conflicto entre el control empresarial y los derechos fundamentales de los trabajadores, analizando si la intervención en las comunicaciones privadas a través de redes sociales vulneraba derechos como el secreto y la inviolabilidad de las comunicaciones, así como el derecho a la privacidad.

a. Año

2020.

b. Órgano ante el que se tramitó

Tribunal Constitucional del Perú (TC).

c. Motivo de selección

La selección del caso es por conveniencia debido a su relevancia en el contexto actual del uso de tecnologías digitales y redes sociales en el ámbito laboral. Este caso establece un precedente crucial en cuanto a los límites de las facultades de fiscalización del empleador, reforzando la protección de la privacidad de los trabajadores, incluso frente al uso de recursos tecnológicos corporativos. Además, subraya la necesidad de garantizar el respeto a las comunicaciones personales y a los derechos fundamentales de los empleados en un entorno digitalizado.

d. Hechos

La presente sentencia, aborda con profundidad la facultad del empleador para fiscalizar las redes sociales de sus empleados, en este caso se trata del aplicativo *Facebook*. La demanda de

amparo presentada por el trabajador presencial Marco Paucarcaja, quien fue despedido por la empresa EMAPA HUARAL S.A., ya que un día el jefe de logística, se percató que en una de las computadoras de oficina que eran propiedad de la empresa y se encontraba alojada en su despacho, casualmente se había quedado abierta la sesión de *Facebook* de su asistente, permitiéndole vislumbrar que el trabajador Marco Paucarcaja , quien estaba en su horario de refrigerio , sostenía conversaciones con la señorita asistente del área de logística , el señor Marco , le peticionaba que le facilite las claves de acceso, claves necesarias para ingresar al sistema de información reservada de la empresa, él señor Marco expresó : “cuando logre el ingreso por data te activo como supervisora”, finalizando la conversación con la conformidad por parte de la asistente.

e. Problema jurídico:

¿Vulneró EMAPA HUARAL S.A. los derechos constitucionales del trabajador Marco Paucarcaja al acceder sin su consentimiento a conversaciones privadas en su cuenta de Facebook y utilizar dicha información como fundamento para justificar su despido, afectando el derecho al secreto de las comunicaciones, la privacidad y el debido proceso?

f. Forma en cómo se resolvió

Frente a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional declaró Fundada la demanda, y declaró Nulo el despido arbitrario del

demandante, ordenando la reposición del mismo, en uno de los votos se consideró que cualquier intervención en las comunicaciones privadas a través de una red social como *Facebook* constituye una violación del derecho al secreto y a la inviolabilidad de las comunicaciones. De acuerdo con este análisis, la privacidad en el uso de redes sociales debe ser respetada, independientemente de que el equipo utilizado para acceder a ellas sea propiedad de la empresa. Esta posición resalta la necesidad de distinguir entre los medios de comunicación internos de la empresa y las plataformas externas, protegiendo así el derecho a la privacidad de los empleados en sus interacciones personales fuera del ámbito laboral.

g. Hallazgos

1. Vulneración del derecho al secreto de las comunicaciones

El derecho al secreto de las comunicaciones garantiza la inviolabilidad de las interacciones personales, incluso cuando se realizan a través de plataformas digitales como Facebook. En este caso, el empleador accedió a las conversaciones privadas del trabajador Marco Paucarcaja sin su consentimiento, utilizando dicha información como base para su despido. Este acceso constituye una violación del derecho fundamental al secreto de las comunicaciones.

2. Distinción entre medios corporativos y plataformas externas

Existe una diferenciación clara entre los medios de comunicación internos de la empresa y las plataformas externas utilizadas por los empleados para fines personales. Frente a ello, el Tribunal destacó que las redes sociales, como Facebook, constituyen un ámbito privado, incluso cuando son accedidas desde dispositivos de la empresa, y deben estar protegidas frente a intromisiones no autorizadas.

3. Reconocimiento del derecho a la privacidad fuera del ámbito laboral

El derecho a la privacidad se extiende al uso personal de plataformas digitales, independientemente de que el trabajador se encuentre en horario de trabajo o en un período de descanso, bajo cualquier modalidad laboral. En este caso, el Tribunal protegió este derecho al considerar que las comunicaciones realizadas durante el horario de refrigerio y fuera del sistema interno de la empresa no justifican la intromisión del empleador.

h. Interpretación de los hallazgos

La sentencia es una crítica sobre los límites de la fiscalización empresarial, destacando el deber de garantizar la privacidad y el secreto de las comunicaciones, a pesar de la que las mismas hayan sido ejecutadas desde equipos propiedad de la empresa.

Frente a ello, es preciso reflexionar si es que, es correcto que durante el tiempo de refrigerio el empleador monitoree para que después fiscalice a su trabajador, añadiendo a tal contexto, el uso de tecnología de informática y de comunicación. Lejos, de que el Tribunal haya subrayado que las redes sociales, manifiestamente son parte de la esfera íntima de todos los trabajadores, nos merecemos a opinar que, el derecho a la desconexión digital implicaría que el empleador se abstenga de vigilancias intrusivas, respetando los tiempos de descanso del trabajador. Lo que refuerza la idea que el derecho a la desconexión digital, protege múltiples derechos inespecíficos del trabajador, revistiéndose de un gran valor constitucional. Sobre lo dicho, podríamos ir más allá, en base a los casos que abordamos podemos afirmar que, siendo que, por intermedio de este derecho, se reducen o se limitan las posibilidades de que los empleadores crucen los límites personales, a través de la tecnología, no solo el riesgo para el acoso moral se reduce si no también la sexual, disuadiendo a potenciales acosadores, a sentirse menos tentados de efectivizar acciones mal inapropiadas y ajenas al contexto laboral , en tanto que si la legislación reconoce este derecho para todos los trabajadores ,el riesgo de acoso se reduciría en un entorno donde los límites están claramente establecidos.

IV. Sentencia de la Corte Suprema de Justicia. Casación laboral N° 14614-2016 LIMA, caso NESTLÉ

En este caso, el Sindicato Único Nacional de Trabajadores de Nestlé Perú S.A. presentó un recurso de impugnación contra varios artículos del reglamento interno de trabajo de la empresa, alegando que vulneraban derechos constitucionales como la intimidad y el secreto de las comunicaciones. Particularmente, el artículo 45 del reglamento otorgaba a la empresa facultades para revisar el contenido de los correos electrónicos asignados a los trabajadores sin necesidad de autorización judicial, lo que se consideró una violación a los derechos fundamentales de los empleados.

b. Año del caso

2016.

c. Órgano donde se tramitó

Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú.

d. Motivo de selección

Este caso fue seleccionado por conveniencia debido a su relevancia en el ámbito laboral contemporáneo, donde el uso de herramientas tecnológicas es indispensable. La sentencia aborda cuestiones fundamentales sobre los derechos digitales de los trabajadores, como la protección de la intimidad y el secreto de las comunicaciones frente a la supervisión del empleador. Además, establece límites claros respecto al monitoreo de los

medios tecnológicos en el lugar de trabajo, sentando un precedente importante para garantizar un equilibrio entre el control empresarial y los derechos constitucionales de los empleados. Este análisis resulta especialmente pertinente en un contexto de creciente digitalización y teletrabajo, donde las políticas de uso de medios.

e. Hechos

El presente caso, es el resuelto por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social de la sala Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, la sala examinó la situación del Sindicato Único Nacional de Trabajadores de Nestlé Perú S.A., quienes alegaban que su empleador vulneró su derecho a la intimidad y al secreto de las comunicaciones, presentando un recurso contra el reglamento interno de trabajo de la empresa Nestlé Perú S.A., solicitado la anulación de ciertos artículos de dicho reglamento, fundamentando dichos artículos contravenían normas constitucionales, legales, convencionales y las buenas costumbres. Los artículos impugnados eran múltiples, especialmente el artículo 45 el cual disponía, que en caso que el colaborador tenga un correo electrónico asignado por la empresa, este es el responsable de su uso, estando reservado exclusivamente para actividades propias de su labor en Nestlé, por tanto, la empresa está facultada para revisar en todo momento el íntegro del contenido de los mismos. Los mensajes deberán ser redactados como si fuera un documento que pudiera llegar a ser

parte de los archivos de la Compañía y que podría ser utilizado como evidencia por las autoridades judiciales. Por consiguiente, se dictaminaba que la empresa estaba en todo momento habilitada para la revisión del contenido de las herramientas electrónicas de trabajo, lo que se consideró como una afectación al derecho a la intimidad y a la inviolabilidad de las comunicaciones. Al respecto, la empresa defendió su derecho a establecer normas sobre turnos de trabajo, vestimenta, y el uso de herramientas electrónicas, argumentando que estas disposiciones no violaban derechos constitucionales.

f. Problema jurídico

¿Vulnera el Reglamento Interno de Trabajo de Nestlé Perú S.A., al permitir que la empresa revise los correos electrónicos laborales de los empleados sin una orden judicial, el derecho constitucional de los trabajadores a la intimidad y al secreto de las comunicaciones?

g. Forma en cómo se resolvió

La Corte Suprema estableció que, aunque la empresa posee los instrumentos tecnológicos, no puede asumir la propiedad exclusiva del contenido de las comunicaciones. El fallo determinó que las normas constitucionales que protegen la privacidad y el secreto de las comunicaciones violaban la revisión del contenido de los correos electrónicos por parte del empleador sin una investigación judicial.

Así también, la sala subrayó la importancia de que los empleadores establezcan claramente sus políticas de uso de medios informáticos y justifiquen cualquier monitoreo necesario, siempre respetando los derechos de los trabajadores. La Sala finalmente resuelve estableciendo que ciertas disposiciones del reglamento interno de trabajo de Nestlé Perú S.A. son ilegales como el art 45, por contravenir derechos constitucionales, como la intimidad y el derecho al secreto de las comunicaciones.

h. Hallazgos

1. Derecho al secreto de las comunicaciones

Este derecho asegura que las comunicaciones personales y laborales no pueden ser intervenidas o revisadas sin una orden judicial, salvo en circunstancias excepcionales previstas por la ley. En este caso, la política de Nestlé permitía la revisión del contenido de los correos electrónicos laborales, asumiendo control absoluto sobre estas comunicaciones, lo cual constituye una violación al secreto de las mismas, independientemente de que los dispositivos fueran propiedad de la empresa.

i. Interpretación de los hallazgos

El presente es un caso más, en donde el conflicto surge en consecuencia a la ejecución de la facultad del empleador para fiscalizar el uso de los medios tecnológicos proporcionados, destinados exclusivamente a fines laborales. En este caso dicha

disposición del reglamento interno de la empresa Nestlé, representaba un riesgo latente, si la entidad desde su libertad de empresa organizativa, definía que tenía la total disponibilidad para revisar los correos, esto implica que sí el trabajador se encontraba fuera del horario laboral, en otros contextos manteniendo comunicaciones por intermedio de las herramientas electrónicas brindada por la empresa, era pasible de una lesión de su derecho al secreto de las comunicaciones , pues se encontraba evidentemente bajo un monitoreo permanente . Este constante monitoreo, puede ser frenado claramente mediante la desconexión digital, que, a la luz de este caso, y los anteriores casos, resultaría ser una salvaguarda precisa de derechos fundamentales. En consecuencia, afirmamos que mediante la desconexión digital se propicia una reducción a la vigilancia continua por parte del empleador, aquellas posibles intrusiones para observar correos corporativos, mensajes expresados en otra clase de plataformas digitales, como el propio intranet de la empresa, resultarían frenadas. Delimitando de buena forma, la capacidad del empleador para monitorizar las actividades del trabajador presencial.

Asimismo, traemos a colación un vinculado también a la disposición de los equipos digitales que brinda la empresa, El análisis del Expediente N° 9144-2021, resuelto por la Sala Laboral de Lima, aborda un aspecto significativo en el ámbito del derecho laboral contemporáneo: la desconexión digital y su tratamiento en

lo concerniente a los derechos laborales de los trabajadores que se detallan a continuación : Antes de iniciar el periodo vacacional de una empleada, se le requirió por parte de la empresa la devolución de los instrumentos laborales asignados, tales como teléfono móvil y ordenador. La empleada percibió la petición como un comportamiento hostil en el ámbito laboral, entendiendo que la empresa estaba aplicando una presión inapropiada o que dicha acción podría tener consecuencias desfavorables para su empleo. La empresa justificó que esta acción se llevaba a cabo en conformidad con el Decreto de Urgencia N° 127-2020, el cual busca fomentar el adecuado reposo de los empleados durante sus períodos de descanso. La sala laboral, analizó los argumentos de las partes y determinó que tal requerimiento de la empresa no era un acto de hostigamiento laboral, que la solicitud de la empresa se ajustaba a las normativas laborales las cuales tienen como objeto proteger a los trabajadores del cansancio laboral.

El caso que se presenta es relevante debido a su tratamiento de un aspecto de gran importancia en el entorno laboral contemporáneo: la desconexión digital. La dependencia creciente de la tecnología y la disponibilidad constante de los empleados han motivado a diversos países a contemplar la implementación de regulaciones que garanticen que los trabajadores puedan desconectarse de sus obligaciones laborales fuera del horario laboral o durante períodos de descanso (Trujillo, 2024).

V. Sentencia de la Corte Suprema de Justicia. Casación laboral N°. 003939-2011-TACNA, caso SUNAT

En este caso, un grupo de trabajadores de la SUNAT fue sancionado por usar el correo electrónico institucional con fines extra laborales, específicamente con fines sindicales, lo que estaba prohibido según el reglamento interno de la entidad. La Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema, al revisar el recurso de casación, determinó que se había infringido el principio de motivación adecuada al no considerar la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Además, se argumentó que la sanción violaba el derecho a la libertad sindical, que es un derecho constitucionalmente protegido, y que la restricción del uso del correo electrónico para actividades sindicales no era razonable ni proporcional.

a. Año del caso

2011.

b. Órgano donde se tramitó

Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República.

c. Motivo de selección

Este caso fue seleccionado por conveniencia debido a su relevancia en el contexto de los derechos digitales en el ámbito laboral. La problemática del uso de herramientas tecnológicas, como los correos electrónicos institucionales, para actividades

sindicales resalta la necesidad de equilibrar los derechos laborales de los empleados con las facultades de control del empleador. El análisis de la Corte Suprema subraya la importancia de respetar la libertad sindical y los derechos de los trabajadores, en particular en un contexto en el que las herramientas tecnológicas tienen un papel central tanto en la organización del trabajo como en la defensa de los derechos laborales. La resolución del caso establece un precedente clave para la regulación del uso de recursos electrónicos en el entorno laboral y la protección de los derechos fundamentales en el ámbito digital.

d. Hechos

Para este caso, un grupo de trabajadores de la SUNAT fue sancionado por hacer uso del correo electrónico institucional para actividades extra laborales, en este caso, con fines sindicales, lo cual se hallaba prohibido por la entidad, justificado en su reglamento Interno de Trabajo. Al revisar el recurso de casación, la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente determinó que se había infringido el principio de motivación adecuada. Se argumentó que no se había tomado en cuenta la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, la cual se sustenta en el artículo 23 de la Constitución, que prohíbe que cualquier relación laboral menoscabe los derechos constitucionales o la dignidad del trabajador. Asimismo, se señaló que los jueces de segunda instancia no habían evaluado la garantía de libertad sindical

establecida en el artículo 28.

e. Problema jurídico

El análisis se enfoca en determinar si la restricción del empleo del correo electrónico institucional para asuntos sindicales constituye una infracción a la Constitución, a alguna normativa o reglamentación, o si representa un ejercicio desproporcionado en el monitoreo y fiscalización del poder de dirección por parte del empleador en el marco de las herramientas digitales que este ofrece. El conflicto se origina en la confrontación entre el derecho a la libertad de empresa y el derecho a la libertad sindical. El uso del correo institucional debe regirse por el principio de buena fe laboral, según se menciona. El empleador no tiene la obligación de permitir su uso con propósitos no laborales ni de asumir los costos asociados. No obstante, la restricción debe ser justificada y razonable, teniendo en cuenta la importancia de facilitar recursos materiales para la actividad sindical, tal como lo establece el Convenio 143 de la OIT.

f. Forma en cómo se resolvió

En última instancia, se propone que la restricción no afecta la práctica de la libertad sindical en caso de que se dispongan de métodos sustitutos, como la utilización de correos electrónicos no oficiales para asuntos sindicales. Se debe asegurar que el monitoreo de los correos electrónicos debe ser adecuadamente fundamentado y proporcionado, garantizando la confidencialidad

de las comunicaciones y los derechos de los empleados entendiéndose que en ellos está el derecho al descanso.

g. Hallazgos

1. Vulneración al secreto y a la inviolabilidad las comunicaciones y documentos privados

El tribunal consideró que el monitoreo de los correos electrónicos por parte de la SUNAT debe realizarse respetando el derecho a la privacidad y la confidencialidad de las comunicaciones, derechos que deben garantizarse incluso cuando se utilicen herramientas digitales.

h. Interpretación de los hallazgos

En el marco de este caso, la desconexión digital podría haber sido un factor adicional para armonizar los derechos laborales y sindicales con las políticas internas de la empresa. El derecho a la desconexión digital puede limitar la supervisión del empleador, al considerar que monitorear correos electrónicos corporativos o correos estándar, fuera del horario laboral constituye una violación de dicho derecho, protegiendo así a los trabajadores de una vigilancia excesiva. Esta medida también promueve la actividad sindical al permitir que los empleados realicen sus actividades sin interferencias ni vigilancia fuera de su jornada laboral. Además, ayuda a prevenir represalias, ya que la comunicación por correos corporativos para fines sindicales fuera del horario laboral estaría protegida y fuera del control directo del

empleador. Por último, cómo puede verificarse, el control nomofiláctico de la Corte suprema expresa criterios que se encuentran en armonía con las posiciones sostenidas por el Tribunal Constitucional peruano, coinciden en cerrar las puertas a la intervención de las comunicaciones del trabajador, lejos de ser herramientas digitales corporativas o personales, destacando el principio de buena fe , para frenar el monitoreo permanente e injustificado , expresado sobre el panorama que plantea la evolución de las relaciones laborales a causa de las nuevas tecnologías.

C. Convenios colectivos y políticas laborales internacionales en materia de desconexión digital

I. Convenio colectivo IKEA

Se trata del acuerdo firmado entre IKEA IBERICA S.A. y el sindicato FETICO, en el cual se reguló el derecho a la desconexión digital de los trabajadores. Este acuerdo fue pionero en su sector y responde a la necesidad de mejorar las condiciones laborales y el bienestar de los trabajadores.

a. Año

2017.

b. Motivo de selección

La selección del Convenio colectivo de IKEA como referencia se hace por conveniencia debido a su carácter pionero en la regulación del derecho a la desconexión digital dentro del ámbito

laboral. Este acuerdo es un ejemplo práctico y relevante de cómo una empresa puede establecer medidas concretas para proteger el tiempo libre y la intimidad de los empleados presenciales frente al uso excesivo de tecnologías fuera de su jornada laboral.

El hecho de que IKEA haya sido una de las primeras empresas en establecer un protocolo claro sobre la desconexión digital ofrece una base valiosa para ilustrar cómo los empleadores pueden asumir responsabilidades en la protección de los derechos laborales relacionados con la tecnología. Además, este acuerdo proporciona un referente útil para explorar cómo se puede equilibrar el uso de herramientas digitales y las necesidades de los trabajadores de desconectar, sin que esto afecte su bienestar personal o su tiempo libre, lo que lo convierte en un referente significativo en el campo de la legislación laboral.

c. Hechos

En su acuerdo de distribución de la jornada laboral, IKEA IBERICA S.A. fue pionera en regular el derecho a la desconexión. Con el propósito de mejorar las condiciones laborales de sus trabajadores, el sindicato FETICO firmó este derecho, el cual se estableció en el Artículo 13 del acuerdo y rige desde el 1 de septiembre de 2017. Los trabajadores tienen el derecho de no responder a mensajes de *WhatsApp*, llamadas telefónicas, correos electrónicos, redes sociales u otros medios digitales fuera de su horario laboral, excepto en casos de fuerza mayor, según el

acuerdo. Para garantizar el cumplimiento y la aplicación de esta medida, también se ha creado una comisión de seguimiento.

d. Hallazgos

1. Reconocimiento del Derecho a la desconexión para trabajadores presenciales en favor al descanso efectivo

Según el acuerdo firmado, los trabajadores tienen el derecho de no responder a comunicaciones digitales (mensajes de WhatsApp, correos electrónicos, llamadas telefónicas, redes sociales, etc.) fuera de su jornada laboral, con la excepción de situaciones de fuerza mayor.

e. Interpretación de los hallazgos

Para realizar la presente interpretación partiremos por el siguiente enfoque; el derecho a la desconexión, aunque limitado en situaciones de emergencia, es un derecho subjetivo del trabajador, y se delega en un órgano de la empresa la responsabilidad de su ejecución y seguimiento (Valero, 2018).

Podemos concluir después de examinar este convenio que los empleadores se comprometieron a cumplir con el horario legal establecido, indicando claramente las horas de inicio y fin de la jornada laboral. Para proteger su integridad física y prevenir posibles enfermedades laborales, impidiendo al empleador que se contacte digitalmente con su trabajador, luego de culminada la jornada laboral, cuidando así de su derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre.

II. Convenio colectivo VUELING AIRLINES S.A

El convenio aborda la regulación del derecho a la desconexión digital de los tripulantes de cabina, estableciendo lineamientos para el uso del correo electrónico corporativo, el principal canal de comunicación de la empresa.

a. Año

2018.

b. Motivo de selección

El caso fue seleccionado por su importancia en la implementación temprana de medidas de desconexión digital en el sector de transporte aéreo, un área con exigencias laborales particulares. Sirve como referencia para analizar cómo las empresas equilibran las necesidades operativas con el respeto a los derechos laborales fundamentales, como el descanso y la intimidad personal.

c. Hechos

la Dirección General de Empleo de España oficializó el convenio colectivo de la aerolínea Vueling Airlines S.A. Este acuerdo, firmado el 5 de diciembre de 2018 por los representantes legales de la empresa, la organización sindical Comisiones Obreras y el Sindicato de Tripulantes Auxiliares, fue registrado y publicado en dicha entidad. Del documento se desprende la tratativa sobre la desconexión digital para los tripulantes de la aerolínea, la disposición adicional décima, aborda determina que el correo

electrónico es el principal canal de comunicación de la organización, asignando a cada empleado. Sobre lo descrito, de acuerdo a lo abordado por la Dirección General de Empleo Española, se establecen tres puntos fundamentales en dicho documento, (i) La responsabilidad de revisar el correo electrónico corporativo cada tres días. (ii) El personal recién incorporado debe revisar su correo electrónico corporativo semanalmente, (iii) Durante sus vacaciones, descansos médicos, permisos y días libres, horas no laborables, los empleados no tienen la obligación de revisar su correo electrónico. En el punto final, es notorio que se hace reconocimiento del derecho a la desconexión digital, el cual salvaguarda el tiempo de descanso efectivo de los empleados.

d. Hallazgos

1. Obligación de revisar el correo corporativo bajo ciertos parámetros

Se establece la responsabilidad de los empleados de revisar su correo electrónico corporativo cada tres días (o semanalmente para el personal recién incorporado) Este punto reconoce la necesidad de mantener una comunicación fluida en el entorno laboral, pero también delimita la periodicidad de esta revisión, lo que evita una supervisión continua o ininterrumpida. Aunque se fomenta la conexión con las tareas laborales, la regulación de este uso contribuye indirectamente a la protección del tiempo personal y al manejo de las cargas laborales.

2. Exoneración de la obligación de revisar correos en períodos de descanso

Durante las vacaciones, descansos médicos, permisos y días libres, los empleados no están obligados a revisar su correo electrónico. Este punto constituye un reconocimiento explícito del derecho a la desconexión digital. Al excluir a los empleados de la revisión de correos durante los períodos de descanso, se refuerzan sus derechos al descanso efectivo, la intimidad y la recuperación de la salud. Este aspecto es fundamental para garantizar que el uso de las TIC no interfiera en el equilibrio entre la vida personal y laboral.

3. Reconocimiento formal del derecho a la desconexión digital para trabajadores presenciales

El documento incluye una disposición específica para la desconexión digital, salvaguardando el tiempo de descanso de los empleados. Este reconocimiento formal alinea las prácticas laborales con principios de bienestar y salud ocupacional. Además, responde a una tendencia normativa creciente en España y otros países europeos para regular los efectos negativos de las TIC en los trabajadores presenciales.

e. Interpretación

La hipótesis plantea la necesidad de consolidar la protección integral de los derechos del trabajador presencial frente a las TIC, y los hallazgos aquí analizados no solo la confirman, sino que van

un paso más allá al ofrecer ejemplos concretos de implementación normativa y operativa. Estos hallazgos demuestran que es posible, equilibrar tecnología y derechos humanos, el derecho a la desconexión digital y la regulación de la revisión del correo corporativo garantizan que las TIC se utilicen como herramientas para facilitar el trabajo, sin que este invada el espacio personal del empleado. Reforzar derechos inespecíficos con alcance tangible, la intimidad personal, el descanso y la salud ya no son conceptos abstractos, sino que se traducen en disposiciones legales y prácticas que limitan el impacto negativo de las TIC. Por lo dicho, el convenio colectivo de Vueling Airlines S.A. no solo valida la hipótesis, sino que la enriquece al proporcionar un ejemplo robusto y replicable de cómo las empresas pueden adoptar prácticas laborales responsables que armonicen las demandas tecnológicas con la protección integral de los derechos fundamentales del trabajador presencial. Esto demuestra que la consolidación de estas garantías es una realidad alcanzable y, en este caso, eficazmente implementada.

III. Política de desconexión digital de VOLKSWAGEN

Implementación de la desconexión digital en los teléfonos BlackBerry de los empleados de Volkswagen.

a. Año

2011.

b. Motivo de selección

El motivo de selección es por conveniencia, pues es un ejemplo representativo y precursor en la protección de los derechos de los trabajadores presenciales frente a los efectos adversos de las tecnologías de la información y comunicación (TIC). Su elección se justifica no solo por su impacto histórico, sino también por su utilidad práctica como referencia para abordar desafíos similares en otros entornos laborales.

c. Hechos

Este precedente, resulta ser icónico pues la implementación de desconexión digital es considerada como pionera y ha servido como un modelo a seguir para otras compañías. Los empleados de Volkswagen, una compañía alemana que fabrica vehículos, recibieron teléfonos *BlackBerry* que tenían la capacidad de leer y escribir correos electrónicos. Heinz Joachim Thust, miembro del comité de empresa, consideró que esta forma de comunicación representa un peligro para la salud de los trabajadores. Según Thust, el empleador podría esperar que los trabajadores estén disponibles para responder correos en cualquier momento, incluso por la noche, algo que el comité de empresa intentaba evitar. Frente a ello la compañía Volkswagen procedió a instalar un dispositivo en sus móviles BlackBerry, que interrumpe la comunicación en los teléfonos de los empleados desde las 18:15 hasta las 7:00 del día siguiente. Para que de esta manera se logre preservar el descanso y la armonía entre la vida laboral y familiar,

se implementó esta medida para evitar las comunicaciones corporativas durante este horario. Se buscó garantizar que se respetara el horario laboral y que ni compañeros ni jefes se comunicaran fuera del horario establecido (El País, 2011).

d. Hallazgos

1. Prevención del problema de hiperconectividad laboral en la modalidad presencial

Se detectó que el uso de teléfonos corporativos BlackBerry creaba la expectativa de disponibilidad constante, incluso fuera del horario laboral. Este patrón fue identificado como un riesgo para la salud física y mental de los empleados, además de una amenaza para el equilibrio entre la vida laboral y familiar.

2. Reconocimiento del derecho al descanso efectivo

La medida adoptada no solo tuvo un enfoque técnico, sino también buscó preservar el tiempo personal de los empleados, respetando su derecho al descanso efectivo y evitando interrupciones innecesarias.

3. Precedente para futuras regulaciones y prácticas empresariales

La solución aplicada por Volkswagen sirvió como referente inicial para otras empresas y sectores, al demostrar que es posible implementar medidas prácticas para proteger los derechos de los trabajadores frente al impacto de las TIC.

e. Interpretación

Este caso aborda específicamente la consolidación de una protección integral para los trabajadores en términos de salud, descanso efectivo e intimidad familiar, aspectos centrales en la hipótesis planteada. Su capacidad para ejemplificar cómo una acción empresarial puede reforzar estos derechos lo hace idóneo como referencia estratégica. Los hallazgos del caso Volkswagen confirman la validez de la hipótesis al demostrar que es posible consolidar una protección integral de los derechos inespecíficos del trabajador mediante la regulación del uso de TIC, por intermedio del derecho a la desconexión digital en favor del trabajador presencial, pues a la luz del caso, el mismo refuerza las garantías del descanso efectivo y protege la salud y el bienestar del trabajador presencial.

IV. Política de desconexión digital de LG

La empresa coreana de telecomunicaciones LG *Uplus* ha implementado una política que prohíbe a los gerentes enviar mensajes a través de la aplicación "*Kakao Talk*" después de las 8:00 pm. Esta aplicación es equiparable a *WhatsApp* en Corea del Sur. En caso de no cumplir con esta normativa, se aplicarán sanciones que van desde la degradación del empleado hasta su despido (López Jara, 2021, p. 29).

a. Año

2014.

b. Motivo de selección

El motivo de selección por conveniencia de este caso radica en su relevancia para ilustrar cómo las empresas están adoptando medidas concretas para regular el impacto de las tecnologías de comunicación en el ámbito laboral. En este caso específico, la política de LG *Uplus* establece una limitación clara en el uso de la aplicación "*Kakao Talk*" fuera del horario laboral, lo que refuerza la desconexión digital y protege los derechos de los trabajadores.

Asimismo, el caso aborda directamente la consolidación de derechos laborales inespecíficos, como el descanso efectivo y la protección de la intimidad personal, frente a las tecnologías de la información y comunicación.

c. Hallazgos

1. Prohibición de comunicaciones por intermedio de Tics fuera del horario laboral en la modalidad presencial

Este hallazgo evidencia un esfuerzo deliberado por regular el uso de tecnologías de comunicación en beneficio del descanso de los empleados presenciales, garantizando que no se vean obligados a responder o atender asuntos laborales fuera del horario establecido.

d. Interpretación

Las empresas han avanzado en la implementación de herramientas digitales y tecnológicas para facilitar las labores de sus empleados, se han establecido sistemas para gestionar la

comunicación fuera del horario laboral y supervisar el cumplimiento de este por parte de los trabajadores presenciales, respetando su derecho a la salud. Colocando una obligación en el empleador para dejar de contactar a sus trabajadores, fuera de su horario establecido. Es crucial gestionar de manera asertiva las tecnologías de la Información y la comunicación, siempre en concordancia con la constitución y los principios laborales vigentes.

En razón a toda la casuística descrita, confirmamos la presente hipótesis, estimando los avances de la tecnología de comunicación es necesario el derecho a la desconexión digital es un mecanismo crucial que salvaguarda múltiples derechos inespecíficos, no solo de trabajadores remotos o teletrabajadores, sino también los trabajadores presenciales que innegablemente hacen uso de las tecnologías de comunicación, en su día a día. De manera que, la incorporación de este derecho, deviene en una optimización de la salvaguarda de derechos como el derecho a la intimidad personal y familiar, al descanso efectivo, derecho a la salud del trabajador.

D. Otros aspectos a considerar

a. Criterios empíricos

Dicho sea de paso, invocamos las máximas de experiencia, que dictan que los avances tecnológicos son abrumadores, que vivimos ya en una sociedad completamente telematizada, y tomando

conciencia en ello no podemos dejar la mejora continua del derecho y sus garantías. Quizás nosotros, en nuestra condición de trabajadores presenciales, hemos sufrido la problemática materia de nuestro estudio, se nos ha encomendado labores, hemos receptado mensajes por aplicativos de inmediata comunicación de parte de nuestro empleador, impidiéndonos disfrutar de nuestro descanso , vulnerando el respeto a la jornada laboral , cuando no existe mecanismo que compute las horas extra cuando nos encontramos ya en nuestro hogar y nuevamente sostenemos subordinación y disponibilidad para nuestro empleador, ello en definitiva nos estresa, nos abrumba la idea en que si no cumplimos con los mandatos , seremos sancionados, fiscalizados, tachados de ineficientes y quizá susceptibles a ser despedidos.

a. Estudios sobre estrés laboral en relación al efecto de las TIC en la salud de los trabajadores

Lo anteriormente dicho, se encuentra válidamente aterrizado en estudios, como, por ejemplo, el realizado por la principal fuente de estadística del trabajo ILOSTAT, el cual señala que el uso excesivo de tecnologías de la información y comunicación fuera del horario laboral ha generado un aumento en el estrés y el agotamiento en los trabajadores. Según datos de ILOSTAT, el 73% de los trabajadores en América, Europa, Asia Central y el Pacífico se ven afectados por esta situación. Según reportes, las órdenes laborales emitidas fuera del horario de trabajo, a través de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), generan un incremento en

el nivel de estrés. Esta circunstancia no solo impacta la salud de los empleados, sino también su eficiencia y satisfacción en el ámbito laboral. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) destaca que la salud y la seguridad laboral son elementos esenciales del concepto de trabajo digno, y que las condiciones mentales en el entorno laboral son determinantes para el bienestar de los trabajadores (ILOSTAT, 2021).

b. Iniciativas legislativas

Desde luego, la necesidad por reforzar estas garantías protectoras de la salud del trabajador, no han sido ajenas al legislador. A manera de indicios, traemos a colación los distintos proyectos de ley: Proyecto de Ley 4308-2010 “Ley que regula el uso de las nuevas tecnologías en los centros laborales públicos y privados”. El cual, busca garantizar derechos inespecíficos del trabajador como su intimidad y la inviolabilidad de las comunicaciones. Proyecto de Ley 4345-2010-PE, denominado “Ley que regula el uso de los medios informáticos para la comunicación en el centro de trabajo”. Mismo que, busca garantizar el descanso efectivo del trabajador, Proyecto de Ley 2604-2013-CR, denominado “Ley que regula el uso de los medios de comunicación en los centros laborales” el cual tiene como objetivo, prevenir conflictos laborales, para la salvaguarda de la salud del trabajador en el uso de tics. Por último, mencionaremos un mecanismo que es parte de la realidad de nuestra legislación, ya no a manera de indicio, si no a manera de evidencia: Gobierno del Perú. (2020). Decreto de Urgencia N° 127-2020, Art. 18, el cual, incorpora

el derecho a la desconexión digital, pero para supuestos de trabajo remoto. Asimismo, durante la elaboración de la presente tesis, en septiembre del 2022 el Art. 6 de la Ley N 31572-11 incorporó el derecho a la desconexión digital, para la modalidad del teletrabajo.

Partiendo de ello, podemos afirmar por último que, toda vez que el legislador incorporó este derecho en estos extremos de la ley, fue en mérito a que corroboró que existía una autentica necesidad social subyacente en la nuestra realidad, un problema desprendido de los hechos sociales complejos que ameritaban brindar mayor protección a los derechos inespecíficos ya mencionados, reconociendo de este modo el gran valor constitucional que posee el derecho a la desconexión digital.

E. Confirmación del contenido hipotético

A la luz de todas las resoluciones citadas, se ha creado un contexto que nos ha permitido evidenciar la necesidad de consolidar una protección integral de los derechos fundamentales del trabajador frente al uso de tecnologías de información y comunicación encuentra en el derecho a la desconexión digital una herramienta clave para equilibrar las demandas tecnológicas con la garantía de derechos fundamentales. Evidenciamos entonces que en la realidad que estos derechos lesionados son la intimidad personal y familiar, el descanso efectivo y la salud. Esta hipótesis se confirma a través del análisis teórico, jurisprudencial y práctico, al destacar la relevancia de este derecho en un entorno laboral profundamente influido por la hiperconectividad. La

desconexión digital, entonces, se presenta como una respuesta necesaria en este proceso de consolidación de la protección de derechos fundamentales, alineándose con principios históricos de justicia social y reconocimiento de derechos humanos (Seminario, 2021).

El análisis teórico, jurisprudencial y práctico confirma que la hiperconectividad laboral afecta negativamente estos derechos. Un caso emblemático es el Recurso de Suplicación 0005647/2023 MJC, en el cual la empresa Seguritas vulneró el derecho a la desconexión digital al enviar mensajes fuera del horario laboral. Esta práctica afectó el equilibrio entre la vida personal y laboral del trabajador, impidiendo su descanso adecuado y violando su derecho a la protección de datos personales al compartir información privada sin consentimiento. En España, donde la normativa es más robusta, estas conductas tienen consecuencias legales significativas, mientras que en Perú la legislación aún presenta vacíos que limitan la protección efectiva.

La Resolución N° 000133-2022-SERVIR-GG-ORH refuerza la importancia de este derecho, al exponer el caso de Ángel Bastidas, quien recibió correos electrónicos fuera del horario laboral, generando estrés y afectando su salud mental. Este caso demuestra cómo la falta de regulación clara propicia la sobrecarga laboral y evidencia la necesidad de políticas internas que garanticen la desconexión digital. De manera similar, la Subintendencia N° 0158-2024-SUNAFIL/ILM/SIRE2 identificó un desconocimiento recurrente de este

derecho, subrayando la urgencia de establecer protocolos específicos.

En la jurisprudencia peruana, se han identificado casos como el de EMAPA HUARAL S.A., donde se vulneró la privacidad del trabajador mediante el uso indebido de información personal obtenida de plataformas digitales, evidenciando la necesidad de salvaguardar la intimidad frente a la vigilancia excesiva. En la Casación Laboral N° 14614-2016 contra Nestlé, se reafirmó la relevancia del derecho a la desconexión digital para proteger el descanso efectivo y la salud. Asimismo, la Casación N° 003939-2011-TACNA destacó los riesgos de monitoreo injustificado en el ámbito laboral, vinculándolo con prácticas antisindicales.

Aunque normativas como la Ley N° 31572 en Perú y la legislación española representan avances significativos, persisten diferencias notables en cuanto a su aplicación efectiva. España cuenta con un marco normativo detallado que regula claramente el derecho a la desconexión digital, mientras que, en Perú, la implementación práctica aún es deficiente, lo que expone a los trabajadores a vulneraciones sin remedios efectivos.

Algunos convenios empresariales internacionales, como los adoptados por IKEA, Vueling Airlines y Volkswagen, ilustran buenas prácticas en la implementación del derecho a la desconexión digital. Estas empresas han limitado las comunicaciones fuera del horario laboral, promoviendo un entorno más equilibrado y respetuoso con los derechos de los trabajadores.

Asimismo, estudios recientes confirman que el uso excesivo de TIC fuera del horario laboral incrementa los niveles de estrés y agotamiento, afectando tanto la productividad como el bienestar general de los trabajadores. En este sentido, normativas como el Decreto de Urgencia N° 127-2020 y la Ley N° 31572 reflejan avances en Perú, pero es necesario extender estas protecciones al trabajo presencial.

En conclusión, el análisis demuestra que la hipótesis planteada se confirma plenamente. El derecho a la desconexión digital refuerza las garantías fundamentales del trabajador, limitando las facultades del empleador y promoviendo un entorno laboral más justo y saludable. Asimismo, se cumple el objetivo de identificar los derechos fundamentales del trabajador afectados por el uso de las TIC, como son el derecho a la intimidad personal y familiar, al descanso efectivo y a la salud del trabajador, siendo prioritario su fortalecimiento mediante mecanismos como la desconexión digital en favor del trabajador presencial. Este derecho no solo responde a las demandas de un entorno laboral tecnificado, sino que también se erige como una garantía constitucional indispensable para proteger la dignidad y el bienestar integral del universo de trabajadores.

3.2. LA PROSCRIPCIÓN DE LA ARBITRARIEDAD DEL EMPLEADOR DURANTE EL EJERCICIO DE SU FACULTAD DE DIRECCIÓN

En el ámbito del derecho laboral contemporáneo, la arbitrariedad en el ejercicio de la facultad de dirección del empleador se presenta como una de las prácticas más nocivas para el equilibrio de las relaciones laborales.

Esta arbitrariedad no solo vulnera derechos fundamentales del trabajador, como su dignidad y bienestar personal, sino que también genera un ambiente laboral injusto, impredecible y desprovisto de límites claros. Al respecto, la doctrina peruana adquiere una relevancia singular, pues ofrece perspectivas claves y contextualizadas respecto de la problemática tratada en este estudio. Sus aportes resultan fundamentales para entender como es interpretado este derecho y evidenciar su importancia, entonces es oportuno revisar cómo es que las asunciones doctrinarias reciben y evalúan la eficacia de este derecho como herramienta para proscribir la arbitrariedad del empleador en el ejercicio de su facultad de dirección. De este modo, en el presente apartado nos abocaremos a un análisis crítico de las posturas doctrinarias, permitiéndonos también realizar nuestros propios aportes con el fin de enriquecer la discusión y proponer soluciones que fortalezcan el respeto a los derechos laborales en el ejercicio de la facultad de dirección del empleador.

A. Análisis de asunciones doctrinarias sobre el derecho a la desconexión digital como mecanismo proscriptor de la arbitrariedad del empleador

La arbitrariedad, definida aquella acción que carece de causas objetivas y razonables, contraria a la justicia. Una voluntad plasmada en virtud a un capricho, que carece de razones suficientes. Este proceder, emerge con facilidad en contextos donde el empleador ejerce un trato directo sobre su trabajador sin la mediación de tecnologías de comunicación, sin embargo, este comportamiento arbitrario puede intensificarse con el uso de las Tics, es por ello que la doctrina,

expresándose sobre dicha coyuntura ha elevado su preocupación a una sola voz frente a la problemática estudiada. Siendo que nos hemos merecido en primer orden a la revisión de la jurisprudencia, en este apartado el investigador brinda sus aportes a la luz de las prolíficas asunciones doctrinarias de emblemáticos juristas que han dejado una huella significativa en la doctrina laboral peruana, recurriremos a sus criterios a fin de confirmar que el derecho a la desconexión digital es un mecanismo adecuado para proscribir la arbitrariedad del empleador durante la ejecución de su facultad de dirección.

Como es sabido, en la legislación laboral peruana el derecho a la desconexión digital solo ha sido reconocido exclusivamente para los teletrabajadores y trabajadores remotos, lo que deja en situación de desprotección a los trabajadores presenciales. Esta situación permite al empleador aprovechar la conectividad constante para emitir órdenes fuera del horario laboral. Este tipo de acciones son consideradas como arbitrarias; se entiende por razonable que el poder de dirección se ajuste a los límites laborales. Toda transgresión implica un acto abusivo. Esta es la idea que rescata el investigador y encuentra respaldo, pues precisamente el contexto descrito es lo que ha sido materia de juicio crítico por la mayoría de doctrinarios peruanos, señalando que la Ley 31572, que regula el teletrabajo, representa un tímido avance al incorporar el uso de TIC para el desempeño laboral. Sin embargo, sus disposiciones son insuficientes para garantizar el derecho a la desconexión digital. Aunque menciona principios como la conciliación de la vida personal y laboral, no establece herramientas

concretas para proteger al trabajador frente a la disponibilidad constante que imponen las TIC. Esta omisión perpetúa un escenario de arbitrariedad donde el empleador puede extender, sin mayor control, la jornada laboral más allá de sus límites legales, invadiendo el tiempo de descanso y ocio del trabajador (Távora, 2020).

Para internalizar lo anteriormente dicho, es necesario tener una visión puramente pragmática. Es cierto que existen mecanismos garantistas del derecho a la privacidad familiar y a la intimidad del trabajador, el descanso efectivo y a la salud. No obstante, en la cruda realidad, los trabajadores peruanos y, en especial, aquellos que son parte de las clases económicas precarias, aquellos que luchan e intentan ganarse el día a día, aferrándose a su trabajo como un último recurso de existencia, son los que temen más a su empleador. Esta manera de mostrarse disciplinado, de dejar a su familia de lado por cumplir con las órdenes de su jefe, la manera en que modula su voz para expresarse con respeto y nerviosismo ante sus superiores, esta sobre disciplina provoca que él mismo se transpersonalice. La remuneración que persigue, en razón a su performance, no es un argumento suficiente para que este vaya distorsionando poco a poco su dignidad.

La doctrina destaca que la subordinación, es inherente a la relación laboral y la misma no puede conducir a una restricción ilimitada de los derechos fundamentales del trabajador. Este planteamiento respalda la idea de que el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre son componentes inseparables de la relación laboral justa y equitativa

(Vásquez y Plá, 1999).

En efecto, la facultad de dirección del empleador no es ilimitada, si bien el mismo parte por el fundamento constitucional que impulsa la libertad de empresa, debe hallarse en clave a la dignidad del trabajador. Entonces, ¿Por qué la subordinación excesiva es un hecho cotidiano en nuestro país?, al margen de lo ya fijado, Esta situación puede explicarse fácilmente, si nos enfocamos en la egolatría del empleador, en donde crea una imagen de grandeza, innegable superioridad frente a su trabajador, que provoca un trato indebido muchas veces caprichoso. Asimismo, el empleador sabe con certeza sobre el temor e inseguridad que golpea al trabajador y, bajo una cultura deslucida por falta de axiología e incluso en razón al desconocimiento de los derechos laborales, el empleador siente el gran control que puede tener respecto del trabajador. Se siente provisto de un poder absoluto y es proclive a la arbitrariedad. Es proclive manejar bajo este código de represalias la mentalidad del trabajador, no es posible entonces, que, en nuestro país, en muchos contextos laborales, se haya instaurado una pesada cultura del miedo, incisiva en la psique de muchos trabajadores, que se fuerzan a ser los más cumplidos en cada jornada, impulsados al perfeccionismo, cuando estos indudablemente cargan en su fuero interno sentimientos de inseguridad y temor constante.

En el Perú, esta forma de expresarse puede estar influenciada por factores culturales como la verticalidad en las relaciones sociales, quizá el respeto tradicional hacia la autoridad. Sin embargo, también se ve

acentuada por condiciones estructurales como la alta tasa de empleo informal, la falta de protección laboral, la poca fe que le tienen al Derecho y a los aparatos jurisdiccionales, el miedo al desempleo. En este contexto, el sobre respeto no es una elección voluntaria, sino una estrategia para navegar un entorno laboral precario e incierto. Se trata entonces, de una cultura desgastante que genera trastornos psicosomáticos: problemas físicos como dolores de cabeza, gastritis o hipertensión, entre otros. Apagando las luces de la felicidad y una vida digna. Todos los días, despertándose para ser parte de un contexto adverso que lo empuja hacia la depresión. Es cotidiano que el ciudadano promedio critique su trabajo, estableciendo inconscientemente un cinismo o desapego frente a su puesto laboral, desarrollando una actitud negativa hacia el trabajo, a su empleador o los colegas. No obstante, al introducirse al trabajo está obligado a demostrar una actitud cordial pues sabe que las oportunidades laborales son limitadas y es este sobre respeto, el que puede ser internalizado por el empleador como un permiso tácito para ejercer un poder desmedido.

El trabajo es un sentido de vida amplio para muchos, una manera saludable de entenderse como útiles y buenos elementos en la sociedad. No podemos permitir que la manera en que abrazamos o percibimos nuestra realidad laboral continúe distorsionándose u oscureciéndose. El investigador muchas veces recibió testimonios de personas que señalan que el derecho está adormecido, que no es una herramienta eficaz con respuestas inmediatas para los problemas

sociales, que a los empleadores no les importa la ley, el trabajador tiene miedo incluso de demandar, tiene miedo de ser tachado como una persona conflictiva, temor a ser objeto de actitudes revanchistas que le impedirán acceder a otros puestos laborales, pues no será recomendado, entonces prefiere enmudecer, marchitando sus derechos y su dignidad.

Entonces, es factible romper esta cultura del miedo, proscribiendo los actos arbitrarios del empleador y agotando los mecanismos pertinentes para limitar su poder de dirección. Hoy por hoy, el investigador afirma con contundencia que el legislador ya ha reconocido a la desconexión digital como un claro limitador del poder directivo del empleador. Actualmente, siguiendo los alcances de la ley de teletrabajo y trabajo remoto, que regulan la desconexión digital, es objetivo afirmar que se ha reconocido este mecanismo para contrarrestar la transgresión del principio de razonabilidad y todo acto arbitrario que ello conlleva.

El problema es que el legislador no ha explotado de manera suficiente el alcance protector del derecho a la desconexión digital a fin de erradicar subordinaciones excesivas y esto ya lo advierte la doctrina al señalar que, en un entorno laboral marcado por la revolución tecnológica, el derecho a la desconexión digital actúa como un medio para excluir de la relación laboral actitudes arbitrarias del empleador. Entonces, es indispensable para salvaguardar la privacidad y el tiempo de descanso de los empleados, independientemente de si son trabajadores remotos o presenciales (Blancas, 2021).

Este planteamiento subraya una verdad esencial: la tecnología, aunque incrementa la productividad y eficiencia, también introduce riesgos significativos para los derechos fundamentales de los trabajadores. La desconexión digital no es solo un mecanismo jurídico; es una afirmación de que el trabajo no puede desbordar los límites de la jornada laboral, en un mensaje que debe habitar en la *psique* del empleador para no consumir la vida del trabajador. Según Blancas (2021), “La injerencia constante del empleador a través de medios digitales amenaza la autonomía personal del trabajador y amplía el control del empleador más allá de los límites razonables, lo que denota expresiones arbitrarias” (p.571). En ese sentido, este fenómeno, se encuentra exacerbado por la hiperconectividad, planteando una realidad en la que el trabajador presencial se ve obligado a estar disponible prácticamente todo el día al antojo del empleador, es una esclavización elegante.

Como se indicó inicialmente, también resulta ser un tema cultural que puede ser entendido desde la sociología; en el Perú existe una cultura laboral muy arraigada que promueve la conexión continua, donde los trabajadores son percibidos como siempre disponibles, incluso fuera de su horario laboral. Se trata entonces de la cultura de la informalidad, un fenómeno social profundamente normalizado en el país, que no solo transgrede los derechos fundamentales del trabajador, sino que perpetúa una dinámica laboral que afecta el bienestar físico y mental de todo trabajador. Según Toyama, la desconexión digital es un derecho que limita la arbitrariedad del empleador y promueve la

planificación eficiente del tiempo de trabajo, estableciendo límites claros que beneficien tanto a los trabajadores como a las empresas (Toyama, 2021).

Definitivamente, se ha instaurado un corte mental en nuestro país que demanda ser flexibles cuando se trata de cumplir con las leyes, en este caso las leyes laborales. Esta dinámica laboral se desata en un mosaico de pensamientos que, al final del día, son muy laxos para cumplir con la ley del trabajo. En el Perú, la informalidad es muy proclive y cotidiana, fomentando la fragmentación en la aplicación de los principios fundamentales del derecho laboral, como el principio de irrenunciabilidad de derechos y el principio protector, pilares esenciales en la defensa de los derechos del trabajador. Se generan escenarios donde tanto empleadores como trabajadores tienden a justificar los incumplimientos a la ley. Siendo conscientes entonces de la cultura de la informalidad que caracteriza al mercado laboral peruano, afirmamos que el uso de las TIC eleva la intensidad del problema. Al respecto, Jorge Toyama ha elaborado una doctrina integral en su artículo titulado El derecho a la desconexión laboral. Cataloga al mencionado derecho como un límite de la facultad del empleador, un impedimento para su arbitrariedad, un auténtico impedimento para exigir disponibilidad constante a su trabajador luego de culminado el horario laboral. En opinión del doctrinario, este derecho es una válida oportunidad para que el trabajador no responda llamadas, mensajes, correos electrónicos relacionados con el trabajo. Es, por tanto, un derecho crucial para la salud mental y el bienestar de los empleados, que

previene el agotamiento y el estrés crónico.

Esta medida, es una obligación para los empleadores, que los impulsa a planificar mejor y respetar los límites del tiempo de trabajo, fomentando un entorno laboral más sostenible, Toyama (2021) acota lo siguiente:

En el Perú, las leyes hablan solo de desconexión en el teletrabajo y no admiten excepciones razonables como atender una emergencia. Hay políticas en un grupo de empresas que apuestan por la retención del talento y el respeto de los tiempos personales. De un lado, la mayoría de trabajadores labora en la informalidad, en la desprotección total. De otro lado, el subempleo y la cultura de incumplimiento generan situaciones de conexión continua, donde la desconexión se considera 'falta de camiseta'. Por ejemplo, si un empleado se queda trabajando hasta las 2 de la mañana, al 'día siguiente' debe entrar normal a las 9 a. m. Nos falta mucho todavía, pero poco a poco tenemos que ir cambiando estas situaciones para que una gran mayoría de trabajadores gocen de las garantías básicas que deberían acompañar sus relaciones laborales.

En definitiva, el impacto de la tecnología en las relaciones laborales nos deja una tesitura compleja, en nuestros días no es ninguna novedad el manejo de sistemas basados en inteligencia artificial, como sabemos ello ha transformado las dinámicas laborales, en muchos sentidos, nos corresponde mencionar solo aquel que amplía el alcance del poder de dirección del empleador. Asimismo, estas tecnologías, aunque prometen eficiencia y precisión, también deshumanizan las relaciones laborales y permiten niveles de control y supervisión sin precedentes. Frente a ello, la desconexión digital se presenta como un mecanismo necesario para contrarrestar estas tendencias, estableciendo un

equilibrio entre el uso de la tecnología y el respeto por los derechos fundamentales de los trabajadores (Sanguineti, 2024).

En efecto, se han documentado casos en los que el uso de inteligencia artificial I.A. y algoritmos en la toma de decisiones ha generado un escenario donde el empleador delega tareas como la selección de personal, evaluaciones de desempeño e incluso despidos a sistemas automatizados. Esto plantea riesgos de arbitrariedad debido a que los sistemas de I.A. pueden perpetuar o amplificar discriminaciones preexistentes si se alimentan de datos históricos sesgados. Por ejemplo, podrían favorecer a determinados grupos sobre otros sin justificación objetiva, propiciando actos arbitrarios. Además, la implementación de sistemas que monitorean correos electrónicos, llamadas telefónicas o el tiempo frente a la pantalla puede cruzar los límites de la vida personal del trabajador, especialmente cuando se utiliza fuera del horario laboral.

Entonces, es una necesidad una debida regulación de las tecnologías en el marco laboral, a fin de proteger al universo de trabajadores, el hecho de que lo mencionado se haya configurado así, ha provocado una evidente desigualdad en la protección que el marco normativo una desigualdad, en el deber de brindar garantías a todos los trabajadores, sin distinción de la modalidad en la que desempeñan sus funciones. Entonces, arribamos a otro punto en donde de acuerdo a cierto sector de la doctrina se ha generado desigualdad ante la ley. Es un hecho que los trabajadores presenciales, en muchos casos, también están

expuestos a recibir llamadas, correos electrónicos o mensajes relacionados con el trabajo, lo que compromete su tiempo personal y su salud mental, al igual que ocurre con los teletrabajadores y trabajadores remotos. Es en este punto, al analizar la relevancia del respeto a la jornada máxima de trabajo, destaca que la legislación peruana carece de mecanismos claros para garantizar este derecho en todos los trabajadores, lo que permite abusos frecuentes por parte de los empleadores (Ulloa, 2019).

Al respecto, señalamos que insuficiente que no ha llenado las expectativas de la sociedad a fin de proscribir la arbitrariedad del empleador, establece un sistema legal laxo en que beneficia al empleador en detrimento del trabajador. Impartiendo garantías de manera desigual cuando. En el marco de la doctrina se constituye una visión nacida desde la perspectiva de la igualdad ante la ley, indicando que todos los trabajadores, independientemente de su modalidad laboral, tienen derecho a disfrutar de una protección efectiva frente a la arbitrariedad del empleador (Jiménez, 2020).

La distribución formal del poder en el ámbito laboral se vincula directamente con el poder de dirección del empleador, el cual le otorga la facultad de organizar, supervisar y sancionar dentro de los límites del marco legal y contractual. Este poder es una manifestación del principio de subordinación, mediante el cual el empleador puede establecer las condiciones del trabajo, siempre que respete los derechos fundamentales del trabajador. No obstante, su ejercicio no es absoluto, ya que debe ajustarse a la legislación laboral y a los principios de razonabilidad, proporcionalidad y respeto a la dignidad del trabajador

(De la Cueva, 2015).

B. Confirmación del contenido hipotético

Tras desarrollar el objetivo específico vinculado al análisis de las posturas doctrinarias que abordan el derecho a la desconexión digital como un mecanismo eficaz para proscribir la arbitrariedad del empleador en el ejercicio de su facultad de dirección, se ha logrado confirmar con rigor la validez de la hipótesis planteada. El análisis demuestra que este derecho, además de ser reconocido doctrinariamente como un instrumento eficaz para limitar prácticas abusivas, se configura como un límite claro y preciso al poder de dirección del empleador, con particular relevancia en el contexto de la modalidad presencial. Este reconocimiento doctrinario subraya su importancia como salvaguarda de los derechos fundamentales del trabajador y como un pilar esencial en la configuración de relaciones laborales justas y equilibradas.

3.3. EL DINAMISMO DE LA LEY EN UN ESTADO CONSTITUCIONAL DE DERECHO QUE EXIGE AJUSTAR LA LEGISLACIÓN LABORAL A LAS EXIGENCIAS DE UNA REALIDAD TELEMÁTICA EN CONSTANTE EVOLUCIÓN, PRIORIZANDO LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR Y ARMONIZÁNDOLOS CON LA LIBERTAD EMPRESARIAL DEL EMPLEADOR

Es preciso, que el Derecho atienda de manera satisfactoria y eficaz cada interés social, estos intereses se encuentran un cambio constante, se encuentran ligados a diversos aspectos sociológicos, por ejemplo, las

tecnologías emergentes. Siendo así, de acuerdo a los alcances del dinamismo de la ley en un estado constitucional de derecho, no podemos adormecer en el tiempo la legislación, es labor del legislador adecuar o ajustar constantemente el Derecho, a las necesidades sociales que van en constante renovación. Debemos visualizar en el entorno legal, la configuración de normas reglas más favorable a los tiempos actuales y jamás soslayar los valores constitucionales. Hoy por hoy, los avances tecnológicos son un verdadero desafío para el Derecho; la I.A. y la deconstrucción y construcción de nuevas maneras de interactuar, son motivo de alerta para el legislador.

Ahora bien, se ha desarrollado el constructo el dinamismo de la ley en un Estado Constitucional de Derecho, directamente ello implicará que las leyes deben prevenir posibles daños futuros en la dinámica de las sociedades desde una visión Neoconstitucional. Siendo que, desde los casos concretos anteriormente mencionados, que han fijado un contexto, se han identificado no solo uno, sino diversos derechos inespecíficos lesionados, los actores del derecho deben apuntar hacia el futuro, asumiendo una visión precautoria, que abraza ciertos criterios crematísticos puesto que, no es necesario tener la certeza de la vulneración de un derecho fundamental, para dejar de desplegar los mecanismos o garantías pertinentes a la evasión de daño. Ya que, bajo términos económicos, es más asequible prevenir un daño, antes que sufrirlo y buscar retrotraernos al estado anterior del mismo. Somos muy conscientes que nuestra legislación laboral vigente, cuenta con un límite ya definido el cual es la razonabilidad, para así controlar el poder de dirección del empleador. No obstante, en atención a

lo demandado por la doctrina y jurisprudencia, el legislador debe agotar lo necesario para contrarrestar la problemática estudiada. Los avances de la tecnología que solían considerarse como pertenecientes al futuro ya están ocurriendo en el presente, cambiarán los horizontes para contratar personal, cambiarán las modalidades laborales, cambian en definitiva las relaciones trazadas en el trabajo. La sociedad está en constante dinamismo desdibujando su axiología, entre los pasos del transhumanismo y la modernidad líquida, como lo señaló Ray Kurzweil y Zygmunt Bauman, entonces, el Derecho debe estar presto para asumir todo reto y defender la dignidad del hombre.

En el presente trabajo, el investigador resulta ser partidario de la noción de Estado Constitucional de Derecho, alineado al paradigma neoconstitucional, y al ser conscientes de los ritmos cambiantes de la sociedad, elevamos la idea que nos incentiva a generar cambios en la legislación, y cada cambio debe estar ligado a garantizar la eficacia de los derechos fundamentales del trabajo. Sobre lo dicho, para la contratación de la presente hipótesis, la ponderación de fórmula de pesos, tiene un sentido profundo y metodológico, especialmente en el contexto de un Estado Constitucional de Derecho, siendo que bajo este modelo las eficacias de los derechos fundamentales tienen gran importancia, pero estos principios o derechos fundamentales no son absolutos y conforme a lo visto en la jurisprudencia preliminarmente recabada, en ciertas situaciones concretas entran en conflicto. Frente a ello, la ponderación herramienta útil que nos permite equilibrar estos intereses en conflicto, después de identificar previamente todos los valores constitucionales comprometidos en los casos

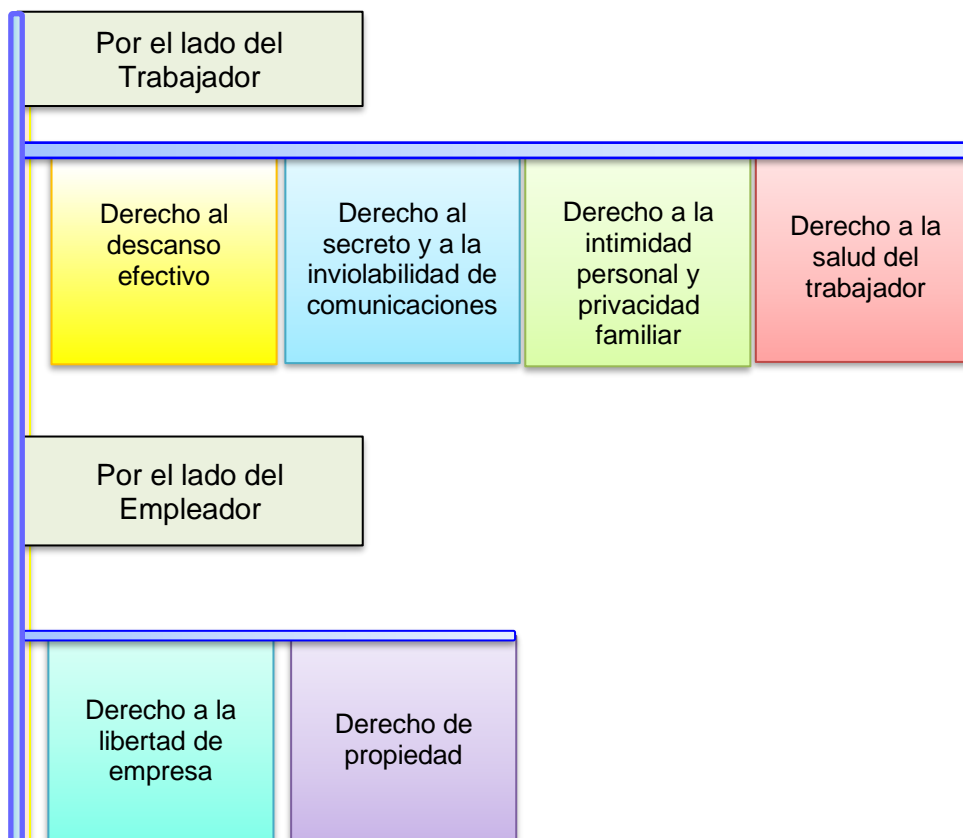
concretos. Como los que puede surgir entre el derecho al secreto de las comunicaciones, el descanso efectivo y el derecho a la salud del trabajador, en contraposición al derecho a la libertad de empresa y el derecho a la propiedad del empleador.

Asimismo, partiendo de esta noción de modelo de Estado, somos conscientes que las leyes no deben ser estáticas, hablamos de un dinamismo jurídico el cual debe estar en una mejora continua, evolucionando para adaptarse a nuevas realidades económicas, sociales, tecnológicas, etc. Sin embargo, cualquier cambio legislativo debe darse en el marco de la eficacia de los derechos fundamentales, en consecuencia, afirmamos que la trascendencia de nuestra investigación, también consiste en marcar la pauta para iniciar una cultura de legislación que atienda la revolución telemática. Por lo dicho, la ponderación como herramienta metodológica, nos permite evaluar si el ajuste que debemos realizar en la legislación, logra un equilibrio adecuado entre estos derechos en conflicto, garantizando que estos cambios legislativos no se efectúen de manera arbitraria, si no que se basen en un análisis cuidadoso que trace el rumbo de estos cambios. Identificando el derecho fundamental de mayor preferencia, a efectos de maximizar su protección. Por lo dicho, siendo que este trabajo se perfila en el desarrollo de un proyecto de ley, la propuesta que edificaremos frente al contexto telemático, estará fundamentada en el resultado de la ponderación, asegurando que los derechos fundamentales de todas las partes involucradas sean respetados y equilibrados. La ponderación entonces, no solo busca resolver conflictos en casos concretos, sino ofrecer un marco para justificar decisiones desde un punto

de vista lógico y transparente. Ello resulta ser crucial, en tanto que el objetivo busca influir en el desarrollo legislativo.

Figura 2

Derechos de nivel fundamental identificados



Nota. La figura expone todos los derechos de nivel fundamental comprometidos, conforme a la casuística circunscrita a la materia estudiada. Fuente: Elaboración propia (2024).

En relación con dicho grupo de derechos fundamentales, nos preguntamos hacia qué dirección debe cambiar la norma. En consecuencia, Mediante el proceso de ponderación, el investigador identificará cuál es el derecho cuya garantía o salvaguarda requiere una optimización prioritaria, para así garantizar su armonía respecto de los otros derechos fundamentales y de este modo, se establecerá el rumbo de la propuesta legislativa, *Prima facie*,

debemos reflexionar en; cómo realizar una ponderación si encontramos pluralidad de derechos constitucionales, para tal efecto, nos acogemos a la teoría Alexiana de ponderación de fórmula de pesos, una técnica retórica. Que se construyó en razón a las críticas elevadas por Habermas a la ponderación clásica de derechos fundamentales. Un ejercicio argumentativo para objetivar nuestro razonamiento. Esta argumentación jurídica va articulada y aterrizada en una serie de valores expresados en una operación aritmética, ello cuando encontramos diversos valores constitucionales negativa y positivamente comprometidos. Por lo tanto, enfrascaremos los múltiples derechos establecidos, preocuparnos por el derecho matriz, mismo que abraza y esta conexo a los a otros. Partiremos entonces por el principio *pro hominem*, la efectiva defensa de la persona humana, en lo que corresponde al trabajador, en contra posición a la libertad de empresa que corresponde al empleador. Esto último, en razón a que de acuerdo a la jurisprudencia recabada el daño a la persona, no solo se produce cuando se trata de teletrabajo o trabajo remoto, los trabajadores presenciales. Respecto del empleador, el derecho a la libertad de empresa, esta estrechamente vinculado a la dinámica de contratación laboral, resulta ser un derecho de mayores aptitudes para el establecimiento y gestión de relaciones laborales debido su naturaleza específica, su ejercicio definitivamente tiene un impacto más directo en la contratación de trabajadores, antes que el derecho a la propiedad del empleador. Este derecho ha sido rescatado, en función a una interpretación teleológica del art 9 del TUO del D. L728, referido a la facultad de dirección del empleador, Se buscó descifrar el código metalegal de esta norma-regla para

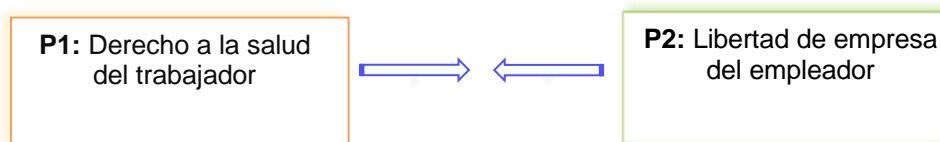
transformarla en una norma principio, dado que la ponderación solo puede realizarse a nivel fundamental.

I. Fórmula del peso de Robert Alexy

Tal y como se ha sido precisado en el aspecto teórico de nuestro trabajo, la óptica neoconstitucional no busca rescatar un principio para desechar el otro. La ponderación no parte de una perspectiva derrotista, lo que buscamos entonces es establecer un equilibrio mediante una postura ecléctica, que busque armonizar estos intereses constitucionales. Según la teoría alexiana; la ponderación por fórmulas de pesos, consta de la asignación de valores previamente establecidos a cada principio a sopesar (Principio1), (Principio 2), estos valores son seleccionados de acuerdo a la capacidad argumentativa del interprete, teniendo en cuenta las circunstancias fácticas que en este caso se encuentran en el contexto previamente trazado. De manera que, los pesos están categorizados como PC: Peso en concreto, el cual está referido al grado de intervención actual, es decir; en la manera en como un principio puede contraponerse y afectar a otro, en el tiempo presente del caso en concreto. Esta intervención puede ser leve, cuya equivalencia es (1) media (2) intensa (3). PA: Peso abstracto, el peso que tendrá el principio de acuerdo al valor estimado por la propia ley o doctrina jurídica, este valor, puede ser leve (1) media (2) intensa (3). PS: Peso empírico, se trata del grado de afectación futura, se trata de las probables implicancias adversas derivadas de la imposición de un principio sobre otro, por lo cual le corresponden parámetros como improbable (1/4), plausible (1/2) y seguro (1). Luego de la asignación de valores, se procede a realizar una

multiplicación entre los mismos, obteniendo un valor formal respecto de cada principio, para así dividirlos.

A. Ponderación P1 y P2



Establecida la contraposición, nos preguntarnos si es que se elige como preferente el principio de libertad de empresa del empleador, por sobre la salud del trabajador. Por lo cual iniciaremos con la asignación de pesos, para el principio 1, y bajo esta mecánica de asignación de valores, cuantificarnos posteriormente el principio 2.

1. Peso concreto P1

Podemos argumentar que existe una afectación media, consignando entonces el valor **(2)** como peso concreto, pues conforme a lo establecido por la jurisprudencia, la protección de la salud del trabajador incluye no solo la integridad física del trabajador, sino también su bienestar mental y emocional. En este caso, el estrés laboral crónico, constituye un daño tangible y significativo a la salud del trabajador. El estrés continuo, al que se encuentra sometido el trabajador, va más allá de una afectación leve o transitoria. Este tipo de estrés se manifiesta a través de síntomas persistentes, como la ansiedad, el insomnio, la irritabilidad y la fatiga crónica, que no solo afectan el rendimiento del trabajador, sino también su calidad de vida.

Estos efectos no pueden ser subestimados, ya que, si no se controlan, pueden escalar y desencadenar problemas de salud más graves, incluyendo trastornos psicológicos y enfermedades físicas, como problemas cardiovasculares.

En tales términos, evidenciamos la afectación del derecho a la salud del trabajador, no obstante, cabe aclarar que el derecho a la libertad de empresa del empleador, que conlleva su facultad de dirección, no implica automáticamente una vulneración continua o significativa del derecho a la salud del trabajador. Resulta evidentemente, que, desde una perspectiva general, la libertad de empresa no es un escollo rotundo que frustra la plenitud del derecho a la salud del empleador, no obstante, sabemos que no es absoluto y que debe ejercerse dentro de los límites que impone la protección de otros derechos fundamentales, como el derecho a la salud del trabajador. En efecto, los derechos a ponderar pueden coexistir bajo el presupuesto de razonabilidad. El problema surge cuando el poder que ostenta el empleador que conlleva su libertad de empresa, podría tornarse arbitrario o excesivo, especialmente en el contexto de las tecnologías de comunicación actuales, lo cual afectaría la salud del trabajador. En consecuencia, la arbitrariedad es el elemento inicuo que buscamos erradicar, dentro de las nuevas tendencias telemáticas.

Por lo tanto, al asignar un peso concreto de afectación media **(2)** correspondiente al derecho a la salud del trabajador en este contexto, reconocemos que, si bien el estrés continuo no constituye aún un daño severo o irreversible, sí representa un riesgo significativo y real para el bienestar del trabajador, pudiendo llegar a afectar su calidad de vida. Más aún estos aspectos nocivos pueden ser manejables con medidas adecuadas, es por ello que consideramos que estaríamos ante una afectación media. Frente a ello es preciso establecer medidas correctivas para mitigar el estrés continuo, sin desvirtuar completamente la libertad de empresa del empleador.

2. Peso abstracto P1

Para definir el peso abstracto de la salud, nos expresaremos sobre la relevancia de este derecho en el contexto legislativo y social del Perú. Como sabemos, el derecho a la salud refleja su alta jerarquía dentro del sistema de derechos fundamentales en nuestra nación, así como en los instrumentos internacionales. Es un Derecho intrínsecamente ligado al principio *pro homine*; a la protección de la dignidad humana y es evidente que se trata de pre-requisito para el ejercicio efectivo de otros derechos fundamentales, como el derecho a la vida (art. 2.1 de la Constitución), el derecho al trabajo (art. 22), y el derecho a la seguridad social (art. 10). Del mismo modo, indudablemente sin este derecho no resultaría viable el derecho a la libertad de empresa. No resultaría beneficioso

garantizar la libertad de empresa de manera absoluta, siendo indiferente a plausibles excesos, si es que en el camino se producen daños a la salud del trabajador. Los daños en el trabajador no deben costear la economía de la nación. El rol económico de la Constitución, debe hallarse absolutamente en clave a la salud del trabajador, pues esta es esencial para garantizar la capacidad de laborar y disfrutar de una vida digna, más aún buscamos acogernos bajo la noción de Estado Constitucional de Derecho. Por lo dicho, el derecho a la salud posee un meridiano mayor grado de relevancia en el orden constitucional peruano. Es por ello, que consignamos como peso abstracto el valor **(4)**, siendo el máximo valor, pues se trata de un derecho de carácter primordial y principal, base de otros mandatos de optimización.

3. Peso empírico P1

Finalmente, el peso empírico el cual resulta tras reflexionar cuál es el grado de afectación futura sobre el derecho a la salud del trabajador, de cara a la libertad de empresa que conlleva el poder de dirección del empleador, bajo la coyuntura de la revolución telemática. ¿Estaremos frente a una afectación improbable, plausible o segura?

En este caso, consideramos que la afectación es plausible equivalente a **(1/2) = 0.5**, en razón a las tendencias jurisprudenciales descritas al inicio del presente capítulo, las

cuales han demostrado la afectación de derechos como: al derecho al descanso efectivo del trabajador, al derecho al respeto del máximo de la jornada laboral diaria, el derecho a conciliar con el ámbito familiar y privado, al secreto de las comunicaciones por un monitoreo constante y excesivo. Todo ello, claramente es perjudicial para la salud del trabajador, entonces podemos afirmar con contundencia que la afectación será plausible, más aún cuando somos conscientes de la abrumadora evolución de tecnologías de comunicación e informática. Por ello percibimos la apremiante necesidad por regular distintos mecanismos garantistas de derechos inespecíficos del trabajador, como la desconexión digital, como un derecho concedido al universo de trabajadores.

B. Contraposición (P2) /(P1)

1. Peso en concreto P2

Nos corresponde determinar el peso concreto del principio 2, el cual es la libertad de empresa del empleador, reflexionando en el grado de afectación actual que este principio sufre, cuando se trata de salvaguardar el derecho a la salud del trabajador. Esta afectación puede entenderse cuando buscamos limitar la facultad del empleador, estos límites naturalmente son un exhorto al presupuesto de razonabilidad, en consecuencia, dicha afectación es imperceptible, correspondiéndole entonces el mínimo valor, el cual es (1) ya que nos encontramos ante una ínfima afectación. El hecho de regular la desconexión digital en

favor del trabajador presencial, a manera de la optimización de las garantías de los derechos inespecíficos del trabajador, tales como la salud, en el marco de la revolución telemática, no implica de ningún modo una afectación media o intensa al derecho a la libertad de empresa del empleador. Por el contrario, el regular este derecho implica instaurar un mecanismo conciliador entre el derecho a la salud del trabajador presencial y el derecho a la libertad de empresa del empleador.

2. Peso Abstracto P2

Con respecto al peso abstracto, revisamos la relevancia fijada en el orden jerárquico de la legislación, e identificamos el artículo 59 de la Constitución peruana, el cual aborda pluralidad de libertades, como la libertad de empresa y la libertad de trabajo, digamos que ninguna es autosuficiente, se necesita garantizar ambas para ser viable el rol económico del Estado. Claro está que, no sirve de mucho garantizar la libertad de empresa si no se garantiza la libertad de trabajo, ni mucho menos el derecho a la salud del trabajador. Frente a ello mencionamos que, el valor constitucional del derecho a la libertad de empresa es notable, pues garantiza a las personas la posibilidad de emprender y desarrollar sus actividades económicas libremente, dentro del marco de la ley, apostando de este modo por el estímulo de riqueza de nuestro país, lo cual es de suma relevancia , al entender que nuestro país es de

emprendedores y la prosificación de firmas mercantiles , son gran parte del tejido económico de nuestra nación , generando a su vez puestos laborales. No obstante, a pesar de que nos encontramos ante un derecho importante, su ejercicio está sujeto a limitaciones que buscan proteger otros derechos fundamentales, como el interés público, la seguridad, el medio ambiente, desde luego; el derecho a la salud. Por lo tanto, hemos considerado consignar un valor medio **(2)**. Ya que, estamos ante un derecho fundamental con alta relevancia, pero no es absoluto y está sujeto a limitaciones como el respeto a la salud del trabajador.

3. Peso empírico P2

En este caso, resulta manifiesto que el derecho a la salud del trabajador, tiene una baja probabilidad de limitar o afectar significativamente la libertad de empresa. No tiene un impacto nocivo, no afecta de manera significativa la libertad de establecer iniciativas empresariales. Por lo dicho, si reflexionamos en probables afectaciones futuras, la desconexión digital como derecho conferido al trabajador presencial, es una medida que en ningún caso afectará de manera grave la forma de operar libremente en el mercado y estructurar firmas. Es cierto que hablamos de otorgar mayores límites a la facultad de dirección del empleador, en virtud a los avances tecnológicos. Pero estos límites que devienen en impactos son aceptables, ya que no impiden de ninguna

manera la manera que los empleadores ejerciten su derecho de libertad de empresa. Claramente lo correcto, es que el derecho a la salud del trabajador y la libertad de empresa del empleador, deben ir de la mano y bajo esta consigna inmutable, la legislación se adaptará a las tendencias que vendrán con los días remotos. Hoy por hoy, en clave a dicho espíritu, buscamos la manera de establecer límites claros para proscribir excesos en la relación laboral, esta es la manera correcta para estimular la libertad de trabajo y en consecuencia la economía de la nación. Puesto que, asegurando el descanso efectivo y por ende la sanidad física y mental del trabajador, estos se hallarán prestos para cumplir de manera más eficiente sus funciones, siendo más productivos. Dicho ello, determinamos que las afectaciones futuras sobre el derecho a la libertad de empresa, en contraste con el derecho a la salud del trabajador son improbables, asignando entonces un valor de $(1/4) = 0.25$.

Después de consignar los valores correspondientes a los parámetros de la fórmula de Alexy, procederemos a efectuar la operación matemática necesaria, la cual consta de la multiplicación de los valores establecidos en el numerador y así también, la multiplicación de los valores correspondientes al denominador. Una vez calculados ambos resultados, procederemos a realizar la división del resultado del numerador por el resultado del denominador.

P1: Derecho a la salud del trabajador



$$P1 = PC (2) \times PA (4) \times PS (0.5)$$

P2: Libertad de empresa del empleador



$$P2 = PC (1) \times PA2 (2) \times PS (0.25)$$

4. Aplicación de la Fórmula

Principio a la salud del trabajador sobre el principio libertad de empresa del empleador:

$$(P1) P2 = \frac{PC1(2) \times PA1(4) \times PS1(0.5)}{PC2(1) \times PA2(2) \times PS2(0.25)}$$



$$(P1) P2 = \frac{(2) \times (4) \times (0.5)}{(1) \times (2) \times (0.25)}$$

Ahora, resolvemos:

b. Multiplicamos los valores en el numerador

$$2 \times 4 = 8 \text{ y } 8 \times 0.5 = 4$$

c. Multiplicamos los valores en el denominador

$$1 \times 2 = 2 \text{ y } 2 \times 0.25 = 0.5$$

$$(P1) P2 = \frac{(4)}{(0.5)} = 8$$

5. Resultado de la ponderación principio 1 sobre principio 2

El resultado final de la ponderación donde colocamos en primer

orden el principio 1: Derecho a la salud del trabajador, en contraste con el derecho de libertad de empresa del empleador (P1/P2), es de 8.

6. Aplicación de la Fórmula

Principio libertad de empresa del empleador sobre principio a la salud del trabajador:

$$(P2) P1 = \frac{PC2(1) \times PA1(2) \times PS1(0.25)}{PC1(2) \times PA2(4) \times PS2(0.5)}$$



$$(P2) P1 = \frac{(1) \times (2) \times (0.25)}{(2) \times (4) \times (0.5)}$$

Ahora, resolvemos:

a. Multiplicamos los valores en el numerador

$$1 \times 2 = 2 \text{ y } 2 \times 0.25 = 0.5$$

b. Multiplicamos los valores en el denominador

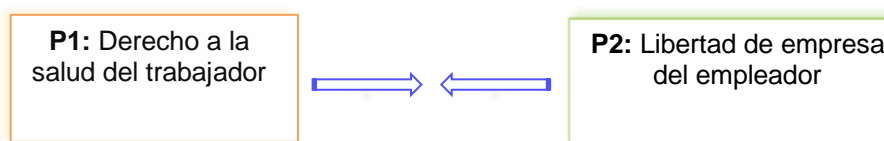
$$2 \times 4 = 8 \text{ y } 8 \times 0.5 = 4$$

$$(P2) P1 = \frac{(0.5)}{(4)} = 0.125$$

7. Resultado de ponderación principio 2 sobre principio 1

El resultado de la ponderación donde colocamos en primer orden el principio 2: Derecho de libertad de empresa del empleador, en contraste con el derecho a la salud del trabajador: (P2/P1), es de 0.125.

Principio de preferencia



$$(P1) P2 = \frac{PC1(2) \times PA1(4) \times PS1(0.5)}{PC2(1) \times PA2(2) \times PS2(0.25)} = 8 \quad | \quad (P2) P1 = \frac{PC2(1) \times PA1(2) \times PS1(0.25)}{PC1(2) \times PA2(4) \times PS2(0.5)} = 0.125$$

8. Resultado

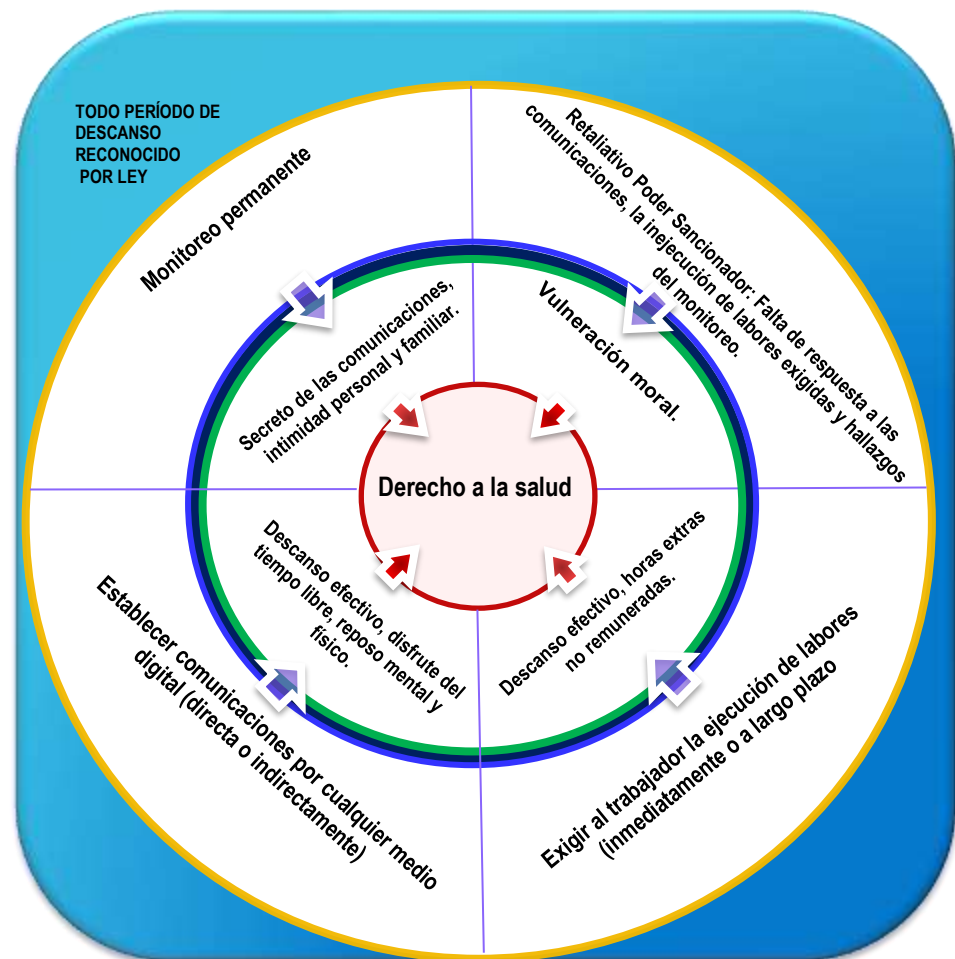
Se logra objetivar cualitativamente que el principio de preferencia es la salud del trabajador, en comparación con el principio contrapuesto. La fórmula de pesos, demuestra que el derecho a la salud del trabajador (P1) tiene un valor de 8, superando significativamente al derecho libertad de empresa del empleador (P2), que tiene un valor de 0.125.

II. Enfoques para evaluar la trasgresión esencial al Derecho a la Desconexión Digital

Después de aplicar la fórmula del peso ponderando la libertad de empresa del empleador y el derecho a la salud del trabajador, identificando la salud del trabajador como el valor preferible, resulta manifiesto que, si vulneramos intimidad personal del trabajador y familiar del trabajador, el descanso efectivo, estaríamos menoscabando en consecuencia a la salud del trabajador. Sobre dicho contexto, reflexionamos en las formas de trasgredir el derecho a la desconexión digital, desde que aristas este derecho puede resultar lesionado, qué expresiones de la facultad de dirección del empleador,

pueden resultar nocivas. Por ello, es fundamental exponer estas prácticas indebidas que lesionan el derecho a la desconexión digital, destacando su importancia como un derecho de carácter pluri-protector.

Figura 3
Transgresión esencial del Derecho a la Desconexión Digital



- Fin de la jornada laboral, vacaciones, refrigerio, etc.
- Facultad de dirección del empleador
- Desconexión digital
- Razonabilidad
- Derechos inespecíficos
- Salvaguarda esencial

Nota. La figura expone las maneras en cómo llega a lesionarse la salvaguarda esencial de la desconexión digital, por cada indebida ejecución del poder de dirección del empleador. Fuente: Elaboración propia (2024).

Al respecto, comentamos que, desde una somera perspectiva, muchos consideran que el derecho a la desconexión digital protege únicamente el descanso efectivo, en clave al derecho a la salud. Sin embargo, esta percepción no es completamente exacta, conforme a la casuística, así como también, los alcances de la legislación internacional, se puede apreciar que el derecho a la desconexión digital está estrechamente vinculado con el derecho a la intimidad personal, familiar y al secreto de las comunicaciones. En este orden de ideas, comprendemos que, si se lesiona el descanso efectivo, el secreto a las comunicaciones, la intimidad personal y familiar, se despliegan consecuencias que finalmente trasgreden al derecho a la salud del trabajador. Por lo tanto, este derecho posee una amplia protección y resulta ser un filtro más que refuerza la razonabilidad en la ejecución de la facultad de dirección. También resulta interesante referirnos sobre esa percepción común en donde el derecho a la desconexión digital, solo opera cuando el trabajador se encuentra en casa, o fuera de su centro laboral, ello no es netamente acertado, pues también protege los periodos de refrigerio del trabajador presencial en el centro de trabajo, o cualquier otro periodo de descanso fijado por ley.

Fijado lo anterior, se consideró estimar que la trasgresión del derecho a la desconexión digital se configura, no solo con la exigencia del empleador, para que su trabajador cumpla funciones dentro de un periodo donde le corresponde el descanso, contexto en donde muchas veces no se le remunera horas extra. Si no que también, bastará con

los reiterados intentos de contactarse con su trabajador que escapen de la razonabilidad, de forma que establecer comunicaciones por cualquier medio digital, ya sea directamente o indirectamente. Esto último se entiende, cuando el empleador delega a un asistente o a un compañero de trabajo la tarea de contactar al trabajador en cuestión. Basta que, por el intermedio de estos mensajes, el trabajador internalice que tiene pendientes ligados al trabajado para que su reposo mental no sea pleno, perdiendo calidad en el disfrute de su tiempo libre, en consecuencia, se vulneraría su derecho a la salud, transgrediéndose de este modo el valor esencial que descansa bajo la tutela del derecho a la desconexión digital. Por lo dicho entonces, no es necesario que el trabajador ejecute efectivamente funciones a corto o largo plazo, por exigencia del empleador. La lesión inicia desde el momento en donde se cursa comunicaciones reiteradas y no justificadas, pues la desconexión digital también es un deber en el empleador para abstenerse de entablar dichas comunicaciones. Precisamente estos puntos son lo que puede acordar el empleador con su trabajador, para fijar las políticas de desconexión, por ejemplo; el empleador puede comunicarse con su trabajador para realizar consultas respecto de un objeto olvidado en la oficina, como resulta evidente ello no connota una exigencia para que el trabajador ejecute funciones o fije en su conciencia una obligación pendiente, este tipo de acción es inocua y se encuentra dentro del marco razonable. Por otro lado, Podemos comentar, que el poder de fiscalización expresado mediante medios digitales, deberá cesar cuando inicien los periodos

de descanso fijados por ley. Ello no solo será así, cuando el trabajador se encuentre fuera de las instalaciones de la empresa, si no también cuando se encuentre dentro del centro laboral. La desconexión digital, interrumpe el permanente monitoreo ejecutado por el empleador mediante Tics, garantizando el deber de abstenerse de toda intromisión indebida en la esfera íntima de la persona. En consecuencia, en caso de trasgredir estos límites, llegarían a verse afectados derechos inespecíficos como, el secreto a las comunicaciones, la intimidad personal y familiar del trabajador y por último la salud del mismo. Así también, Si un empleador, amparado en el poder de dirección en sentido estricto y el poder de fiscalización, decide tomar represalias mediante el ejercicio de su poder disciplinario, sancionando a un trabajador por no responder mensajes, o resistirse a cumplir labores exigidas, o por haber encontrado algo reprochable durante un monitoreo, pese a que le correspondía al trabajador un periodo de descanso. Se concretaría una clara arbitrariedad, lesionando al derecho a la desconexión digital, vulnerando en virtud a dicha sanción retaliativa la moral del trabajador, lo que implica la afectación a su salud. Recordemos entonces, que la desconexión digital proscribire las sanciones motivadas por represalias.

En base a todo lo anterior, Carlos Jiménez Silva nos extiende pertinentes proyecciones para la regulación la de la desconexión digital en favor a los trabajadores presenciales. En el supuesto de que se identifique la violación del derecho a la desconexión digital como una forma de hostilidad laboral, el trabajador tendrá la posibilidad de

emprender acciones legales para exigir una indemnización por despido arbitrario. Asimismo, la carga de la prueba, recae en el trabajador al encontrarse en una posición más favorable para demostrar que recibió comunicaciones injustificadas por parte de su empleador, o ha ejecutado labores fuera de la jornada laboral, mediante la presentación de mensajes por correo electrónico o personal, llamadas o mensajes de *WhatsApp*, o cualquier otro tipo de comunicación por medios digitales. Así como también, indicar que fue sancionado por un monitoreo indebido. La excepción se dará cuando, en el contexto de un procedimiento judicial, se le pida al empleador la exhibición de documentos y este se niega, el juez tiene la facultad de aplicar la presunción legal en perjuicio de la empresa, conforme a lo establecido en el artículo 29 de la Ley Procesal del Trabajo (Jiménez Silva, 2020).

III. La deshumanización de las relaciones laborales

En la actualidad, una de las mayores inquietudes radica en el riesgo sobre el progresivo desplazamiento del trabajo humano por sistemas basados en inteligencia artificial, en áreas de prioridad para el razonable juicio humano. Las dinámicas laborales han evolucionado hacia la digitalización y automatización, relegando competencias intrínsecas y fundamentales del hombre, la creatividad, la capacidad de innovación, la resolución de problemas complejos y la toma de decisiones con criterios éticos, son funciones que, en ciertos casos, están siendo delegadas a los sistemas basados en inteligencia artificial, los cuales son de accesibilidad gratuita y prácticamente

universal, tesis que plantea serias reflexiones sobre el impacto en la dignidad y la centralidad de la persona en el ámbito laboral. Este panorama exige una respuesta jurídica que no solo mitigue los riesgos de deshumanización, sino que también revalorice el papel del ser humano como creador, decisor y actor esencial en el desarrollo social, especialmente en el ámbito laboral, la facultad de dirección debe ser inherente al empleador, este no debería explotarla mediante el uso de estas herramientas. En nuestros días, tenemos un bagaje de complejas herramientas de esta naturaleza, que son capaces de realizar predicciones basadas en algoritmos, en modelos financieros y médicos, Inspección y monitoreo de calidad mediante visión artificial, reconocimiento del lenguaje natural y simular empatía, interacciones emocionales profundas. Producir textos, con redacción impecable de categorías académicas y coloquiales. Generación de imágenes y videos basados en patrones preexistentes, crear melodías que dan la impresión que fueron grabadas en un estudio profesional por medios convencionales. Pueden simular físicas y crear historias en base a simples palabras claves verbalizadas. En los sistemas judiciales, también se ha hecho presente con el caso del sistema colombiano, donde Siarelis ha demandado comentarios por parte de la comunidad jurídico peruana, el portal del Poder Judicial el Perú ha considerado una nota prensa, explicando que el Sistema de Inteligencia Artificial para la Resolución de Litigios Societarios, (SIARELIS) diseñado para orientar en casos de derecho societario, es capaz de analizar precedentes judiciales y hechos fácticos para predecir posibles

sentencias, Además, desincentiva demandas infundadas al prever resultados adversos, promoviendo la conciliación y descongestionando el sistema judicial. El programa también contrastó sistemas como el canadiense, donde la I.A. tiene carácter vinculante, con el colombiano, que es más didáctico. Ambos modelos reflejan avances hacia una "Justicia 4.0", integrando tecnologías para agilizar procesos, reducir costos y mejorar la accesibilidad en los sistemas judiciales. En esta línea existen otros sistemas como, Los avances en inteligencia artificial han revolucionado el ámbito jurídico con sistemas innovadores que optimizan la toma de decisiones. Por ejemplo, *Case Law Analytics*. utiliza modelos matemáticos y algoritmos para predecir resultados legales y cuantificar riesgos, proporcionando a los abogados herramientas basadas en análisis históricos de decisiones judiciales. Este sistema ha logrado anticipar correctamente el 79% de los fallos del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, evaluando casos previos para prever soluciones a nuevos litigios. En Brasil, el programa Sócrates, implementado en 2017, analiza una base de datos de 108 millones de casos legales y ha generado 300,000 decisiones judiciales para el Tribunal Supremo de Justicia. Su enfoque se centra en el tratamiento de casos repetitivos, facilitando una mayor eficiencia en la resolución de conflictos. China ha implementado el Tribunal de Internet, un sistema integral de I.A. establecido en 2019, que está interconectado con organismos públicos y privados. Este sistema automatiza todo el proceso judicial, incluyendo la emisión de sentencias. Aunque un juez supervisa las decisiones, debe justificar

cualquier discrepancia con los fallos propuestos por la I.A. Este modelo ha sido objeto de críticas por su carácter controlador, ya que impone restricciones a quienes no cumplen con las sentencias, como la imposibilidad de viajar, obtener créditos o acceder al comercio electrónico. Otro desarrollo destacado en China es el juez holográfico, introducido también en 2019. Este sistema utiliza inteligencia artificial y realidad aumentada para crear una representación digital compuesta a partir de los rostros de jueces reales. Permite la simulación virtual de juicios, donde los participantes pueden interactuar mediante hologramas, facilitando tanto el desarrollo de procesos judiciales remotos como la enseñanza del juicio oral a través de simulaciones y roles interactivos (El Peruano,2023).

En consecuencia, a pulso de inmediatez, no solo se han reemplazado, editores, camarógrafos, escritores, compositores, traductores, asistentes de *call center*. También se está reemplazando, asistentes legales, abogados, etc. Se han reemplazado tutores en la educación, agentes de soporte en comunicaciones, contadores, diseñadores gráficos, radiólogos, entre otros. Ello impacta en las oportunidades laborales, las reduce, marchita el acceso al trabajo, desluce el sentido del Derecho laboral, constituido en defensa del hombre. Sobre estas ideas, reflexionamos sobre el rumbo de la legislación. En un futuro, no tan utópico, el reemplazo del trabajo humano se verá con mayor énfasis, los avances de la I.A. son avasalladores. No es algo ficcional, la sociedad jamás se apartará de estos sistemas, en virtud su espíritu crematístico, los intereses mercantiles son los que trazarán el rumbo.

No obstante, el Derecho no debe verse soslayado, el legislador no debe ser insensible, es preciso establecer los mecanismos reguladores adecuados del uso de las tecnologías de información y comunicación, pues el sentido del Derecho en esencia, es el propio ser humano. Por lo dicho, también resulta fundamental reflexionar si el monitoreo por sistemas de inteligencia artificial que recopila datos privados, representa un riesgo. Al respecto, consideremos uno de los casos más conocidos, el caso de la empresa Amazon, que utilizó un sistema de monitoreo llamado *Time Off Task*, para rastrear el tiempo que los empleados pasaban realizando tareas específicas. El sistema utilizaba algoritmos para analizar los patrones de trabajo de los empleados e identificar a aquellos que no estaban cumpliendo con las expectativas de productividad. La implementación de la inteligencia artificial I.A. en el monitoreo laboral ha suscitado debates sobre su impacto en la dignidad y privacidad de los trabajadores. Empresas como *Walmart* y *Starbucks* han adoptado sistemas de IA para supervisar las comunicaciones de sus empleados en plataformas como *Slack* y *Teams*, con el objetivo de analizar el desempeño y detectar posibles incumplimientos. Asimismo, es necesario cuestionar si será factible que el trabajador cuente con la protección de un derecho a la desconexión digital evolucionado, la optimización del contenido protector de este derecho es la clave. Asimismo, se plantea la reflexión sobre si es compatible con la dignidad humana que el trabajador sea desplazado por inteligencia artificial, de su labor.

Por lo expuesto, se hace indispensable ampliar el alcance protector del derecho a la desconexión digital como un acto evolutivo. Partiendo de la idea, de que el mismo un regulador de las tecnologías digitales, y que también es evidente que deviene en un claro limitador para la facultad de dirección del empleador, en lo referente a la delegación de tareas, el monitoreo y las sanciones disciplinarias. Resultaría factible reforzar esta propiedad moderadora para limitar la facultad organizativa del empleador, con el propósito de prevenir el reemplazo del trabajo humano por la inteligencia artificial y promover el trabajo humano. En este contexto, el derecho a la desconexión digital debe evolucionar no solo como una herramienta para proteger al trabajador, sino también como una garantía para preservar la dignidad humana y promover el acceso al trabajo frente a las dinámicas disruptivas de la automatización. Este enfoque no solo responde a los retos actuales, sino que reafirma la relevancia de este derecho en la construcción de un equilibrio justo entre tecnología, organización empresarial y derechos fundamentales.

IV. La facultad de dirección organizativa del empleador, delectada de la libertad de empresa y el rol económico

Desde una perspectiva económica, el uso de inteligencia artificial impulsa la competitividad de las empresas, afina su escalabilidad, en tanto que las mismas pueden crecer rápidamente sin necesidad de incrementar proporcionalmente su fuerza laboral. Resulta más caro entonces contratar personal y cubrir sus derechos sociales, que optar por celebrar un contrato laboral con determinado personal, el trabajo humano implica un mayor costo

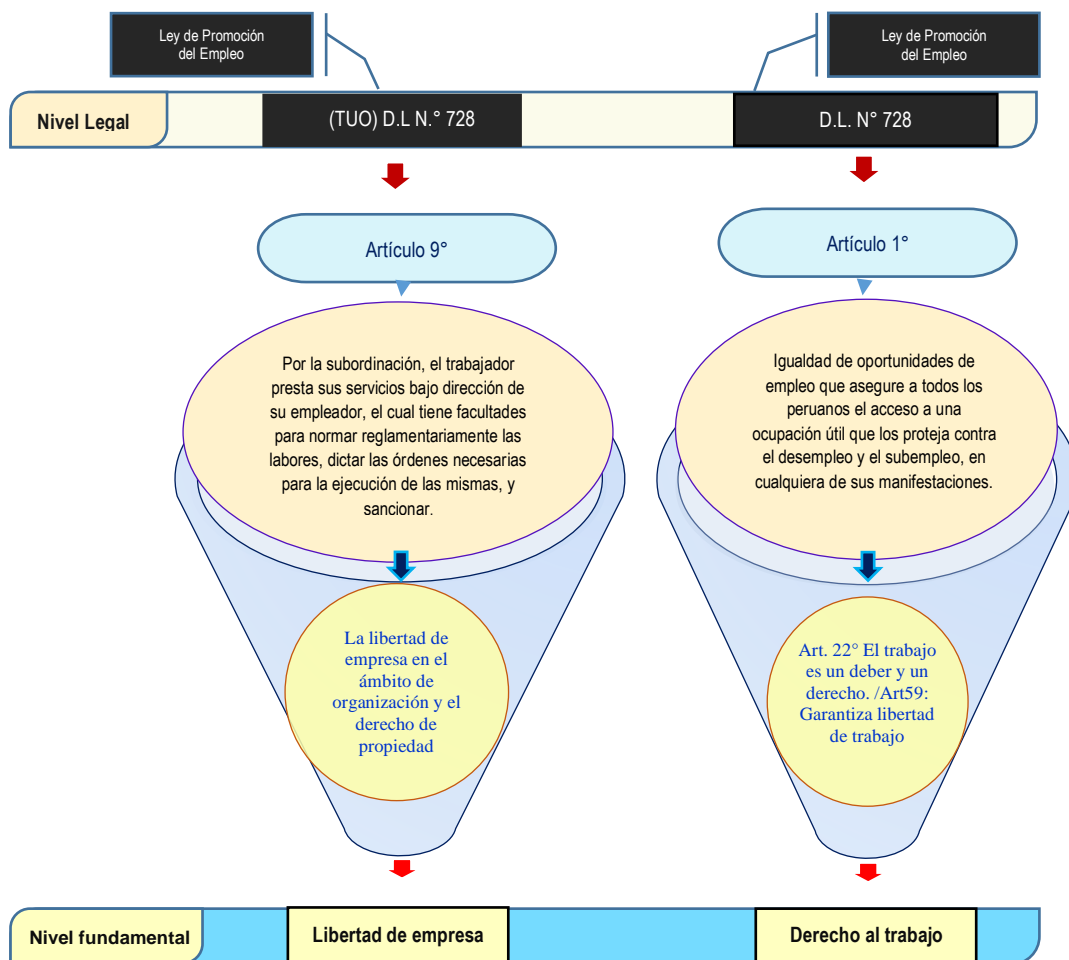
de transacción, es más caro. El empleador desde su espíritu crematístico, naturalmente buscará obtener el mayor beneficio, a cambio del costo más bajo. Su facultad de dirección organizativa, se inclinará entonces por los sistemas basados en I. A.

Esta manera de operar, tiene una justificación que descansa a nivel a nivel constitucional, el artículo 59, de la Constitución Política del Perú, que corresponde al Rol Económico del Estado señala: El Estado estimula la creación de riqueza y garantiza la libertad de trabajo y la libertad de empresa, comercio e industria. El ejercicio de estas libertades no debe ser lesivo a la moral, ni a la salud, ni a la seguridad públicas. El Estado brinda oportunidades de superación a los sectores que sufren cualquier desigualdad; en tal sentido, promueve las pequeñas empresas en todas sus modalidades. (Constitución Política del Perú, 1993).

Si estimamos el fenómeno telemático de la I.A, dentro de los alcances del presente artículo, rescatamos hasta qué punto la libertad de empresa en clave a la facultad de dirección del empleador, puede decantarse por la deshumanización del trabajo. Quizá el reemplazo por del hombre por la I.A, estremece un tanto la moral. Dicho ello, percibimos una suerte de fricción entre la libertad de empresa del empleador y lo que corresponde al derecho al trabajo, siendo que lo óptimo es que estos dos valores fundamentales, deben ser armónicos para cumplir de debida manera con la estimulación de riqueza del país.

Por tanto, estas consideraciones son esenciales para estudiar qué valor resguardar de cara al futuro: el trabajo humano o la primacía del interés económico y comercial de los empleadores.

Figura 4
Diagrama procedural de principios



Nota. La figura expone el proceso de conversión de normas regla a nivel fundamental. Fuente: Elaboración propia.

V. Ponderación

1. Idoneidad

En este filtro, se evalúa si la medida adoptada (reemplazo de trabajadores humanos por sistemas basados en I.A.) es adecuada para lograr el objetivo legítimo de estimular la riqueza. En este caso, el uso de sistemas de IA podría considerarse *prima facie*, idóneo para incrementar la eficiencia en los procesos productivos, reducir costos operativos y aumentar la competitividad de la

empresa. Estas mejoras, generarían riqueza en términos de mayores ingresos para la empresa y potencial expansión económica. No obstante, la idoneidad del uso de I.A. no se evalúa de manera aislada. No podemos olvidar o ser insensibles al desplazamiento de trabajadores, lo que podría tener efectos negativos sobre el tejido económico del Perú. Sabemos que el Perú es un país de emprendedores, Las MIPYMES constituyen gran parte del tejido económico del país debido a su capacidad para generar empleo y dinamizar la economía local. Sin embargo, el reemplazo o desplazamiento de los trabajadores en estas pequeñas entidades mercantiles, por sistemas de inteligencia artificial afectaría en parte su rol como motor económico, pues son generadoras de empleo, reduciendo las oportunidades laborales, afectando directamente a miles de familias, limitaría también las posibilidades de crear nuevos empleos en el futuro. Naturalmente, dicho efecto nocivo, no solo puede darse desde simples *Startups*, ello también puede acontecer con las grandes empresas o corporaciones. Como consecuencia, se generaría un impacto adverso, debilitando la capacidad de estas entidades mercantiles para sostener el desarrollo económico de la nación. A demás, las grandes empresas y corporaciones tendrán más recursos para emplar sistemas de I.A. más sofisticados, en tal sentido pueden crearse brechas en términos de competitividad frente a las medianas, pequeñas y micro pequeñas empresas.

Conclusión parcial en esta subetapa: Si bien el uso de IA es idóneo para la empresa en términos inmediatos, no necesariamente lo es desde una perspectiva de generación de riqueza sostenible y equitativa.

2. Necesidad

En el presente filtro, se exige determinar si la adopción de IA, con la consecuente afectación al empleo humano, es la única medida disponible para lograr el fin de estimular la riqueza. En efecto, podemos encontrar alternativas menos lesivas; por ejemplo, la incorporación del derecho a la desconexión digital de la I.A., puede entenderse como una herramienta para regular y equilibrar la interacción entre los sistemas de I.A. y los trabajadores. Este derecho no solo busca proteger a los empleados de una sobreexposición a herramientas tecnológicas fuera de su horario laboral, sino también: por intermedio de su ampliación se busca prevenir la deshumanización del trabajo, promoviendo el trabajo humano en áreas prioritarias para su intervención e impidiendo que el empleador delegue su facultad de dirección a estos sistemas vinculados a la I.A. De esta manera, se garantizaría que la implementación de la IA se oriente hacia tareas específicas que complementen, y no reemplacen, el trabajo humano. Asimismo, se puede impartir capacitaciones a los trabajadores sobre el uso adecuado de estos sistemas digitales.

Por otro lado, existes diversas medidas alejadas de la tesis puntual, para impulsar el desarrollo económico del país en clave al artículo 59 de la Constitución, podría ofrecer incentivos fiscales para MIPYMES, reducir la tasa de interés de créditos a empresarios. Dedicar una mejor optimización a las herramientas de financiamiento, o el marco legal que corresponde al *leasing* financiero, para liberar de responsabilidades civiles a las MIPYMES para así lograr un mejor incentivo donde los emprendedores participen con mayor intensidad en el mercado financiero.

Conclusión parcial de esta subetapa: La medida no cumple plenamente con el principio de necesidad, en tanto que existen diversos medios alternativos para cumplir la estimulación de riqueza.

3. Proporcionalidad en sentido estricto

Finalmente, evaluamos si el sacrificio del derecho al trabajo es proporcional al beneficio obtenido en términos de estimulación de riqueza. Para ello, partiremos mencionando que desde luego; la libertad de empresa tiene un papel innegablemente instrumental y esencial en la generación de riqueza, lo cual contribuye al crecimiento económico y, potencialmente, al bienestar social o beneficio social neto. Sin embargo, este derecho no puede ejercerse de manera que genere desigualdad estructural o comprometa otros derechos fundamentales, como la propia dignidad del trabajador. De qué sirve garantizar y promover la

libertad de empresa si, en el proceso, se emplean herramientas o prácticas que ponen en peligro, o directamente vulneran, el derecho al trabajo. La creación de riqueza, es un concepto que se expresa en arreglo al beneficio social neto, entendamos entonces que si las herramientas de I. A se expanden hasta enquistarse en los sistemas judiciales peruanos, trascendiendo del criterio humano para generar resoluciones, estaríamos instaurando la deshumanización de la justicia y ello no es un aporte para el beneficio social neto, pues se estaría minimizando las consideraciones éticas, elementos emocionales y axiológicos de un juez humano, los sujetos procesales serían reducidos a algoritmos y ello es poco digno, Se produciría un aumento del desempleo en el sector jurídico y menor inversión en formación profesional, definitivamente el máximo beneficio social neto , se vería afectado , en tanto que se denigraría aspectos esenciales de una sociedad digna. Bajo esa misma línea mental, resulta obvio, que el derecho al trabajo, tiene un carácter central en la dignidad humana y la cohesión social, actuando como eje articulador de derechos como la seguridad social, la salud y la educación. Entonces si formulamos una evaluación de la afectación en estos extremos, evidentemente esta afectación compromete el núcleo esencial del derecho al trabajo y afecta transversalmente otros derechos sociales. De manera que, la implementación de IA en tareas que antes desempeñaban humanos genera una pérdida de empleos en sectores completos, sin una estrategia clara de

absorción laboral para los afectados. AL momento, el gobierno peruano, no reconoce subsidios a estos trabajadores que han perdido su empleo en el marco de la tesitura. Asimismo, es preciso subrayar que el derecho al trabajo tiene una dimensión estructural que trasciende el ámbito individual. El reemplazo de la fuerza laboral humana en áreas que demandan la preminencia de su juicio por sistemas de IA., tiene implicancias que no solo se reducen al incremento de la desigualdad, discriminación en procesos de selección, o desempleo. Ello dejara ecos más allá, del derecho laboral, estaríamos frente a un fenómeno que involucra una transformación ética en las estructuras sociales, se trata entonces de una tensión entre eficiencia y humanidad. El beneficio obtenido, es innegable, el aumento de la productividad y reducción de costos que benefician principalmente a la empresa. Para que este beneficio sea socialmente aceptable y circunscrito a la moral que menciona el rol económico del Estado, debe traducirse en una mejora significativa para la comunidad, por ejemplo, creación de nuevos empleos a manera compensatoria y el refuerzo de las garantías del derecho al trabajo, una garantía es el derecho a la desconexión digital de sistemas vinculados a la I.A.

Conclusión parcial de esta subetapa, la medida, en su forma actual, no supera el test de proporcionalidad en sentido estricto, ya que los beneficios para la empresa no compensan el perjuicio al derecho al trabajo y a la cohesión social, en tal sentido no es proporcional.

4. Resultado del Test de Ponderación

La implementación de IA con el fin de estimular la riqueza no puede ejecutarse de manera indiscriminada, sacrificando el derecho al trabajo sin adoptar medidas que mitiguen su impacto. La Constitución exige que el ejercicio de la libertad de empresa esté en clave al bienestar general, en conformidad al artículo 59° de la Constitución Política del Perú, lo que implica compatibilizar las decisiones empresariales con el respeto a los derechos laborales. Para afianzar esta armonía de principios, es factible incorporar la desconexión digital de inteligencia artificial en el marco legislativo de la Ley N.° 31814, Ley que promueve el uso de la inteligencia artificial en favor del desarrollo económico y social del país. Así también resulta factible, la adopción de políticas de reconversión laboral y capacitación en tecnologías relacionadas con la I.A.

V. El Derecho a la desconexión digital de sistemas vinculados con la Inteligencia Artificial

Puede entenderse como una evolución del derecho a la desconexión digital, adaptada a los desafíos que plantea la creciente automatización y uso de I.A. en los entornos laborales. En esencia, este derecho busca que la dinámica de las relaciones laborales, se encuentre desconexa dentro de lo razonable de sistemas basados en inteligencia artificial, a fin de prevenir la deshumanización del trabajo, limitando el poder de dirección, estableciendo criterios que incentiven o incluso obliguen al empleador a priorizar la contratación de trabajadores humanos en lugar de reemplazarlos totalmente por sistemas basados en inteligencia

artificial cuando se trate de áreas o actividades de prioritarias para la intervención humana. La base de la desconexión digital parte de la regulación del uso de la tecnología; en ese sentido, sin ninguna duda ello, también es aplicable a los sistemas digitales basados en I.A. Ahora, no solo se trata de proteger al trabajador de la invasión de su vida privada, sino de garantizar su acceso al empleo, no ser discriminado, no ser tratado como un simple algoritmo. Por ello, la facultad de dirección no puede expresarse de forma automatizada en razón a estos sistemas, el poder de dirección solo debe pertenecer exclusivamente al empleador. Por lo tanto, cuando tratamos el derecho a la desconexión digital de sistemas vinculados a la I.A., estamos frente a la evolución y la ampliación del contenido protector del derecho, al abordar no solo la relación laboral existente, sino también la entrada y permanencia de los trabajadores en el mercado laboral.

Para entender cómo operaría este derecho, se pueden establecer el siguiente punto clave, la limitación a la dimensión organizativa del poder de dirección empresarial; los empleadores tendrían restricciones para sustituir trabajadores humanos por sistemas de I.A. en tareas que puedan ser desempeñadas razonablemente por personas. Toda automatización debe estar orientada a complementar, no a sustituir, las capacidades humanas. Por lo tanto, implicaría prohibir la automatización total de las labores, buscando entonces que la misma complemente el trabajo humano. Se priorizará la intervención humana en tareas esenciales relacionadas con la creatividad, empatía y la toma de decisiones éticas. Prohibir el uso de sistemas de I.A. para la

vigilancia permanente del desempeño laboral que pueda generar estrés, presión indebida o afecte la dignidad de los trabajadores.

A. Enfoque en la fase precontractual

Este derecho no solo se enfocaría en trabajadores ya contratados, sino en quienes buscan empleo. Por ejemplo, se podría regular que ciertos procesos de selección prioricen la intervención humana sobre algoritmos de IA para evitar discriminación y garantizar oportunidades reales. El artículo 22 de la Constitución Política del Perú, que consagra el derecho al trabajo como un deber y un derecho de carácter social, respalda esta perspectiva institucional. Bajo esta premisa, el Estado podría considerar que la desconexión digital de sistemas de I.A en etapas de selección laboral fomenta la igualdad de oportunidades para los trabajadores humanos, dado que estas personas aún no son formalmente trabajadores al no haber celebrado un contrato laboral.

En una situación en la que un empleador utilice sistemas de IA para filtrar currículos o realizar evaluaciones iniciales, la desconexión digital de I.A. podría significar que, el empleador debe priorizar una primera evaluación por un humano antes de emplear la I.A. como complemento, la IA no reemplace de forma exclusiva el análisis humano, asegurando que el proceso de selección considere criterios humanos que trascienden los criterios puramente técnicos. Por lo tanto, La desconexión digital de la I.A, cuando se analiza desde la dimensión objetiva o institucional del derecho al trabajo, se alinea

con los principios de pleno empleo y justicia social. Este enfoque refuerza el mandato estatal de proteger el trabajo humano, fomentando la integración responsable de tecnologías avanzadas sin deshumanizar el mercado laboral. De esta manera, la política pública no solo se adapta al avance tecnológico, sino que también protege los valores fundamentales del derecho al trabajo en una sociedad en transformación.

B. Ámbitos prioritarios

Este derecho sería especialmente relevante en sectores donde el trabajo humano tiene un impacto social significativo, como la administración de justicia, educación, la salud y los servicios públicos, etc.

C. Justificación

Refuerza el principio de dignidad humana, al garantizar que el trabajo, como elemento clave del desarrollo personal y social, no sea marginado por intereses puramente económicos. Permite un uso ético y responsable de la tecnología, al evitar que las decisiones empresariales deshumanicen los entornos laborales. El derecho a la desconexión digital de la IA no es un rechazo absoluto a la tecnología, sino una forma de asegurar que su implementación no sea desproporcionada ni contraria al bienestar colectivo. Este enfoque responde a un conflicto de principios constitucionales, donde el derecho al trabajo y la dignidad humana deben equilibrarse con la libertad de empresa y la innovación tecnológica. En

conclusión, este derecho busca ser una herramienta para armonizar los avances tecnológicos con los derechos humanos fundamentales, protegiendo a las personas no solo como trabajadoras, sino como individuos que merecen un acceso justo y equitativo al trabajo en la era de la automatización.

Figura 5
La evolución del Derecho a la Desconexión Digital



Nota. La a figura ilustra cómo la evolución del derecho a la desconexión digital limita las distintas dimensiones del poder de dirección del empleador.

VI. Confirmación del contenido hipotético

Del resultado de la aplicación de la fórmula del Peso de Alexy, se logra internalizar que, aunque la defensa del derecho a la salud del trabajador es el mandato de optimización con mayor peso, su prevalencia no implica la anulación del principio de menor prioridad. Según lo demandado por el paradigma Neoconstitucional, la

ponderación de derecho opera en todo caso, armonizando los valores constitucionales involucrados. Estamos convencidos que la clave para dicha armonización recae en el derecho a la desconexión digital en favor al trabajador presencial. Por lo tanto, del resultado de la presente ponderación se desprende el norte para elaborar una propuesta orientada a la incorporación del derecho a la desconexión digital en el decreto ley N° 854 y la Ley N° 30057, a fin de garantizar el descanso efectivo y la salud del trabajador presencial. Demostrando, que este derecho no significa un elemento inicuo para la facultad de dirección del empleador, sino más bien, un mecanismo para garantizar y reforzar el presupuesto de razonabilidad recogido en el artículo 9 del TUO del Decreto Legislativo N 728, ley de productividad y competitividad laboral, resultando ser un fundamento jurídico idóneo cuando para limitar la facultad de dirección del empleador, especialmente en el contexto de los impactos de las nuevas tecnologías de comunicación.

De la figura que expone las formas de trasgresión esencial del derecho a la desconexión digital, se logra comprender el alcance de la protección que ofrece este derecho. Asimismo, como es que cada arista de la facultad de dirección del empleador, cuando se ejerce mediante el uso de tecnologías, puede lesionar derechos inespecíficos del trabajador. Este análisis demuestra la importancia fundamental del derecho a la desconexión digital dentro del modelo de Estado Constitucional de Derecho, destacando su papel como un refuerzo clave para la razonabilidad en el uso de las tecnologías en

las relaciones laborales. Sobre lo dicho, luego de aplicar la ponderación mediante la Fórmula del Peso y analizar los métodos de transgresión al derecho de la desconexión digital, se ha demostrado que esta desconexión no solo es esencial para salvaguardar la salud del trabajador, sino que también confirma la necesidad de ajustar la normativa laboral a la realidad telemática vigente. Esto se presenta como una expresión del dinamismo de la ley en un Estado Constitucional de Derecho. Por consiguiente, la presente hipótesis queda objetivada, ya que la adaptación normativa propuesta en el presente trabajo, refleja una respuesta adecuada a la realidad telemática y el estado cultural de nuestra sociedad, subrayando la evolución de la ley en base al ritmo de los intereses sociales. Los cambios son imparables y en ese contexto las leyes no deben descuidar la protección de los derechos fundamentales, han de cerrar cada espacio de indefensión, agotando todas las salvaguardias necesarias para garantizar la salud del trabajador. Así, se consolida un cuerpo legislativo robusto y preparado para enfrentar los desafíos futuros.

3.4. GARANTIZAR EL RESPETO AL TIEMPO DE LA JORNADA LABORAL DIARIA EN EL ENTORNO TELEMÁTICO ACTUAL Y PREVENIR LA DESHUMANIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES ANTE EL AVANCE DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL

Con respecto a ello y tal como ha sido fijado por la ponderación, la clave radica en la eficacia del derecho a la salud de todos los trabajadores,

independientemente de su modalidad laboral y promover el trabajo humano. En tal sentido, la propuesta deviene en incorporar el derecho a la desconexión digital en el decreto legislativo N° 854, conocido como Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo y la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, dichos dispositivos son fundamentales para brindar la protección al descanso, regulando las jornadas laborales y el sobretiempo. Por otro lado, se ha trazado a manera de propuesta la incorporación del derecho a la desconexión digital de sistemas vinculados por inteligencia artificial en la Ley N° 31814, a fin de contrarrestar la deshumanización laboral. Lo que devendría en un marco jurídico optimizado que brinda garantías a los derechos inespecíficos de los trabajadores al regular el manejo de tecnologías de la información y comunicación fuera del horario laboral, evitando abusos por parte del empleador.

En este contexto, es esencial realizar una revisión integral al estado de las disposiciones legales vigentes que se encuentran inmersas en la problemática. Este análisis permitirá identificar la insuficiencia legislativa y en base a ello sustentar la propuesta legislativa, se llevará a cabo entonces, un estudio de legislación peruana analizando los puntos a optimizar y también se realizará una legislación comparada, estudiando como estos cuerpos legislativos internacionales tratan el problemita del estudio, sirviendo como referencia para adaptar las mejores prácticas legislativas al contexto nacional.

3.4.1. Análisis Integral de la Legislación Peruana

I. La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo denominada como Ley N° 29783 y su reglamento DS 005-2012-TR

Establece las normativas y disposiciones legales relacionadas con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el ámbito laboral. Todo acto que compete sus obligaciones en virtud al vínculo laboral, debe ejecutarse en base al principio de prevención. El cual establece que, el empleador tiene la responsabilidad de garantizar en el centro de trabajo la implementación de medidas y condiciones que salvaguarden la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, así como de aquellas personas que, sin tener un contrato laboral, brinden servicios o se encuentren en las instalaciones laborales. Desde la perspectiva de dicha máxima, el empleador debe cumplir lo fijado en el artículo 27 del reglamento, garantizando que los trabajadores reciban formación en materia de prevención. Esto se refleja en el apartado B), el cual rescatamos especialmente, pues establece que dichas formaciones o capacitaciones, deben ser proporcionadas cuando se produzcan cambios en las tecnologías. Frente ello, destacamos que el principio de prevención es transversal para toda clase de trabajadores incluido el presencial, en este caso tocamos una problemática en donde los trabajadores presenciales se han visto desprovistos , entonces la insuficiencia legislativa radica en que en el contexto del uso de Tics, no se ha confeccionado un mecanismo específico que proteja al trabajador

presencial, por lo tanto consideramos ampliar el alcance del derecho a la desconexión digital como un mecanismo que concrete la dimensión preventiva y garantista de la presente ley, a fin de evitar o reducir estos riesgos vertidos en la salud del trabajador presencial.

II. Ley N.º 31572 Ley del Teletrabajo y su reglamento aprobado por el Decreto Supremo N.º 002-2023-TR

Los presentes dispositivos legales, son relativamente novedosos, la ley fue aprobada el 2 de septiembre de 2022, ampliando a su predecesora, la Ley N.º 30036. Su reglamento se oficializó posteriormente mediante el Decreto Supremo correspondiente, publicado el 26 de febrero de 2023, en donde se incorporó el trabajo remoto. Desde luego, estas disposiciones contemplan el derecho a la desconexión digital. No obstante, adolecen de ciertas insuficiencias, por ejemplo, en lo correspondiente a la vigilancia o monitoreo y desconexión digital: aunque estas disposiciones regulan la desconexión digital, no establecen límites claros al monitoreo digital que realiza el empleador, lo que puede producir invasiones a la privacidad de los trabajadores. Sabemos entonces que, incorporar el derecho a la desconexión digital es vital para proteger a los trabajadores no solo del agotamiento por hiperconectividad, sino también de la vigilancia constante que puede extenderse fuera del horario laboral. En consecuencia, se deben incluir medidas específicas que prohíban el monitoreo injustificado y garanticen el respeto a la desconexión digital como

un derecho protector de la salud. Por otro lado, en relación con la equidad de garantías o salvaguardas de los derechos, se evidencia un espacio de desprotección. Naturalmente, la normativa se centra exclusivamente en teletrabajadores, dejando a los presenciales en riesgo frente a los desafíos tecnológicos que también los afectan. Además, tanto en el trabajo remoto como en el teletrabajo, no existe un mecanismo definido para computar el trabajo en sobretiempo, ello en el marco de la problemática estudiada. Lo cual también está reflejado en el Decreto Legislativo N° 854, que regula el trabajo en sobretiempo. Este se encuentra desprovisto de mecanismos para contabilizar adecuadamente las horas extras realizadas con el uso de tecnología fuera del horario laboral y, claro, como es sabido, no contempla el derecho a la desconexión digital. Por lo tanto, es pertinente incorporar este derecho en estos extremos, a fin de conformar un marco normativo más equilibrado, protegiendo tanto a teletrabajadores, trabajadores remotos y presenciales de las dinámicas laborales impuestas por la digitalización.

III. LEY N° 31814 Ley que promueve el uso de la inteligencia artificial en favor del desarrollo económico y social del país y el proyecto de reglamento publicado por Resolución Ministerial N.º 132-2024-PCM

La presente Ley N.º 31814, fue publicada el 5 de julio de 2023, promueve el uso de la inteligencia artificial, para el desarrollo económico y social del Perú. El proyecto de su reglamento fue

publicado el 2 de mayo de 2024. Dicha Ley representa un avance normativo significativo al aceptar que en la actualidad es necesario regular las incidencias de las tecnologías emergentes. Buscando que el uso de estos avances digitalizados, se implemente de forma ética y responsable. No obstante, el contenido de esta legislación se encuentra en *in crescendo*, lo que ofrece una oportunidad para incorporar aportes que aborden vacíos importantes, como la deshumanización del trabajo y los riesgos del monitoreo digital por IA en el marco laboral, puntos que merecen una reflexión profunda sobre el impacto de estas tecnologías en los derechos fundamentales de las personas.

En el marco del proyecto del reglamento, destaca el artículo 14, correspondiente al capítulo III sobre la gestión de riesgos en sistemas basados en inteligencia artificial, mismo que establece una escala de riesgos, clasificándolos como inaceptables, altos, medios y bajos, ello conforme al impacto potencial de estas tecnologías en los derechos fundamentales.

Sobre lo dicho, destacamos particularmente, el artículo 14.2, inciso D, mismo que considera de alto riesgo el uso de sistemas de IA para procesos de selección, evaluación, contratación y terminación de trabajadores o postulantes. Esta disposición, aunque relevante, se limita a regular solo un aspecto, el cómo los sistemas de IA previamente programados por los empleadores discriminan a qué aspirante contratar, así como también a qué

trabajador despedir. Y ello pues, en efecto es una práctica nociva, pero también, resulta ser un problema que el reglamento no contemple el riesgo inherente en la elección misma del empleador de utilizar sistemas de IA para reemplazar el trabajo humano. Este vacío normativo deja abierta la posibilidad de que los empleadores opten por delegar completamente en la IA decisiones críticas, lo que podría derivar en prácticas deshumanizantes que vulneren el derecho al trabajo. Aunque el artículo 12.2, literal i), establece la obligación de monitorear los efectos de la IA en el mercado laboral, incluyendo el desplazamiento de trabajadores, esta disposición se limita a un enfoque de monitoreo, sin calificar dicho desplazamiento laboral como un riesgo que deba ser prevenido activamente, resulta curioso, pues el legislador ha asimilado la lesión al acceso al trabajo y lejos de prohibirlo, se ha merecido a encargar al órgano pertinente, la evaluación de dicho fenómeno.

La realidad es que los sistemas de inteligencia artificial están evolucionando rápidamente, y su perfeccionamiento podría llevar a un entorno laboral altamente automatizado, en el que el desplazamiento de trabajadores humanos sea una consecuencia inevitable. En este contexto, se hace urgente la necesidad de incorporar el derecho a la desconexión digital de sistemas vinculados a la inteligencia artificial, como una herramienta para recuperar la esencia del trabajo humano y proteger a los trabajadores de ser tratados como algoritmos. Este derecho encuentra sólidos fundamentos en el marco legal vigente,

complementando principios como la dignidad y responsabilidad humanas (artículo 4, literales a y j del reglamento), y reforzando la idea de que las decisiones laborales deben respetar la autonomía y los derechos fundamentales de las personas.

Finalmente, este derecho serviría como una herramienta para prevenir abusos, estableciendo prohibiciones y sanciones claras contra prácticas como despidos automatizados o evaluaciones sesgadas. También debe incluirse la regulación del monitoreo por parte del empleador mediante IA, dado que estos sistemas podrían, sin mayores filtros, acceder a información de la esfera privada, íntima o familiar del trabajador, lo que constituye un riesgo alto que merece una respuesta legislativa contundente.

1. Deshumanización del Trabajo y Desplazamiento Laboral

He aquí un breve listado de los trabajadores que son desplazados por estas tecnologías; En el ámbito de los servicios administrativos y contables, como por ejemplo auxiliares contables, empleados de entrada de datos y personal administrativo, se observa un desplazamiento de tareas a causa de la Inteligencia Artificial. En el ámbito de la atención al cliente y las ventas, se ha observado una tendencia a reemplazar a los agentes de *call center* y cajeros por *chatbots*. Esta transformación es evidente en diversas entidades, tales como el Banco de Crédito del Perú, Movistar, universidades, entre otros. En el ámbito financiero, se está observando la

sustitución de analistas de nivel inicial y asesores básicos por sistemas automatizados. En el ámbito de la salud, los radiólogos y los administradores de registros están siendo reemplazados por sistemas de diagnóstico automatizado. En el ámbito legal, existen asistentes jurisdiccionales responsables de llevar a cabo el análisis de documentos. Incluso en el ámbito de los medios de comunicación y la creatividad, la inteligencia artificial está sustituyendo a redactores de noticias básicas, diseñadores gráficos y compositores de música comercial. Los artistas visuales, músicos, escritores, poetas y pintores enfrentan una amenaza a su autenticidad y capacidad creativa debido a que la inteligencia artificial tiende a estandarizar los resultados, lo que limita la innovación y la conexión emocional en el arte humano. Esto conlleva a un desplazamiento del enfoque artesanal en favor de soluciones rápidas y comerciales.

IV. Tendencia global sobre la regulación del uso de la tecnología en las relaciones laborales

Existe una tendencia a nivel mundial que busca desarrollar regulación específica para el uso de tecnología en el ámbito laboral. Esta tendencia va tomando cada vez mayor presencia, conforme la tecnología se va enquistando de manera más extensa en nuestras relaciones laborales, como respuesta a ello los gobiernos están implementando nuevas directrices para tratar temas como la privacidad, la seguridad, el trabajo en sobre tiempo

e incluso las implicaciones de la inteligencia artificial (IA) en el trabajo. De manera que, en la actualidad, varios países están llevando a cabo la revisión y modificación de sus marcos legales con el objetivo de mejorar la transparencia y equidad en el ámbito laboral, centrándose particularmente en aspectos como las condiciones de trabajo, el trabajo en sobre tiempo y la remuneración. Las reformas propuestas tienen como objetivo abordar las desigualdades que podrían agravarse debido a la tecnología si no se administra de manera adecuada.

Asimismo, la agencia especializada de la Organización de las Naciones Unidas, denominada Unión Internacional de Telecomunicaciones (ITU), que se encarga de asumir los aspectos vinculadores con la tecnología de la información y las telecomunicaciones. Ha realizado estudios pertinentes sobre esta cultura legislativa propiciada a nivel mundial que busca regular la tecnología en el ámbito laboral. Según el informe elevado por esta agencia, es un promedio de 193 países se encuentran desarrollando etapas de implementación de regulaciones específicas para la diversidad digital que someten las comunicaciones. Protegiendo los derechos del trabajador, del trabajo en sobre tiempo, la privacidad, del impacto negativo de la (IA). Entre estos países podemos encontrar; Estados Unidos, Reino Unido, Alemania, Francia, España, Italia, Colombia, Australia, Japón, India, Brasil, Canadá y demás (International Telecommunication Union, 2023).

3.4.2. Mirada al Derecho comparado hacia una propuesta de optimización normativa

Con respecto a la desconexión digital tanto en su dimensión esencial, como en su evolución, se ha posicionado como un tema central en diversas legislaciones a nivel mundial, debido al avance de la digitalización instaurada en el ámbito en las relaciones laborales.

I. Ley de Inteligencia Artificial de la Unión Europea

La Ley de Inteligencia Artificial de la Unión Europea (*AI Act*), constituye un esfuerzo innovador para regular el efecto de la inteligencia artificial, en particular en campos vinculados con el trabajo humano, la dignidad en el trabajo y los derechos fundamentales. Esta ley, que se implementó en 2024 y tiene similitud con la Ley N° 31814 de Perú, puesto que se ha definido una escala para categorizar el uso de Inteligencia Artificial en función de su grado de riesgo, estableciendo limitaciones importantes como por ejemplo en su artículo 5 , inciso D) prohíbe el uso de herramientas vinculadas con la IA de detección y valoración emocional en el ambiente de trabajo, que podrían deshumanizar la relación laboral, también prohíbe el reconocimiento facial en las instalaciones laborales, si es que no existe una autorización judicial de por medio. Asimismo, la legislación exige que los sistemas de Inteligencia Artificial clasificados como de alto riesgo, como los empleados en procesos de selección automatizada de personal, respeten

rigurosos criterios de transparencia y justicia. Esto abarca auditorías obligatorias para asegurar la representatividad y la imparcialidad de los datos con los que se entrenan, reduciendo de esta manera la probabilidad de prejuicios discriminatorios. Además, dicta que las compañías creadoras de modelos de Inteligencia Artificial asuman responsabilidad directa por los perjuicios provocados, proporcionando así un nivel de protección extra a los empleados desplazados o impactados por decisiones automatizadas. Para enriquecer este contexto, la Unión Europea también está desarrollando la Directiva de Responsabilidad Civil en I.A., la cual asegurará mecanismos de compensación para aquellos que experimenten daños a causa del empleo de estas tecnologías. Estas acciones tienen como objetivo frenar la sustitución masiva de empleados humanos, definiendo barreras éticas y jurídicas al uso indiscriminado de sistemas automatizados, y promoviendo la convivencia entre la innovación tecnológica y la protección de los derechos laborales y la dignidad humana (MIT Technology Review, 2024).

II. Labor Standards Act (Japón)

Trata el efecto de la automatización y la implementación de Inteligencia Artificial en el entorno de trabajo. Si bien parte desde un criterio preventivo como la ley peruana, esta tiene posee mayor incidencia reactiva, cuando se trata de contrarrestar la deshumanización laboral, pues busca asegurar que la incorporación de tecnologías basadas en Inteligencia Artificial no

reemplace de manera injusta a la fuerza laboral humana y que se establezcan las acciones requeridas para recapacitar a los empleados. El artículo 8 de esta normativa dicta que las compañías deben fomentar el uso ético de tecnologías basadas en Inteligencia Artificial, garantizando que no provoquen un desplazamiento masivo de puestos de trabajo sin la adecuada anticipación para la formación de los empleados implicados. Además, es necesario que las compañías que apliquen Inteligencia Artificial en operaciones vitales se comuniquen con sindicatos y empleados para asegurar la transparencia y la reducción de efectos sociales perjudiciales.

III. Ley 2191 de desconexión laboral (Colombia)

Este país latinoamericano se destaca por haber progresado notablemente en la regulación del derecho a la desconexión digital en la Ley 2191 de 2022 garantizando a todos los trabajadores, inclusive los presenciales, el derecho a no ser contactados fuera de su jornada laboral habitual, incluso durante periodos de descanso y licencias. La ley en cuestión contempla excepciones para ciertos empleados, como aquellos que ocupan puestos de confianza, aquellos trabajadores cuya presencia es necesaria debido a la naturaleza de sus labores, y en casos de circunstancias justificadas como por el ejemplo los casos fortuitos o fuerza mayor (Torres, 2022).

A nivel de Latinoamérica, podemos decir que, en contraste con Perú, es manifestado que la legislación colombiana en estos extremos se ha desarrollado de forma detallada, no solo para el teletrabajo, o el trabajo remoto, sino que también reconoce el derecho a la desconexión digital en el ámbito presencial.

IV. Ley Khomri law (Europa y Francia)

Se Promulgo la ley denominada como *Khomri law*, donde se prohíbe a los empleadores que exijan a sus trabajadores brindar respuesta a sus correos o llamadas, fuera de sus horas laborales, en caso de no hacerlo serán sancionados. Asimismo, en otras naciones europeas como Bélgica y Luxemburgo también se instauró regulaciones de la misma naturaleza que buscan obligar a las empresas a incluir el derecho a la desconexión digital en sus acuerdos colectivos de trabajo o políticas internas (Sanguineti ,2021).

Aunque el derecho a la desconexión digital no está plenamente desarrollado en la legislación peruana, la Ley *Khomri* y las regulaciones europeas ofrecen un modelo claro de cómo este derecho puede ser implementado en el ámbito laboral para evitar el agotamiento y promover la conciliación. En el Perú, un avance similar podría incluirse en la legislación laboral general, extendiéndolo más allá del teletrabajo y considerando el impacto de la inteligencia artificial y otras tecnologías en la gestión laboral.

V. Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (España)

La desconexión digital en España se regula mediante la ley orgánica 32018, conocida como Ley de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. aprobada el 5 de diciembre, esta ley estableció la base legal para que los trabajadores se desconecten de sus dispositivos digitales en horas no laborales, de acuerdo a la Ley Orgánica 3/2018, artículo 88. El derecho a la desconexión digital en España se aplica tanto a los trabajadores presenciales como al teletrabajo. Los empleados tienen la obligación de abstenerse de responder correos electrónicos, mensajes u otras comunicaciones laborales más allá de sus horas de trabajo designadas. La finalidad de este derecho es garantizar que exista un equilibrio entre el tiempo de descanso, los permisos, las vacaciones y la intimidad personal y familiar. Este derecho es aplicable tanto al ámbito público como al privado y la obligación de las empresas de establecer una política interna que defina la garantía del derecho de desconexión digital. Para la implementación de esta política es necesaria la negociación con los representantes de los trabajadores, así como medidas para sensibilizar y formar a los empleados sobre el uso adecuado de las herramientas tecnológicas. El derecho a la desconexión digital ha provocado cambios en la cultura organizacional de numerosas empresas, lo que se ha traducido en una tendencia a equilibrar la productividad y el bienestar de los

empleados y a reevaluar la disponibilidad de los empleados fuera del horario laboral (Velázquez,2020). Podemos encontrar las siguientes diferencias entre la legislación de Francia y España, En la nación francesa se requiere negociar anualmente con los sindicatos, algo que no es obligatorio en España. Además, la legislación española no fija un límite en cuanto al número de trabajadores en una empresa para aplicar este derecho, mientras que en Francia solo se aplica a empresas con más de 50 empleados. En líneas generales, el objetivo de estas regulaciones es garantizar que ningún trabajador esté obligado a responder correos electrónicos, mensajes de *WhatsApp*, llamadas telefónicas u otras comunicaciones laborales fuera del horario laboral, y mucho menos ser sancionado por no hacerlo (Castillo, 2016).

VI. Ley del Derecho a Desconectarse - Fair Work Commission (Australia)

A diferencia de Perú, donde el derecho a la desconexión digital aún carece de un marco normativo integral en favor del trabajador presencial, en otras jurisdicciones, como es en el caso de Australia, se reconoce este derecho de manera explícita y universal para todos los empleados. Este enfoque busca contrarrestar el fenómeno conocido como *availability creep*, una invasión progresiva del tiempo personal debido a la omnipresencia tecnológica en el ámbito laboral.

En estos sistemas, la legislación no solo garantiza la desconexión, sino que establece consecuencias claras ante su vulneración; los empleadores que transgreden este derecho enfrentan sanciones económicas, y los trabajadores tienen la facultad de denunciar cualquier contacto fuera del horario laboral ante órganos especializados, como la Comisión de Trabajo Justo (*Fair Work Commission*). Esta entidad, además de recibir las quejas, está facultada para intervenir y desplegar mecanismos de fiscalización que aseguren el cumplimiento efectivo del derecho (Vargas, 2022).

Así, se evidencia cómo un marco normativo robusto no solo protege la integridad del tiempo personal, sino que también redefine los límites del poder empresarial en favor de una convivencia más justa y humana en el ámbito laboral, un horizonte que Perú debe contemplar con urgencia.

3.4.3. Información relevante a considerar

I. El riesgo del uso de la inteligencia artificial sobre creatividad y la toma de decisiones

Desde una visión general, la Inteligencia Artificial impacta de cierto modo nocivo en la capacidad creativa del ser humano, si bien es cierto que no es un fin en sí misma y quien la usa, debe trazar las pautas, debe direccionarla hacia un rumbo en concreto en el proceso de crear, silenciosamente la facultad de creatividad del ser humano va adormeciéndose, aquel juicio crítico, aquella

capacidad de producir textos, o componer una canción, un relato, o el diseño de artes visuales. En estos días las obras auténticas están condenadas a verse subestimadas, los creadores o productores auténticos serán puestos bajo duda. El arte como un proceso intelectual, que demanda trabajo, puede verse mellado, esto deja ecos en la propiedad intelectual. Hoy por hoy, obras hechas por IA han ganado concursos, los algoritmos se han diseñado para nutrirnos de nuevos signos estéticos. La creatividad, facultad que ya no es exclusiva del ser humano, pues es emulada y se encuentra en mejora continua, para darnos soluciones con rapidez. Estas herramientas innegablemente se enquistarán a lo largo del tiempo, acompañarán al ser humano, hasta el mismo se olvide que es lo que fue. Es una tendencia a desdibujarnos y es entonces en donde el derecho debe defender nuestra esencia, demarcando los límites. Quizás cuando tengamos un panorama pletórico de estas tendencias, controlado por estos sistemas, necesitemos de un respiro, oxigenarnos desconectarnos. Ya no hay modo de retrotraernos, solo nos queda establecer los equilibrios en el presente, que un día el futuro romperá nuevamente.

Las generaciones inmediatas, no ejercitaran sus capacidades cognitivas como lo hicieron sus antecesores, quizá se cristalizarán en una cultura del facilismo, de la automatización, solicitando que procesos digitalizados piensen por ellos mismos y sean devorados por estos sistemas, los cuales los asimilarn como

cualquier otro algoritmo. En derecho, se necesita mucha lectura, producción de textos, hoy por hoy; en las universidades tales actividades son ejecutadas por sistemas de generación automática de escritura, parafraseo. Los estudiantes y las personas en general, desarrollarán una dependencia ante estos sistemas. A largo plazo entonces, dejaremos de expresar o explorar los límites de nuestras inteligencias múltiples, como la musical, la lingüística verbal, lógico matemática e inteligencia naturista. Inteligencias recogidas en la teoría de las Inteligencias Múltiples (Gardner,1983).

En el ámbito laboral, estamos frente a ante un recurso dual, a pesar de que nos ayuda a estructurar conocimiento, soluciones específicas, impulsando el camino para las soluciones, también a deprimido la necesidad de capacidades humanas. Si bien, objetemos una masa teórica o quizá expresada en imágenes, sonidos, la cual ha sido alumbrada por IA, y en base a ella podemos sostener otras ideas, nuestra sinapsis o creación autentica se va reduciendo, solo creamos conectores para enrumbar el proceso creativo, si bien encontraremos soluciones, serán construidas por puristas medios intelectuales. Reflexionaremos entonces, si es que en un futuro las obras hechas enteramente por el trabajo humano tendrán un mayor valor o serán depreciadas.

De momento, al Derecho le compete la defensa de la creatividad humana y todas las facultades que irradian de la condición misma de ser humano. Particularmente, el investigador es de la idea de la manera en cómo operan los actores y trabajadores del derecho, no debe verse muy comprometida por estas tecnologías emergentes. Por consiguiente, en el ámbito judicial, la injerencia de estas herramientas debe ser prudente, con mayor razón cuando se busca sustituir el trabajo de los magistrados. Si bien es cierto que la IA es una herramienta que impulsa y puede simplificar o reducir la carga laboral, así como también dotar de eficiencia al sistema. Su intervención excesiva, puede desplegar efectos poco saludables, a una interpretación incorrecta de los procesos complejos. La automatización en este tipo de trabajos que demandan la toma de decisiones judiciales sin perder de vista el horizonte que lleva las garantías propias de la persuasión racional y el análisis exhaustivo que distingue el juicio humano. Si bien estas herramientas procesan gran complejidad de información en un tiempo corto, pueden trascender de una debida interpretación de los contextos sociales (Hirschlaff et al., 2022).

Así pues, si bien es cierto que estos sistemas digitales vinculados a la inteligencia artificial representan eficacia, su papel en el proceso judicial debe estar monitoreo bajo el juicio de los jueces humanos. El sistema judicial no puede reducirse a algoritmos, ni sus fallos, ni mucho menos, los derechos del ser humano.

II. Impacto del uso excesivo de dispositivos tecnológicos en la Salud mental y física de los trabajadores

De acuerdo a lo señalado por la Organización Mundial de la Salud (OMS), el uso excesivo de dispositivos tecnológicos de comunicación e informática, especialmente fuera del horario laboral, puede llevar a trastornos del sueño y naturalmente, el aumento de los niveles de estrés, el aumento de trastornos de ansiedad y depresión. El estudio demuestra que aproximadamente el 15% de los adultos en edad laboral sufren de algún trastorno mental. Asimismo, el trabajar el hecho de trabajar bajo estrés tanto en el área laboral, para luego continuar trabajando en nuestro hogar provoca encontró está asociado con un 35% más de riesgo de accidente cerebrovascular y un 17% más de riesgo de muerte por cardiopatía isquémica. Lo cual, es un claro deterioro en la calidad de vida del trabajador y su salud (OMS, 2021).

Asimismo, La constante conectividad para trabajadores presenciales, produce incapacidad para separar las actividades laborales de las personales, en el estudio anual realizado por *National wellbeing Survey*, realizado en el año 2020, señala que el 74% de los trabajadores reconoce estar disponible para el trabajo todo el tiempo, lo que afecta negativamente su bienestar personal. Esta disponibilidad constante genera estrés laboral en el 45% de los trabajadores, evidenciando los riesgos psicosociales que conlleva la falta de límites claros entre el trabajo

y la vida personal (COPE, 2022).

III. Burnout en el Perú y deterioro en el rendimiento laboral

Según la OMS, el 72% de los peruanos sufre de agotamiento extremo debido a sus trabajos, conocido como el síndrome de *Burnout*. Este estado es consecuencia del estrés crónico en el ámbito laboral. La sobrecarga de trabajo es una de las principales causas, afectando al 24% de los encuestados, seguida por la falta de claridad en el rol (17%), la presión laboral (14%), y el maltrato de los superiores (14%). Sobre ello consideremos el aumento de estrés que sufren cuando estos acaban sus jornadas laborales y aún continúan trabajando en casa, provocando en ellos ansiedad e inclusive depresión lo que a su vez afecta negativamente el rendimiento laboral (El Comercio, 2022).

IV. Aumento de la jornada laboral en sobre tiempo no remunerada

En los últimos años en el Perú se ha producido un incremento sustancial sobre la cantidad de horas no remuneradas. De acuerdo a un informe del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) del año 2023, se estima que alrededor del 56% de las mujeres y el 36% de los hombres han destinado tiempo a actividades no remuneradas. Estos datos muestran un aumento con respecto a años anteriores (INEI, 2023). Así también, de acuerdo a lo señalado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), la crisis económica y las medidas de

confinamiento derivadas de la pandemia de COVID-19 han exacerbado esta problemática. La demanda de conciliar el trabajo formal con las responsabilidades familiares ha resultado en un aumento en el tiempo dedicado a tareas no remuneradas (La República, 2024).

3.4.4. Casos de interés

Mencionaremos casos internacionales, en donde el trabajo en sobre tiempo impulsado por el uso de tecnología de informática y de comunicación, llevo a los trabajadores a desarrollar niveles de estrés tan elevados, que decidieron acabar con sus vidas.

I.Caso KAROSHI

El termino *karoshi*, es una expresión japonesa que significa “muerte por exceso de trabajo”, cada año decenas de miles de trabajadores japoneses padecen enfermedades asociadas con el trabajo, como accidentes cerebrovasculares y ataques cardíacos, que con frecuencia son fatales. A pesar de que el gobierno japonés se ha esforzado por realizar reformas laborales, el problema persiste en razón a que debido en parte a la cultura laboral profundamente arraigada en la que la dedicación extrema es vista como una virtud, lo cual ha provocado más de 2.000 casos de suicidios al año por el síndrome *Karoshi*.

a. Órgano

Bureau de Trabajo de Tokio Oficina de Industria y Trabajo del
Gobierno Metropolitano de Tokio

b. Año

2015.

c. Motivo de selección

El caso se seleccionó por conveniencia para analizar la hipótesis sobre el respeto al tiempo de jornada laboral diaria en el entorno telemático actual, dado que su muerte refleja de manera clara los efectos negativos de las jornadas laborales extremas, exacerbadas por la disponibilidad constante en el entorno digital. Por lo tanto, su selección es pertinente para ilustrar cómo el entorno digital moderno pone en riesgo el respeto al tiempo de descanso y jornada laboral.

c. Hechos

Una joven japonesa se suicidó por su entera dedicación al trabajar, laboró demasiadas horas extra, provocando un cuadro de estrés y depresión profundos, su suicidio provocó la renuncia del presidente de DENTSU, una de las principales empresas publicitarias de Japón. Maturi Takahashi, era una joven de apenas 24 años de edad, que laboraba para Dentsu - *Integrated Marketing Solutions & Agency Services*, la señorita Takahashi llegó a trabajar hasta 105 horas extra al mes, estaba en constante disponibilidad, atendiendo correos y notificaciones por aplicativos donde recibía órdenes por parte de su empleador. Sufrió demasiado agotamiento físico y mental. Precisamente este agotamiento e intenso estrés quedó en evidencia, ya que la

señorita Matsuri publicó en sus redes sociales diversos mensajes que expresaban desesperación y agotamiento, su trabajo era una prisión emocional.

Una noche de navidad, el 25 de diciembre del año 2015, Matsuri subió hasta el techo del edificio de DENTSU, el cual se eleva a 48 pisos de altura, para lanzarse al vacío y así terminar con su vida. Se suicidó después de haber trabajado 7 meses para la empresa, dejando un eco de tristeza que conmocionó a la sociedad japonesa. Su muerte fue un exhorto para que se aborden mejores condiciones laborales que respeten el descanso y el máximo de horas de la jornada laboral diaria (BBC Mundo, 2016).

d. Problema jurídico

¿En qué medida la falta de regulación sobre el uso de tecnologías en el trabajo y la ausencia de límites claros entre el tiempo laboral y personal contribuyen a la violación de los derechos fundamentales de los trabajadores, como el derecho al descanso efectivo y el máximo de la jornada laboral?

e. Cómo se resolvió

El Bureau de Trabajo de Tokio intervino tras el suicidio de Matsuri Takahashi al clasificar su muerte como *karoshi*, causante por las excesivas horas de trabajo. Tras la investigación, se exigió a Dentsu que implementara medidas correctivas, incluyendo la reducción de horas extras, la

instauración de sistemas de monitoreo para asegurar que no se excedieran los límites establecidos, y el refuerzo de políticas de salud mental para promover el equilibrio entre trabajo y vida personal. Estas acciones no solo modificaron las prácticas dentro de Dentsu, sino que también presionaron reformas laborales a nivel nacional, abogando por regulaciones más estrictas sobre las condiciones laborales y el bienestar de los empleados presenciales.

d. Hallazgos

1. Condiciones Laborales Extremas

El caso pone en evidencia que las condiciones laborales, incluso en el ámbito telemático, pueden incluir una sobrecarga de horas de trabajo, a pesar de que se trate de la modalidad presencial. Takahashi laboraba más de 100 horas extras al mes y estaba disponible fuera de su jornada laboral para responder correos electrónicos y mensajes, lo que resalta cómo las herramientas digitales pueden alargar la jornada laboral más allá del horario establecido.

2. Agotamiento y Estrés

El caso muestra cómo el agotamiento mental y físico, resultado de una jornada laboral incontrolada y la constante conexión digital, puede afectar la salud de los empleados. Takahashi expresó su desesperación a través de redes sociales antes de su suicidio, lo que revela cómo el estrés

provocado por estas condiciones puede pasar desapercibido hasta que se torna irreversible.

d. Interpretación

Los hallazgos del caso contrastan directamente con la hipótesis puesto que, en el entorno telemático actual, el respeto al tiempo de jornada laboral diaria sigue siendo una cuestión crítica aunado al gran problema de la cultura de la informalidad que recae en el cumplimiento de la legislación laboral. En este caso, la sobrecarga de trabajo y la disponibilidad constante a través de tecnologías de la información, como correos electrónicos y aplicaciones de mensajería, refuerzan la idea de que el tiempo de descanso y las jornadas laborales no están siendo respetados adecuadamente. Este fenómeno pone en evidencia que, aunque las herramientas tecnológicas están diseñadas para facilitar el trabajo, también pueden contribuir a una expansión del tiempo laboral más allá de lo razonable, perjudicando la salud mental y física de los empleados. El suicidio de Matsuri Takahashi subraya la necesidad de establecer límites claros en el uso de tecnologías laborales, especialmente en un contexto donde las expectativas laborales se mezclan con la vida personal de los trabajadores. Este caso evidencia que la cultura laboral de disponibilidad continua, impulsada por las tecnologías, puede llevar a consecuencias fatales, algo que pone en duda la efectividad de las políticas actuales sobre el

respeto al tiempo de descanso y la jornada laboral diaria.

II. Caso FRANCE TÉLÉCOM

Expuso prácticas de acoso laboral institucional durante su reestructuración (2008-2011), que llevaron al suicidio de 35 empleados por estrés extremo y falta de desconexión digital. En 2019, directivos fueron condenados, marcando un precedente en la protección laboral y promoviendo reformas como la Ley Khomri.

a. Años

Los suicidios se registraron principalmente entre 2008 y 2011, periodo en el que la empresa estaba implementando una drástica reestructuración. En 2019, los tribunales franceses emitieron una condena histórica contra Didier Lombard, el entonces CEO, y otros altos directivos.

d. Órgano

Tribunal Correccional de París.

e. Motivo de selección

Fue seleccionado por conveniencia, ya que ilustra de manera clara cómo la falta de respeto al tiempo de jornada laboral y la constante disponibilidad en un entorno telemático pueden derivar en condiciones laborales hostiles. Su análisis es relevante para abordar la hipótesis, permitiendo reflexionar sobre los límites necesarios para garantizar la salud mental y los derechos de los trabajadores en un contexto de

hiperconectividad y exigencias digitales.

f. Hechos

Un caso, que parte por las consecuencias adversas de la variación de los puestos de trabajadores de una empresa francesa, el caso posee matices que exponen al exceso de trabajo en sobre tiempo como un acto de hostilidad, así como la continua disponibilidad del trabajador para con su empleador, como un acto de acoso laboral. El presente caso demuestra como el ambiente laboral puede tornarse absolutamente nocivo para los trabajadores, y nos permite reflexionar que no se trata de capitalizar la salud del trabajador presencial y llevarlo al límite sometiéndolo a cuadros de estrés, depresión y ansiedad. France Télécom, una de las más grandes empresas de telecomunicaciones en todo Europa, enfrentó un trágico problema, ya que 35 de sus trabajadores se suicidaron paulatinamente. Esto se debió principalmente a la reestructuración de la organización, así como otros factores vinculados con el estrés laboral extremo, la falta de desconexión y acoso laboral. El ambiente laboral, estaba sobrecargado demandando mucha presión y ansiedad para los empleados (Thill, 2019).

Asimismo, otro de los factores, que contribuyó esta tragedia fue que los empleados estaban sujetos a una disponibilidad constante a través de correos electrónicos, lo que intensificó la

presión y la carga de trabajo. Por lo cual, la firma fue acusada de haber hostigado a los empleados que no quería más en plantilla para que renunciaran. No solo se abusó del *ius variandi*, que es un derecho relativo a la facultad de dirección del emperador, también se impuso una sobre carga laboral, recorte de salario y condiciones laborales degradadas a fin de generar hostilidad. Algunos comentarios realizados por los cercanos a los trabajadores que terminaron su vida, narraron que las víctimas atestiguaban que en su entorno laboral hablaban de presión moral y física, de altercados con clientes y colegas, de la obligación de facturar como fuera... Para ellos el día a día del trabajo se había vuelto un infierno. Cuando estaban solos, nadie los ayudaba y sus superiores se burlaban, Todo ello deviene en claros actos hostiles, Uno de los casos más dramáticos fue el de Rémy Louvradoux, quien tenía 56 años de edad, cuando el 26 de abril del año 2011, decidió incinerarse frente a su centro de trabajo (El Comercio, 2020). Frente a ello, el director ejecutivo Didier Lombard, y otros directivos fueron acusados de acoso laboral.

g. Problema jurídico

¿Constituyen las prácticas de gestión laboral implementadas por France Télécom, incluyendo el uso abusivo del *ius variandi*, la imposición de condiciones laborales degradantes y la disponibilidad constante de los empleados fuera de su horario laboral, un caso de acoso laboral institucional y una vulneración

de los derechos fundamentales de los trabajadores, como el derecho al descanso, la salud mental y la desconexión digital?

h. Cómo se resolvió

El caso de France Télécom fue resuelto en 2019 por los tribunales franceses, específicamente por el Tribunal Correccional de París, que condenó a los directivos de la empresa por acoso laboral institucional. La corte determinó que las prácticas laborales implementadas durante la reestructuración de la compañía entre 2008 y 2011 fueron responsables de crear un ambiente de trabajo extremadamente hostil, que contribuyó al suicidio de 35 empleados. Estas prácticas incluían la sobrecarga de trabajo, la imposición de condiciones laborales degradantes, el uso abusivo del *ius variandi* (cambio arbitrario de puestos de trabajo), y la disponibilidad constante de los trabajadores fuera de su horario laboral. Los tribunales franceses emitieron sentencias privativas de libertad para los directivos implicados, aunque estas fueron suspendidas, junto con multas económicas de aproximadamente US\$5.500. Esta condena marcó un precedente importante al ser la primera vez que un tribunal francés dictó una sentencia por acoso laboral institucional. (BBC Mundo, 2019).

i. Hallazgos

1. Condiciones laborales hostiles

La empresa aplicó medidas como degradación de puestos,

recortes salariales y transferencias forzadas (*ius variandi*), generando un ambiente nocivo y deliberadamente hostil para presionar renuncias.

2. Impacto en la salud mental

Estas prácticas resultaron en cuadros severos de estrés, depresión y ansiedad, que derivaron en el suicidio de 35 trabajadores.

3. Responsabilidad empresarial

El Tribunal Correccional de París concluyó que estas acciones constituían acoso laboral institucional, condenando a los directivos responsables por su complicidad en la creación de este entorno laboral.

4. Legislación e impacto social

Este caso impulsó el debate legislativo en Francia, promoviendo la Ley *Khomri*, que incluye el derecho a la desconexión digital como salvaguarda del tiempo de descanso efectivo de los trabajadores.

j. Interpretación

Los hallazgos muestran que los trabajadores presenciales también enfrentaron cargas excesivas, disponibilidad constante fuera de su horario laboral, y presión laboral sostenida a través de correos y otras comunicaciones. En el contexto peruano, esto conecta directamente con el contenido hipotético D: El respeto

al tiempo de jornada laboral diaria en el entorno telemático actual, aplicada al trabajador presencial. Aunque Perú ha avanzado en la regulación de derechos como la desconexión digital (Ley N.º 31246), las prácticas laborales muchas veces siguen sin respetar los límites de la jornada diaria, especialmente en sectores donde el uso de herramientas tecnológicas facilita extender las demandas laborales fuera del horario establecido. Sobre lo dicho, el presente caso muestra la importancia de garantizar el tiempo de descanso efectivo también para trabajadores presenciales, asegurando que las empresas respeten no solo su jornada laboral sino también su derecho a desconectar completamente de las responsabilidades laborales. La idea fundamental es que el abuso de las comunicaciones fuera de horario o el manejo arbitrario de las condiciones de trabajo puede afectar a cualquier trabajador, presencial o remoto, subrayando la necesidad de políticas claras y mecanismos de supervisión para proteger su bienestar.

III. Caso RENAULT

Entre 2006 y 2007, Renault enfrentó una serie de suicidios laborales en Francia, cuando cuatro empleados terminaron con sus vidas debido a condiciones laborales extremas. Los trabajadores enfrentaron jornadas laborales intensas, presión constante, y exigencias de disponibilidad continua, incluso fuera de horario, tras accidentes o enfermedades.

a. Fundamentos del demandante

Los empleados y sus familias argumentaron que Renault no respetó los límites de la jornada laboral y sometió a los trabajadores a estrés excesivo, lo que vulneró su integridad física y mental. Alegaron que la empresa priorizó metas empresariales sobre la salud y el bienestar de sus trabajadores.

b. Fundamentos del demandado

Renault defendió sus prácticas laborales argumentando que las exigencias estaban alineadas con los objetivos empresariales y no eran directamente responsables de los suicidios. Alegaron que las condiciones laborales cumplían con las normativas vigentes en ese momento.

c. Año del caso

2007.

d. Órgano donde se tramitó

Tribunales francés e Investigado por el Comité de Higiene, Seguridad y Condiciones de Trabajo (CHSCT).

e. Motivo de selección

El caso se seleccionó por conveniencia, al estar directamente relacionado con el contenido hipotético D: Respeto de la jornada laboral diaria. Este caso muestra cómo la ausencia de límites laborales puede tener impactos graves en la salud de los trabajadores, lo que valida la relevancia de garantizar jornadas

razonables y descansos adecuados.

f. Hechos

Cuatro empleados de la agencia de automóviles Renault se quitaron la vida, por factores como la intensificación del trabajo sobre el horario laboral. Los empleados eran obligados a regresar al trabajo incluso después de accidentes o enfermedades, sin respetar el máximo de la jornada laboral diaria. Algunos informes indican que los trabajadores eran amenazados con repercusiones negativas para sus carreras si no acataban las órdenes del empleador, estas exigencias provocaban que el trabajador este bajo una disponibilidad continua. Estos factores provocaron que al menos tres empleados se suiciden, empezaron por un ingeniero de 38 años de edad, que antes de ahorcarse en su hogar, dejó una carta donde expresaba que tenía una presión insoportable y era objeto de acoso moral en el trabajo. Seguidamente, otro ingeniero de 46 años de edad, en el año 2007 se arrojó desde el quinto piso de un edificio en el lugar de trabajo, se encontraba intensamente estrazado pues estaba enfrentando un proyecto de diseño crucial para su trabajo. Po último, un tercer ingeniero decidió acabar con su vida lanzándose al caudal del río Sena. Antes de su muerte, había mostrado síntomas de extremo agotamiento y estrés debido a las demandas de su trabajo. Evidentemente la falta de tiempo para recuperarse del intenso estrés laboral y la presión que se exacerbaba cada día, por parte de sus

empleadores para que estos cumplan con su empresarial, contribuyo directamente a su deterioro mental y posterior suicidio. Frente a ello, es notoria la relación entre el derecho a la desconexión laboral digital y los suicidios, evidentemente la carga de trabajo no les permitió descansar adecuadamente, tenían presión por parte de los empleadores, hasta cuando estos retornaban a sus casas, luego del trabajo, produciéndose así estas consecuencias trágicas (Garnier, 2009).

g. Resolución del caso

Renault fue obligada a implementar medidas preventivas y correctivas, como: Establecimiento de límites claros en la jornada laboral, políticas de desconexión para evitar contacto fuera de horas laborales, mejora de mecanismos internos para la gestión de estrés laboral, compensación moral y económica a las familias de las víctimas.

h. Hallazgos del caso

1. La falta de límites en la jornada laboral diaria llevó a estrés extremo y fatiga crónica.

La presión constante para cumplir metas empresariales vulneró derechos básicos como el descanso y la desconexión digital.

2. Interpretación

Este caso ilustra cómo el incumplimiento de los límites en la jornada laboral puede generar daños irreparables. La falta

de tiempo para recuperarse del estrés y la presión constante afectaron directamente la salud mental de los trabajadores, resultando en tragedias. Los hallazgos subrayan la necesidad de respetar las jornadas laborales diarias, implementar políticas de desconexión digital y garantizar ambientes laborales que prioricen el bienestar de los empleados presenciales. Asimismo, garantizar el respeto al tiempo de jornada laboral diaria en el marco de la realidad telemática actual es una necesidad real cuando se trata de proteger los derechos de los trabajadores y promover un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal. Sobre el contexto telemático, la cultura de la informalidad peruana profundamente arraigada, propicia que el trabajador presencial se encuentre cada vez más a la disposición de su empleador, trasgrediendo los límites del horario laboral diario, el descanso efectivo y propiciando la falta de remuneración por concepto de horas extras.

3.4.5. Confirmación del contenido hipotético

La incorporación del derecho a la desconexión digital y su evolución hacia la regulación de sistemas vinculados a la inteligencia artificial (IA) constituye una garantía fundamental para respetar el tiempo de la jornada laboral diaria en el entorno telemático actual y prevenir la deshumanización de las relaciones laborales. Este derecho, entendido como una herramienta para establecer límites claros al uso de tecnologías digitales en el ámbito laboral, no solo protege la

integridad de los trabajadores, sino que también redefine la dinámica entre empleadores y empleados en un contexto donde la hiperconectividad y la automatización han transformado radicalmente las condiciones de trabajo.

El análisis integral de la legislación peruana evidencia que, aunque existen avances normativos en la protección de los derechos laborales, estos resultan insuficientes frente a los retos impuestos por la digitalización. La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N° 29783) establece el principio de prevención como un pilar fundamental para proteger la vida y la salud de los trabajadores. Sin embargo, carece de mecanismos específicos que aborden los riesgos asociados al uso intensivo de tecnologías digitales, tanto para trabajadores presenciales como remotos. Esta omisión resulta particularmente preocupante en un contexto donde las herramientas tecnológicas pueden invadir el tiempo personal y afectar la salud mental de los trabajadores.

Por otro lado, la Ley del Teletrabajo (Ley N° 31572) reconoce el derecho a la desconexión digital, pero su alcance es limitado y deja fuera a los trabajadores presenciales, perpetuando una desigualdad normativa que no refleja las realidades actuales del mercado laboral. Además, esta normativa no regula adecuadamente el monitoreo digital, lo que permite prácticas invasivas que comprometen la privacidad y el bienestar de los trabajadores. Este vacío normativo, sumado a la falta de mecanismos para contabilizar el trabajo en sobretiempo, subraya la necesidad de una legislación más inclusiva

y robusta que proteja a todos los trabajadores frente a las dinámicas laborales impuestas por la digitalización.

La reciente Ley N° 31814, que promueve el uso de la IA, representa un avance significativo al reconocer la necesidad de regular las tecnologías emergentes. Sin embargo, su enfoque en la gestión de riesgos se limita a aspectos puntuales, como el uso de IA en procesos de selección y despido, sin abordar el impacto estructural de la automatización en el trabajo humano. Esto deja abiertas brechas normativas que permiten prácticas deshumanizantes, como el desplazamiento masivo de trabajadores y la delegación de decisiones críticas en sistemas automatizados. En este contexto, la evolución del derecho a la desconexión digital se presenta como una herramienta esencial para contrarrestar estas dinámicas y recuperar la centralidad de la persona en las relaciones laborales.

La desconexión digital no solo establece un límite temporal al uso de tecnologías, sino que también protege la autonomía del trabajador frente a la invasión constante de sistemas digitales. Este derecho permite equilibrar las demandas del trabajo con la vida personal, previniendo el agotamiento y el estrés derivados de la hiperconectividad. Además, al evolucionar hacia la regulación de sistemas vinculados a la IA, este derecho adquiere una dimensión ética y preventiva, al evitar que las decisiones laborales sean delegadas exclusivamente a algoritmos, lo que refuerza la dignidad y la humanidad del trabajo.

La comparación legislativa respalda esta perspectiva. Países como Francia, España y Alemania han avanzado en la incorporación de derechos relacionados con la desconexión digital y la regulación de la tecnología en el ámbito laboral, estableciendo precedentes que destacan la importancia de estos mecanismos para proteger a los trabajadores frente a los riesgos de la digitalización. Estos avances muestran que es posible construir un marco normativo equilibrado que reconozca tanto las ventajas de la tecnología como la necesidad de salvaguardar los derechos laborales fundamentales.

En el caso peruano, la incorporación del derecho a la desconexión digital y su evolución es clave para cerrar las brechas normativas y garantizar un entorno laboral más justo y humano. Este derecho no solo protege el tiempo de los trabajadores, sino que también actúa como un mecanismo para prevenir la deshumanización del trabajo, al limitar el uso desmedido de tecnologías que pueden reducir a las personas a simples engranajes de un sistema digital. Al establecer prohibiciones claras contra prácticas como el monitoreo excesivo y los despidos automatizados, y al garantizar la privacidad y la autonomía de los trabajadores, este derecho se convierte en un pilar fundamental para enfrentar los desafíos del entorno telemático actual.

En conclusión, la hipótesis planteada se confirma plenamente: la incorporación del derecho a la desconexión digital y su evolución hacia la regulación de sistemas vinculados a la IA deviene en una garantía para el respeto al tiempo de la jornada laboral diaria y

previene la deshumanización de las relaciones laborales. Este derecho no solo responde a las necesidades de los trabajadores en un mundo cada vez más digitalizado, sino que también redefine las bases de las relaciones laborales, promoviendo un equilibrio entre el progreso tecnológico y la preservación de la dignidad humana.

CAPÍTULO IV
PROPUESTA NORMATIVA

**PROYECTO DE LEY PARA INCORPORAR
EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN
DIGITAL Y REGULAR LOS SISTEMAS
BASADOS EN INTELIGENCIA ARTIFICIAL
EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO
PERUANO, GARANTIZANDO EL
DESCANSO LABORAL Y PREVENIR LA
DESHUMANIZACIÓN DE LAS
RELACIONES LABORALES.**

Tenemos el agrado de dirigirnos a usted para someter a consideración la presente iniciativa legislativa, propuesta por los congresistas firmantes en ejercicio de las facultades conferidas por el artículo 107 de la Constitución Política, así como en cumplimiento de los procedimientos dispuestos en el artículo 75 y el numeral 2 del artículo 76 del Reglamento del Congreso de la República.

EL CONGRESO DE LA REPUBLICA HA DADO LA SIGUIENTE LEY:

**PROYECTO DE LEY PARA
INCORPORAR EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL Y REGULAR
LOS SISTEMAS BASADOS EN INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL
ORDENAMIENTO JURÍDICO PERUANO, GARANTIZANDO EL DESCANSO
LABORAL Y PREVENIR LA DESHUMANIZACIÓN DE LAS RELACIONES
LABORALES**

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto establecer y fomentar el derecho a la desconexión digital laboral de los trabajadores en todas las modalidades de relaciones laborales. Su propósito es garantizar que el empleador en el ejercicio de la facultad de dirección respete los límites entre la jornada laboral y los periodos de descanso, permisos, licencias, y vacaciones, aplicable tanto al sector público como al privado. Asimismo, busca regular el uso de sistemas basados en inteligencia artificial en el ámbito laboral, con el fin de prevenir la sustitución total del trabajo humano por procesos automatizados y el monitoreo mediante herramientas digitalizadas de inteligencia artificial, evitando la deshumanización en las relaciones laborales, garantizando que la implementación de dichas tecnologías se lleve a cabo dentro de límites éticos y legales que salvaguarden los derechos fundamentales de los trabajadores sin distinción de su modalidad laboral.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

Las disposiciones establecidas en la presente ley serán de cumplimiento obligatorio para todos los trabajadores, incluyendo entidades públicas, privadas y organizaciones del sector no lucrativo, con inclusión a cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los voluntarios. Asimismo, las disposiciones de la presente ley recaerán en los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

Artículo 3. Definición del derecho a la Desconexión Digital y Desconexión digital de sistemas vinculados con IA

A los efectos de esta ley, en primer orden: el Derecho a la Desconexión Digital laboral se otorga a todos los trabajadores, garantizando que no estén obligados a realizar actividades laborales ni a recibir contacto por parte del empleador a través de medios tecnológicos fuera del horario de trabajo establecido o cualquier tiempo de descanso fijado por ley. Esta disposición asegura que los trabajadores puedan disfrutar de su tiempo libre sin temor a represalias por no responder comunicaciones del empleador. De este modo, se garantiza que todos los trabajadores y servidores públicos puedan disfrutar de manera plena y efectiva de sus períodos de descanso, protegiendo su salud.

En segundo orden: El Derecho a la Desconexión Digital de sistemas vinculados a la (IA), se interpreta como la prohibición del reemplazo total del trabajo humano por procesos automatizados, privilegiando la intervención y la capacidad inherente de la fuerza laboral humana. En consecuencia, se limita la facultad del empleador, estableciendo la imposibilidad de sustituir de manera absoluta la fuerza laboral humana por sistemas vinculados a la inteligencia artificial.

En este sentido, la facultad de dirección, comprendida en sus dimensiones organizativa, reglamentaria, fiscalizadora y disciplinaria, deberá ejercerse exclusivamente bajo el discernimiento humano del empleador, respetando los principios de razonabilidad y proporcionalidad. Queda prohibida la delegación de dichas decisiones a sistemas automatizados o algoritmos de inteligencia artificial.

Asimismo, en virtud de este derecho, se garantiza a los trabajadores la facultad de desconectarse de sistemas digitales y algoritmos basados en inteligencia artificial, dentro y fuera de la jornada laboral, como medida esencial para prevenir la deshumanización de las relaciones laborales y salvaguardar la dignidad del trabajo humano.

Artículo. 4

4.1. Operatividad del derecho a la desconexión Digital

- a) Toda clase de trabajador gozará de la desconexión digital una vez culminada su jornada laboral y en cualquier periodo de descanso fijado por ley. Este derecho será implementado conforme a la índole del cargo y a las condiciones estipuladas en la relación laboral.
- b) Los trabajadores que no están comprendidos bajo la máxima jornada laboral diaria, como los trabajadores de confianza tendrán 12 horas de desconexión digital 12 continuas, en un período de 24 horas.
- c) En caso de que el trabajador, independientemente de la modalidad laboral que contenga, decida renunciar transitoriamente, de forma libre voluntaria y expresa al derecho a la desconexión digital, su empleador estará obligado a reconocer y remunerar las horas extras laboradas, fuera del horario laboral habitual. Este reconocimiento deberá realizarse conforme al máximo legal permitido conforme a las normativas vigentes
- d) Cualquier cláusula o acuerdo que contravenga el propósito de esta ley o que menoscabe las garantías que esta contempla, será considerada nula o ineficaz.

- e) La transgresión del derecho a la desconexión laboral será considerada una conducta constitutiva de acoso laboral.

4.2. Operatividad del Derecho a la Desconexión Digital de Sistemas vinculados a la (IA)

- a) Toda clase de trabajador gozará de este de este derecho, durante su jornada laboral, culminada su jornada laboral y en cualquier periodo de descanso fijado por ley. Este derecho será implementado conforme a la índole del cargo o cuando se trate de aspirantes a uno, en clave a la dimensión objetiva o institucional del derecho al trabajo.

Artículo. 5

5.1 Obligaciones del empleador frente a la Desconexión Digital

- a) Los individuos que ejercen la autoridad o las responsabilidades de un empleador, tienen la obligación de no exigir la ejecución de labores a su trabajador luego de culminada la jornada de trabajo o durante el tiempo de descanso del trabajador.
- b) Los individuos que ejercen la autoridad o las responsabilidades de un empleador, tienen la obligación de evitar enviar directa o indirectamente, mensajes por medios digitales fuera del horario laboral. Es preferible que las comunicaciones relacionadas con el trabajo se realicen dentro del horario establecido. La reiteración injustificada en el envío de mensajes fuera del horario laboral será considerada un acto de hostilidad.
- c) Los individuos que ejercen la autoridad o las responsabilidades de un empleador, deberán cesar cualquier forma de monitoreo al trabajador,

ya sea por medios físicos, electrónicos o digitales, una vez concluida la jornada laboral diaria.

- d) Toda empresa privada o entidad pública deberá consensuar con sus trabajadores, políticas de desconexión digital estableciendo claros parámetros y directrices que se deben seguir en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC).
- e) Las horas extraordinarias solo se realizarán cuando sean propuestas por el empleador y aceptadas expresamente por el trabajador, o cuando sean propuestas por el trabajador y aceptadas expresamente por el empleador. Las personas que ejerzan autoridad o asuman responsabilidades de un empleador deberán acordar las políticas de desconexión laboral, estableciendo un número razonable de horas extras conforme a lo dispuesto en el literal b) del artículo 4 de la presente ley. Asimismo, deberán compensar adecuadamente el trabajo en sobretiempo según las regulaciones vigentes y financiar el mecanismo de cómputo de horas extras.

5.1 Obligaciones del empleador frente a la Desconexión Digital de sistemas vinculados a la IA

- a) Los individuos que ejercen la autoridad o las responsabilidades de un empleador, tienen la obligación de garantizar la preservación de las funciones laborales que dependan del juicio humano. En este sentido, está prohibido implementar sistemas de inteligencia artificial que sustituyan por completo el trabajo humano en aquellas actividades que requieran juicio de valor humano, evaluación ética, decisiones de alto impacto, o intervenciones personalizadas, como, por ejemplo:

Decisiones judiciales, la atención en el ámbito de salud, educación, y otras áreas prioritarias para el trabajo humano, ello en clave al Principio de Humanización laboral y Preminencia del Juicio humano.

- b) Los individuos que ejercen la autoridad o las responsabilidades de un empleador, tienen la obligación de ejercer exclusivamente bajo su discernimiento la facultad de dirección, comprendida en sus dimensiones organizativa, reglamentaria, fiscalizadora y disciplinaria, respetando los principios de razonabilidad y proporcionalidad. Queda prohibida la delegación de dichas decisiones a sistemas automatizados o algoritmos de inteligencia artificial.
- c) Los individuos que ejercen la autoridad o las responsabilidades de un empleador, tienen la obligación de no incurrir en el uso de sistemas de inteligencia artificial con fines de monitoreo constante o invasivo de las actividades laborales de los empleados, tanto durante su jornada de trabajo como fuera de ella. El empleador deberá garantizar el respeto a la privacidad y a los derechos fundamentales de los trabajadores, absteniéndose de realizar cualquier tipo de vigilancia automatizada que contravenga dichos derechos. La implementación de tecnologías digitales que intervengan en la actividad laboral debe ser orientada exclusivamente a la mejora del entorno de trabajo y al apoyo de la labor humana, sin que se convierta en una herramienta de control excesivo o desproporcionado.

Artículo. 6 Excepciones

La presente ley no será aplicable cuando se trate de los siguientes supuestos:

a) Cuando se trate de trabajadores que razonablemente por la particularidad de su prestación, necesiten estar permanentemente disponibles o expuestos razonablemente a sistemas basados en IA.

b) Cuando se traten de casos fortuitos o de fuerza mayor.

Artículo. 7 Sanción

En caso de trasgredir con el propósito y las obligaciones contempladas en la presente ley, la autoridad administrativa de trabajo impondrá una sanción económica al empleador. La gravedad del incumplimiento determinará la multa, teniendo en cuenta factores como la recurrencia y el impacto en el trabajador, así también el empleador también deberá compensar económicamente las horas extra no remuneradas. Por último, cuando el empleador decida reemplazar o desplazar a un trabajador humano por sistemas de inteligencia artificial, deberá proporcionar una compensación adecuada al trabajador afectado.

DISPOSICIONES FINALES

Primero: Incorporar el literal e) al artículo 35, Derechos individuales del servidor civil, de la Ley del Servicio Civil N° 30057, cuyo texto será el siguiente:

Artículo 35- E

Al derecho a la desconexión digital fuera de la jornada laboral, que garantiza que los servidores civiles no sean obligados a atender comunicaciones electrónicas, responder correos electrónicos o realizar tareas laborales fuera de su horario de trabajo establecido y periodos de descanso fijados por ley. Esta garantía se mantendrá, salvo en aquellos casos específicos y debidamente justificados que estén expresamente previstos por la legislación aplicable.

Segundo: Incorporar el artículo 8 al Decreto legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo, cuyo texto será el siguiente:

Artículo 8 Derecho a la desconexión digital

Todos los trabajadores, tienen derecho a desconectarse digitalmente fuera de su horario de trabajo. Garantizando a que no sean obligados a atender comunicaciones, órdenes, o cualquier interacción relacionada con sus funciones laborales fuera del horario laboral establecido o durante los períodos de descanso, licencias, vacaciones, o cualquier otro período de descanso reconocido por ley. Salvo las excepciones previstas por la legislación aplicable.

Tercero: Incorporar el literal h) al artículo 30 de del T.U.O del D. L. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), cuyo texto será el siguiente:
Artículo 30°.- Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes: h) Los actos que afecten el derecho a la desconexión laboral digital en stricto sensu y lato sensu.

Cuarto: Incorporar el literal g) al artículo único, Principios para el desarrollo y uso de la inteligencia artificial, del Título Preliminar de la Ley N° 31814, Ley que promueve el uso de la Inteligencia Artificial en favor del Desarrollo Económico y Social del País, cuyo texto será el siguiente:

Artículo único - g) Principio de Humanización Laboral y Preeminencia del Juicio Humano

Este principio establece que las funciones laborales que requieran juicio de valor humano, evaluación ética, toma de decisiones de alto impacto o intervenciones personalizadas deben ser preservadas y priorizadas frente a la implementación de sistemas de inteligencia artificial. Así, el empleador tiene el deber de garantizar que la tecnología no sustituya completamente al trabajo humano en actividades esenciales como la justicia, la salud, la educación y otras áreas donde el juicio humano es indispensable, promoviendo un entorno laboral ético y centrado en la dignidad del trabajador.

Quinto: Deróguese el literal d) del artículo 14.2 del Reglamento de la Ley N° 31814 e Incorpórese el artículo 15-A al P.R. de la Ley N° 31814,

Artículo 15-A. Derecho a la desconexión digital de sistemas vinculados a la inteligencia artificial

El derecho a la desconexión digital de sistemas vinculados a la inteligencia artificial consagra, en primer término, la prohibición del reemplazo absoluto del trabajo humano por procesos automatizados, garantizando la primacía del juicio humano y la intervención activa de sus capacidades inherentes. Este derecho erige límites claros a la facultad de dirección del empleador, armonizando el uso de la inteligencia artificial con los principios supremos que resguardan la dignidad humana. Por consiguiente:

- a) La Secretaría de Gobierno y Transformación Digital será la autoridad competente para identificar, definir y actualizar de manera continua las áreas prioritarias en las que el trabajo humano debe prevalecer sobre la automatización, en salvaguarda de la dignidad y la trascendencia del juicio humano. En virtud de lo dispuesto, dichas áreas comprenderán, de forma enunciativa pero no limitativa:
 - i) La administración de justicia y la emisión de decisiones judiciales.
 - ii) La atención integral en el ámbito de la salud.
 - iii) Gobernanza y toma de decisiones políticas.
 - iv) Innovación y desarrollo ético.
 - v) otras a consideración.

- b) La facultad de dirección del empleador, comprendida en sus dimensiones organizativa, reglamentaria, fiscalizadora y disciplinaria, deberá ejercerse exclusivamente bajo el discernimiento humano del empleador, respetando los principios de razonabilidad y proporcionalidad. Queda terminantemente prohibida la delegación de estas decisiones a sistemas automatizados o algoritmos de inteligencia artificial.

- c) Se garantiza a los trabajadores el derecho a desconectarse de sistemas digitales basados en inteligencia artificial en cualquier período de descanso reconocido por ley. Para asegurar el cumplimiento de este derecho, el empleador no podrá emplear sistemas de inteligencia artificial para el monitoreo constante o invasivo de las actividades laborales de los trabajadores, tanto dentro como fuera de la jornada laboral. Las tecnologías digitales implementadas en el entorno laboral deberán orientarse exclusivamente a la mejora de las condiciones de trabajo y al apoyo de la labor humana, sin transformarse en herramientas de control excesivo o desproporcionado. La Secretaría de Gobierno y transformación Digital determinará qué herramientas basadas en inteligencia artificial están permitidas para ser empleadas en los entornos laborales.
- d) La Secretaría de Gobierno y Transformación Digital, en coordinación con las entidades competentes para el desarrollo de inteligencia artificial promoverá el diseño e implementación de herramientas que permitan distinguir de manera confiable entre trabajos realizados por humanos y aquellos generados mediante inteligencia artificial. Dichas herramientas serán de acceso público, con el fin de garantizar la transparencia en la propiedad intelectual.

Exposición de Motivos

La revolución en la tecnología de informática y comunicación, han influenciado profundamente en la dinámica labora, posibilitando la ejecución de labores en diversos lugares y momentos, mediante el uso de dispositivos digitales que propician la conectividad permanente. Esta situación provoca que los límites entre la esfera laboral y la personal se desdibujen, lo que ha dado lugar a un desafío emergente: la necesidad reconocer la desconexión digital para todos los trabajadores, independientemente de la modalidad laboral que ejecuten.

Por otro lado, en la presente era digitalizada, la inteligencia artificial y la automatización han revolucionado la forma en que se trabaja y se interactúa en el lugar de trabajo. Sin embargo, esta transformación también ha afectado, las relaciones laborales, deshumanizándolas. Frente a ello, es preciso no abandonar el sentido del Derecho el cual es el propio hombre, y establecer las directrices que resguarden sus capacidades y facultades inherentes a su dignidad, estas tecnologías emergentes, son merecedoras obligatoriamente de una regulación, en este caso se plantea la evolución de la desconexión digital, como un mecanismo que busque preservar la humanización del trabajo. Limitando, la facultad del empleador en virtud a la prohibición del uso de sistemas vinculados a IA para procesos de selección, contratación, monitoreo, y fiscalización, resolución de contratos laborales, despidos etc. Pues no esperamos que quien ejercite estas facultades, al final del día sean los sistemas de inteligencia artificial. También es necesario entonces, instaurar como directriz la preminencia del juicio humano razonable, entendido como aquel enmarcado en la razonabilidad. Para que no sea desplazado de actividades o áreas prioritarias para el trabajo humano.

En el contexto peruano, es preciso optimizar los mecanismos que salvaguardan los derechos fundamentales del trabajador, para evitar impactos adversos en la salud física y mental de todos los trabajadores, asegurando su el derecho a la salud, entre otros conexos. la situación descrita, se ve agravada por la prevalencia de la informalidad en las relaciones laborales. En nuestro país este fenómeno social, regularmente provoca que, en lugar de ajustarse a estas normas, algunos empleadores optan por evadirlas, mientras que los trabajadores pueden aceptar estas condiciones por falta de

alternativas, generándose contextos en donde el cumplimiento de las normas laborales, se torna flexible y no se acatan con rigurosidad. Así como también, la falta de conocimiento del trabajador respecto de sus derechos, provoca que a este le resulte difícil accionar judicialmente, así como también al tener temor a las represalias por su empleador, aceptan de manera callada la lesión de sus derechos. En este contexto de alta informalidad, los empleadores, pueden ver el incumplimiento de normas laborales como una manera de reducir costos, especialmente en un entorno económico donde la competitividad y la supervivencia son desafíos constantes, haciendo que su espíritu empresarial, prospere a costas de la vulneración de la sanidad de sus trabajadores. Es necesario, por ende, prevenir cualquier, daño, constituyendo un marco legal sólido, esbozando mayor rigurosidad en la implementación de las leyes laborales. Por lo expuesto, siendo que tanto servidores públicos, como trabajadores del sector privado, están expuestos a la sobrecarga laboral debido a la conectividad constante por el uso de la tecnología digital, aunado al pesar de la cultura de la informalidad en las relaciones laborales peruanas. Por consiguiente, resulta crucial que la Ley N° 30057 y Decreto Legislativo N° 854 establezcan mecanismos claros que aseguren que los trabajadores del sector público puedan disfrutar de su tiempo libre sin la obligación de estar pendientes de sus dispositivos electrónicos para atender cuestiones laborales, luego de culminada la jornada de trabajo, en favor a su dignidad, el descanso efectivo, la conciliación privada y familiar y el derecho a la salud.

Razones jurídicas

El artículo 7 de la Constitución Política del Perú establece la garantía del derecho a la salud integral de todos los individuos, abarcando tanto la salud

física como la mental. Por otro lado, el artículo 25 reconoce el derecho al descanso y a la regulación de la jornada laboral. Estos principios también están presentes en acuerdos internacionales ratificados por el Perú, como el Convenio N° 155 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores.

En la relación laboral, es fundamental el respeto a los principios de igualdad de oportunidades, según la Constitución Política del Perú de 1993, en su Artículo 2, inciso 2, establece que "Toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley". Este principio garantiza que todas las personas, en cualquier condición, deben ser tratadas de manera igualitaria por las leyes, sin discriminación. Al reconocer que la desconexión digital es crucial para la salud y bienestar de los trabajadores, el principio de igualdad ante la ley implica que esta protección debería aplicarse equitativamente a todos los trabajadores. Limitar esta protección solo a los trabajadores remotos o teletrabajadores podría interpretarse como una forma de discriminación basada en la modalidad de trabajo, lo cual va en contra del principio constitucional de igualdad.

La OIT también afirma:

En términos más generales, esta evolución tecnológica plantea, a toda la sociedad, retos de política más amplios. De hecho, ya está poniendo a prueba la capacidad de los sistemas fiscales y de protección social que durante mucho tiempo se diseñaron y sustentaron en base a una relación de trabajo normal (y a una familia nuclear) para adaptarse a las nuevas realidades. Si no se hacen los ajustes se corre el peligro de que varias esferas clave de la política pública que se encuentran justo en la periferia del mercado laboral podrían verse muy afectadas por los acontecimientos del mundo del trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2015).

En cuanto al descanso el tribunal Constitucional en el fundamento 20, de la sentencia N.º 4635-2004-AA/TC ha afirmado que:

Es evidente que el ejercicio del derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre guarda estrecha relación con la implantación de una jornada de trabajo razonable. Entonces, la jornada de trabajo no puede ser un impedimento para el adecuado ejercicio del mencionado derecho o convertirlo en impracticable. Es válido por ello concluir, también, en que las jornadas atípicas deberán ser razonables y proporcionadas según el tipo de actividad laboral, a fin de que el derecho al descanso diario sea posible TC, 2004, fundamento 20, sentencia N.º 4635-2004-AA/TC).

Por otro lado, el Derecho a la Igualdad y la No Discriminación: El artículo 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos establece que:

Toda persona tiene todos los derechos y libertades enunciados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole.

La regulación del derecho a la desconexión digital de sistemas basados en IA se justifica para proteger la igualdad y la no discriminación de los trabajadores.

Análisis Costo-Beneficio:

Costos:

El impacto de las disposiciones contenidas en el presente documento, no implican un sustancial menos cabo en el erario del Tesoro nacional, en virtud a su naturaleza. Más aún encontramos beneficios, pues estas medidas buscan prevenir y mitigar la judicialización de conflictos versados en los ya abordados contextos, reduciendo así, el desgaste económico en los aparatos jurisdiccionales y administrativos.

Análisis Económico:

Externalidades positivas

Para identificar plenamente, los costos y beneficios que produciría la ley en la sociedad peruana, podemos aplicar la teoría del análisis económico del Derecho, para así identificar que desincentivos o estímulos, que costos o beneficios, conllevarían la presente ley y por último si es que la misma, arriba a un óptimo en términos de la eficacia del beneficio social neto.

Externalidades positivas, de la implementación de la presente ley, en el beneficio social neto de nuestro país. Siendo que es un dispositivo legal garantista de la salud de las personas que laboran día a día, concentrándose en la mayoría de trabajadores, lo cuales son aquellos que sostienen la modalidad laboral presencial o convencional. Afirmamos, que se promovería la salud y una mayor calidad de vida en la población, la reducción del estrés como un mal absolutamente propenso a nuestra realidad inmediata, así como otras enfermedades conexas, implica una reducción en los gastos que cubrirían el tratamiento de este tipo de enfermedades. Por otro lado, se promovería la fuerza humana laboral, estimulando la creación de puestos laborales y previniendo un recorte en los mismos.

Asimismo, de la implementación de esta percibimos otras externalidades positivas, en tanto que, si el trabajador cumple con sus periodos de descanso de manera efectiva, se encontrará reconvertido y presto, equilibrado somáticamente y psicológicamente, lo cual puede traducirse en una mayor productividad, se hallaría presto para enfrentar su realidad laboral, con ideas frescas y con el ánimo adecuado para innovar en su entorno laboral, reduciendo

eventuales ausentismo al trabajo. Sobre lo dicho, el aumento de la aptitud productiva, implica directamente otorgar un incentivo adecuado para el desarrollo económico del país. Es por ello, que la desconexión digital para todos los trabajadores, sin distinción de su modalidad laboral, es un correcto incentivo para promover la libertad de empresa, así como la libertad al trabajo y por último un correcto incentivo para la creación de riqueza de nuestro país, en clave al artículo 59 de la Constitución. Bajo esa misma línea mental, podemos encontrar externalidades positivas como, la promoción de la inversión internacional, en razón a que puede hacer que el país sea más atractivo para inversiones internacionales que buscan condiciones laborales modernas y responsables.

Externalidades negativas

De la implementación de la ley podemos identificar a lo sumo la siguiente externalidad negativa: los empleadores deban realizar ajustes y asumir ciertos costos adicionales, como la creación de políticas específicas y la capacitación del personal en torno a la desconexión digital, pero estos esfuerzos no representan un cambio drástico en la dinámica laboral actual. Puesto que, en muchos casos, los empleadores ya están familiarizados con la instauración de políticas que obedecen a normativas existentes en materia de salud y seguridad laboral, lo que facilitaría la integración de estas nuevas disposiciones de manera más fluida y sin generar un impacto significativo.

Óptimo

Por intermedio del reconocimiento a la desconexión digital y la desconexión digital de sistemas vinculados a la IA, en favor de todos los trabajadores peruanos, sin distinción a su modalidad laboral. Podemos sustentar que tal

reconocimiento, representaría un óptimo de Pareto superior, conforme al análisis económico del derecho. Puesto que, como se advirtió en la ponderación de derechos tradicional y por formula del peso, la desconexión digital es un puente conciliador, que equilibra tanto la libertad de empresa del empleador, como la salud del trabajador. Esto es, un equilibrio de intereses entre la productividad sustentada en el objeto empresarial del empleador y la sanidad que persigue el trabajador, de cara a las condiciones de trabajo. Frente ello, evidenciamos una correcta distribución o asignación de recursos, la cual no implicó la mejora de una parte, en desmedro de la otra.

EFFECTO DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

Al respecto, cabe precisar que mediante la promulgación de la presente ley se generan los siguientes cambios legislativos

- a. Tendrá el efecto de incorporar el literal e), al artículo 35 de la Ley del Servicio Civil N° 30057.
- b. Tendrá el efecto de incorporar el artículo 8 al Decreto legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo.
- c. Tendrá el efecto de incorporar el literal h), al artículo 30 del D. L. N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL).
- d. Tendrá el efecto de incorporar el literal g) al artículo único, del Título Preliminar de la Ley N° 31814, Ley que promueve el uso de la Inteligencia Artificial en favor del Desarrollo Económico y Social del País.
- e. Tendrá el efecto de derogar el literal d) del artículo 14.2 del Proyecto de Reglamento de la Ley N° 31814 e Incorporar el artículo 15-A al P.R. de la Ley N° 31814.

CONCLUSIONES

1. Los resultados de la investigación han permitido contrastar y confirmar la hipótesis general, pues se han determinado válidamente los fundamentos jurídicos para catalogar el derecho a la desconexión digital como un límite de la facultad de dirección del empleador en la modalidad presencial del sector público y privado laboral peruano.
2. La jurisprudencia revela que, en la realidad, los límites de la facultad de dirección ocasionalmente son trasgredidos mediante el uso de las tecnologías digitales, lesionando derechos fundamentales del trabajador. En consecuencia, la incorporación del derecho a la desconexión digital y su extensión, se torna oportuna para consolidar la protección integral de los derechos fundamentales del trabajador frente al uso de las tecnologías de información y comunicación.
3. En el ámbito doctrinal, existe un consenso unánime y firme que respalda la necesidad de proscribir la arbitrariedad del empleador en el ejercicio de la facultad de dirección mediante la implementación de la desconexión digital, fundamentando que es un eficaz mecanismo protector de la salud de los trabajadores, independientemente de su modalidad laboral, y una adecuada respuesta frente a la revolución digital y la cultura de la informalidad arraigada en la dinámica laboral peruana.

4. Los resultados de la ponderación de principios demuestran que las salvaguardas a reforzar en el ajuste de la legislación laboral, son las que se erigen sobre el derecho al trabajo y la salud del trabajador, principios que deben ser armonizados con la libertad de empresa del empleador, mediante la implementación de garantías como el derecho a la desconexión digital y su ampliación, respondiendo así a las exigencias de una realidad telematizada en constante evolución.

5. La incorporación del derecho a la desconexión digital en el Decreto Legislativo N.º 854, la Ley N.º 30057, y su ampliación en la Ley N.º 31814 constituye una medida esencial para garantizar el respeto al tiempo de la jornada laboral diaria en el entorno telemático actual. Asimismo, se presenta como una herramienta crucial para prevenir la deshumanización de las relaciones laborales frente al impacto creciente de la inteligencia artificial.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al Poder Legislativo, readecuar la legislación laboral para responder a las demandas de una sociedad moderna y dinámica, garantizando la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores frente a los continuos avances en tecnologías de la información y la comunicación. Esta actualización debe priorizar un equilibrio justo entre los derechos de los trabajadores y las libertades empresariales, asegurando su aplicación efectiva en todos los ámbitos laborales y anticipándose a los desafíos futuros.
2. Se recomienda al Poder Legislativo, la incorporación explícita y detallada del derecho a la desconexión digital en el Decreto Legislativo N.º 854, la Ley N.º 30057, y su ampliación a través de la Ley N.º 31814, abarcando también los sistemas vinculados a tecnologías avanzadas como la inteligencia artificial. Estas modificaciones deben garantizar una protección integral para los trabajadores, independientemente de su modalidad laboral, y reforzar su derecho a desconectarse en entornos cada vez más digitalizados.
3. Se recomienda a las universidades y centros de investigación, fomentar estudios interdisciplinarios sobre el impacto de las tecnologías digitales, incluidas las herramientas basadas en inteligencia artificial (IA), en las relaciones laborales. Estos estudios deben abordar cómo la digitalización y la automatización están transformando las dinámicas

laborales y su efecto en la deshumanización del trabajo, especialmente en lo que respecta a la interacción humana, la dignidad del trabajador y la protección de sus derechos fundamentales.

4. Se recomienda a la Secretaría de Gobierno y Transformación Digital, identificar, a través del monitoreo, las áreas y actividades prioritarias para el trabajo humano, destacando aquellas donde el juicio humano resulte esencial y deba prevalecer sobre la automatización.

LISTA DE REFERENCIAS

- Aguiló Regla, J. (2007). Positivismo y postpositivismo: dos paradigmas jurídicos en pocas palabras. *Doxa. Cuadernos De Filosofía Del Derecho*, (30). <https://doi.org/10.14198/DOXA2007.30.55>
- Alexy, R. (1997). *Derecho y moral ensayos sobre un debate contemporáneo*. Gedisa.
- Alexy, R. (2004). *Teoría de los derechos fundamentales: centro de estudios políticos y constitucionales*. Ariel.
- Alexy, R. (2006). *Jueces y ponderación argumentativa*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Alexy, R. (2008). *Law, rights and discourse: the legal philosophy of Robert Alexy*. Bloomsbury.
- Almendariz Bustamante, L. (2021). *Reglamentación del derecho a la desconexión digital*. Baker Mckenzie.
- Bazurto, E (2017). El avance de las tecnologías de las información y comunicación en el ordenamiento jurídico peruano: el delgado límite entre la facultad de fiscalización empresarial y la vida privada del trabajador. *IUS, revista jurídica* (13). <https://vlex.com.pe/vid/avance-tecnologias-informacion-comunicacion-708082793>
- BBC Mundo. (2016). Qué es el "karoshi", la muerte por exceso de trabajo que en Japón es un problema de salud pública. BBC News Mundo. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-38460236>
- BBC Mundo. (2019, 5 de agosto). *France Télécom: Los suicidios de 19 trabajadores por los que juzgan a los ejecutivos de una de las grandes empresas de Europa*. BBC Mundo. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-48951043>

- Blancas Bustamante, C. (2021). *El poder de dirección del empleador y las nuevas tecnologías*. En IX Congreso Nacional de Derecho Laboral y de la Seguridad Social (pp. 555-620). Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Disponible en: <https://www.spdts.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/IX-Congreso-Nacional-full-555-620.pdf>
- Cabonell, M. (2021). *Argumentación Jurídica. Proporcionalidad y Ponderación*. Centro de estudios Carbonell. Editora jurídica.
- Cáceres Arce, L. (2020). *El Tribunal Constitucional y su desarrollo constitucional*. Santa María.
- Carretero Sánchez, S. (2017). *La filosofía del derecho moderna*. Tirant lo Blanch.
- Carruitero Leca, F. (2014). La investigación jurídica. *Docentia et Investigatio, revista jurídica* (16). <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/derecho/article/download/10937/9861/38507>
- Chanamé Arriola, J. M. (2021). El principio de buena fe laboral en las relaciones de trabajo. Recuperado de <https://lpderecho.pe/principio-buena-fe-laboral-relaciones-trabajo/>
- Congreso de la República del Perú. (1997). Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Recuperado de <https://www.congreso.gob.pe/ntley/Imagenes/Leyes/27269.pdf>
- Constitución Política del Perú. (1993). Artículo 2, inciso 1: Derechos fundamentales de la persona. Congreso de la República del Perú.
- Constitución Política del Perú. (1993). Artículo 25: Jornada ordinaria de trabajo. Congreso de la República del Perú.
- Constitución Política del Perú. (1993). Artículo 59: Rol Económico del Estado. Congreso de la República del Perú.
- Constitución Política del Perú. (1993). Artículo 7: Derecho a la salud. Congreso de la República del Perú.

Constitución Política del Perú. (1993). Artículo 70: Inviolabilidad del derecho de propiedad. Congreso de la República del Perú.

Constitución Política del Perú. (1993). *Constitución Política del Perú*. Congreso de la República del Perú.
<https://www.congreso.gob.pe/Docs/files/constitucion.pdf>

COPE. (2022, 1 de abril). *Los peligros de la falta de desconexión digital en el trabajo y las claves para lograrla*.
https://www.cope.es/actualidad/sociedad/noticias/los-peligros-falta-desconexion-digital-trabajo-las-claves-para-lograrla-20220401_2004506

Coripuna, J. A. (2015). *Razón constitucional*. Academia de la Magistratura.

D.L. N° 854. (1996). *Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo*. Congreso de la República del Perú.

De Las Casas de la Torre Ugarte, O. (2014). *El derecho a la intimidad del trabajador*. Fondo Editorial PUCP.

Declaración Universal de los Derechos Humanos. (1948). *Artículo 24*. Naciones Unidas.
<https://news.un.org/es/story/2018/12/1447471#:~:text=Art%C3%ADculo%2024%3A%20Toda%20persona%20tiene,trabajadores%20y%20para%20sus%20familias>

Decreto de Urgencia N.º 127-2020. (2020). Congreso de la República del Perú.

Dworkin, R. (1988). *La posición original*. Daniels Reading Rawls.

Dworkin, R. (2013). *The philosophy of law: An introduction*. Oxford University Press.

El Comercio. (2020, 30 de enero). *France Télécom: Suicidios de 19 trabajadores por los que juzgan a los ejecutivos de una de las grandes empresas de Europa*. El Comercio. <https://elcomercio.pe/mundo/europa/france-telecom-suicidios-19-trabajadores-grandes-empresas-europa-bbc-noticia-654800-noticia/?ref=ecr>

- El Comercio. (2022, diciembre 10). El 72% de peruanos se encuentra altamente agotado por sus trabajos, según la OMS. El Comercio. <https://elcomercio.pe/bienestar/mente-sana/el-72-de-peruanos-se-encuentra-altamente-agotado-por-sus-trabajos-segun-la-oms-noticia/?ref=ecr>
- El País. (2011, 23 de diciembre). *Volkswagen prohíbe a sus empleados revisar correos fuera del horario laboral*. https://elpais.com/diario/2011/12/23/sociedad/1324594801_850215.html
- El peruano. (2023). *Los desafíos de la inteligencia artificial en el sistema de justicia*. Recuperado de <https://www.elperuano.pe/noticia/209807-suplemento-juridica-los-desafios-de-la-inteligencia-artificial-en-el-sistema-de-justicia>
- Ferro Delgado, V. (2019). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Fondo Editorial PUCP.
- Figuroa, J. (2014). *La adecuación del test de ponderación al marco peruano*. Editorial Legal.
- Fix-Zamudio, H (2007) *Metodología docencia e investigaciones jurídicas*. Porrúa.
- Flores Mendizábal, F (1997) *Sociologismo jurídico*, IMERS *Revista de la Facultad de Derecho de México*. (14)<https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/rev-facultad-derecho-mx/article/view/28190>
- Galarza Ramos, C. (2019). *Trabajo y ciudadanía*. Cifre.
- García, J. (2020). *Tecnologías de la información y comunicación en la era digital*. Editorial Innovate.
- García, L. (2021). El impacto de las TIC en la jornada laboral y la necesidad de regular las horas extras en Perú. *Revista de Derecho Laboral*, 27(2), 56-70.
- Garnier, A. (2009, 28 de agosto). Suicides chez Renault: des «lancements de produits» trop éprouvants. *Le Monde*.

https://www.lemonde.fr/economie/article/2009/08/28/suicides-chez-renault-des-lancements-de-produits-trop-eprouvants_1232600_3234.html

Gil Rendón, R. (2011). El neoconstitucionalismo y los derechos fundamentales. *Quid iuris, revista jurídica.* (12).
<https://biblat.unam.mx/hevila/Quidiuris/2011/vol12/2.pdf>

Guastini, R. (2001). *La constitucionalización del ordenamiento jurídico: el caso italiano.* En Carbonell.

Himma, K. E. (2011). *Derecho y moral: el debate entre el positivismo incluyente y el excluyente.* Universidad Externado de Colombia.

HSE Software. (2022, 23 de septiembre). Ley 29783: 9 principios respecto a seguridad y salud en el trabajo. Recuperado de <https://hse.software/2022/09/23/ley-29783-9-principios-respecto-a-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>.

ILOSTAT. (2021). Estadísticas sobre seguridad y salud en el trabajo. Recuperado de <https://ilostat.ilo.org/es/>
<https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/5167626.pdf>

INFOBAE. (2023, 8 de enero). Ley del teletrabajo: Sepa si se le debe reconocer el derecho a horas extras en esta modalidad. Infobae.
<https://www.infobae.com/america/peru/2023/01/08/ley-del-teletrabajo-sepa-si-se-le-debe-reconocer-el-derecho-a-horas-extras-en-esta-modalidad/>

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2023). Estadísticas del trabajo no remunerado en el Perú. Recuperado de <https://www.inei.gob.pe>

International Telecommunication Union. (2023). *Global Digital Regulatory Outlook 2023.* Recuperado de <https://www.itu.int/en/ITU-D/Regulatory-Market/Pages/gdro23.aspx>.

- Jiménez Gil, W. (2011). Entre reglas y principios. *Misión jurídica, revista de Derecho y Ciencias sociales*. (2).
- Jiménez Silva, C. (2020). Aspectos procesales a partir de la violación del derecho a la desconexión digital. *Revista Derecho Procesal y Trabajo*, (11), 1-28.
<https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/301/374>
- Jiménez Silva, C., Ramírez Sarmiento, X. J., & Charre Quispe, M. F. (2022). *El ejercicio del poder de dirección del empleador y sus límites frente a los derechos de los trabajadores*. *Giuristi: Revista De Derecho Corporativo*, 3(5), 29–51. <https://doi.org/10.46631/Giuristi.2022.v3n5.04>
- La República. (2024). Cambios laborales 2024 en el Perú: cuáles son y cuándo entran en vigencia las nuevas obligaciones de los empleadores para este año. Recuperado de <https://www.larepublica.pe>
- Landa, Arroyo C. (2010). *Los derechos fundamentales en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Palestra.
- Landa Arroyo, C. (2017). *Los derechos fundamentales en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional 2008-2018*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Ley N° 31572. (2022). *Ley del Teletrabajo, Artículo 6, Inciso 3; Artículo 8, Inciso 5*. Congreso de la República del Perú.
- Ley N°. 30057, Ley del Servicio Civil. (2013). *Diario Oficial El Peruano*.
<https://www.elperuano.pe/>
- Mangarely, J. (2017). *Derechos laborales y privacidad en el entorno digital*. Editorial Jurídica, p. 23.
- Mendoza Montellanos, F. (2018). *Origen Del Historicismo Jurídico*. Beruf.
- Mercuro, N & Medema, S. (2006). *Análisis Económico del Derecho de Posner al posmodernismo y más allá*. NED - New edition

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (2020). Decreto Legislativo N° 728. Recuperado de <https://www.gob.pe/institucion/mtpe>
- Moreso, J. J. (2001). *Algunas consideraciones sobre la interpretación constitucional*. In *Diritto e questioni pubbliche*, 1, 117-118.
- Moreso, J. J. (2001). *In difesa del positivismo giuridico inclusivo*. Editorial Jurídica, p. 177.
- Organización Internacional del Trabajo. (2015). *La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo* (Informe de la 104ª Reunión). Ginebra, Suiza: OIT.
- Organización Mundial de la Salud [OMS], & Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2021). *Largas jornadas laborales y su impacto en la salud*. <https://www.who.int/news-room/q-a-detail/long-working-hours-and-work-related-disease>
- Portal, A. (2021). El poder de dirección del empleador y los derechos fundamentales de los trabajadores: el caso de la regulación de la vestimenta y de la apariencia. Recuperado de <https://www.infocapitalhumano.pe>
- Puntriano Rosas, C. (2020). *Derecho laboral en el Perú: Conceptos y aplicaciones*. Lima: Editorial Jurídica.
- Puntriano Rosas, C. (2021). *Desconexión digital*. Boletín Informativo Laboral, (114), 34. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2040746/Art%C3%ADculo%20principal%20Desconexi%C3%B3n%20Digital%20-%20Cesar%20Puntriano.pdf>
- Reale, M. (1997). *Teoría tridimensional del Derecho: una visión integral del Derecho*. Tecnos
- Rodríguez Castillo, E. (2016). Breves reflexiones sobre el derecho a la desconexión laboral: Una mirada al caso francés. *Revista de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, (3), 121-129.

- Rosas Puntuario, C. (2020). Tratamiento de la desconexión digital Tratamiento de la desconexión digital en el teletrabajo en el Perú en el teletrabajo en el Perú. *revista Laborem*. (23). https://www.munizlaw.com/assets/pdf/11-29_Tratamiento_de_la_desconexi%C3%B3n_digital_en_el_teletrabajo_en_el_Per%C3%BA.pdf
- Roscoe, P. (1954). *El espíritu del common law*. Nipo justicia.
- Ruiz, A. (2004). *Constitucionalismo y Democracia*. ISONOMÍA.
- Sanguineti Raymond, W. (2021). El derecho a la desconexión digital en el derecho comparado. *Revista de Derecho Comparado*, 58(2), 123-145.
- Sanguineti Raymond, W. (2024). Los dilemas de los derechos colectivos en la era de la inteligencia artificial. *Trabajo y Derecho*, (115-116).
- Seminario Morante, B. (2021). *La constitucionalización y convencionalización de los derechos laborales*. Pompeu.
- Servicio Civil. (2022). *Resolución ORH N° 133-2022-SERVIR-GG-ORH*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3787482/Resoluci%C3%B3n%20ORH%20N%C2%B0%20133-2022-SERVIR-GG-ORH.pdf>
- SERVIR. (2024). *Informe técnico 0007-2024 sobre el cumplimiento de la Ley de Protección de Datos Personales* (Informe No. 0007-2024). SERVIR.
- Smith, A., & Johnson, E. (2024). *The automation age: Impacts on employment and the global economy*. FutureTech Books.
- T.U.O. D.L.N.° 728. (1997). *Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Artículo 9*. Congreso de la República del Perú.
- TechRadar. (2024). *The best time tracking software of 2024*. Recuperado de <https://www.techradar.com/best/best-time-tracking-software>
- Thill, J. (2019). *La tragédie de France Télécom: Entre réorganisation et souffrance au travail*. Éditions du Seuil.

- Ticona Postigo, V. (2018). *Derecho laboral público: Teoría y práctica en el Perú*. Lima: Editorial Jurídica.
- Torres, F. (2023). Impacto de la Ley 2191 de 2022 en la cultura empresarial colombiana. *Estudios Jurídicos y Sociales*, 15(3), 33-52.
- Toyama Miyagusuku, J. (2019). *Manual de derecho laboral peruano: Régimen laboral privado*. Lima: Editorial Jurídica.
- Toyama Miyagusuku, J. (2023). *El derecho a la desconexión laboral*. LinkedIn. Recuperado de https://www.linkedin.com/posts/jorge-toyama_el-derecho-a-la-desconexi%C3%B3n-laboral-la-activity-7117987591974490112-ODCk/?trk=public_profile_like_view&originalSubdomain=
- Toyama, J. (2024). *La cultura de la informalidad*. Viñateatoyama.com. <https://vinateatoyama.com/la-cultura-de-la-informalidad/>
- Tribunal Constitucional del Perú. (2004). *Sentencia del Tribunal Constitucional en el caso EXP. N.º 4635-2004-AA/TC*. Tacna: Sindicato de Trabajadores Toquepala y Anexos.
- Trujillo Pons, F. (2024, 1 de julio). *El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: Un apunte al calor de un caso sucedido en Perú*. Cinco Días. <https://cincodias.elpais.com/legal/2024-07-02/el-derecho-a-la-desconexion-digital-en-el-ambito-laboral-un-apunte-al-calor-de-un-caso-sucedido-en-peru.html>
- Udurraga Álvarez, G. (2002) *La investigación jurídica como un instrumento de mejoramiento del proceso enseñanza-aprendizaje del Derecho*. Foneva.
- Ulloa Millares, D. (2019). La relevancia de respetar el derecho a la jornada máxima de trabajo en la actualidad. *IUS ET VERITAS*, (58), 170-185. <https://doi.org/10.18800/iusetveritas.201901.010>
- Ulloa Millares, D. (2021). Derechos de los trabajadores y potestades del empleador: revisión del correo electrónico. *Laborem, revista jurídica* (6).

<https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem6-345-370>

- UTP. (2021). ¿Qué es el derecho a la desconexión digital y por qué es tan importante? [Blog]. Universidad Tecnológica del Perú. <https://www.postgradoutp.edu.pe/blog/a/que-es-el-derecho-a-la-desconexion-digital-y-porque-es-tan-importante/>
- Valero, I. (2018, 15 de junio). *Ikea prohíbe que los jefes molesten a los empleados fuera del horario laboral*. El Confidencial. https://www.elconfidencial.com/economia/2018-06-15/ikea-prohibe-que-los-jefes-molesten-a-los-empleados-fuera-del-horario-laboral_1579587/
- Vargas, L. (2022). El marco legal del derecho a la desconexión en Australia. *Australian Labour Review*, 44(2), 101-118.
- Velázquez Martín, M. (2020). El derecho a la desconexión digital en España: Un enfoque desde la protección de datos y el derecho laboral. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 219(2), 37-59.
- Von Jhering, R. (1938) En torno a la jurisprudencia de conceptos: surgimiento, auge y declive. *Eunomía, Revista jurídica* (4). <https://revistas.uc3m.es/index.php/EUNOM/article/download/2110/1043/>

ANEXOS

Anexo 1. Ficha de registro textual y de resumen

ANÁLISIS DOCUMENTAL DE LA DOCTRINA JURÍDICA		
Recopilación de Datos	FECHA	
	DOCUMENTO	
	TEMA	
	CRITERIOS DEL DOCTRINARIO	
	PONENCIA	
	ESTADÍSTICAS	

Síntesis de la asunción doctrinaria

--

Anexo 2. cuadro resumen de análisis de casos o jurisprudencia.

FICHA DOCUMENTAL

Técnica: Análisis Documental

Instrumento: Ficha documental

JURISPRUDENCIA DOCTRINAL CASATORIA			

INFORMACIÓN GENERAL CASATORIA

N.º	ÍTEM	DATOS ENCONTRADOS
1	Cas.	