



**Universidad  
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO  
Y CIENCIA POLÍTICA**

**Trabajo de Suficiencia Profesional**

Los derechos humanos en la desconexión digital como garantía del derecho  
al trabajo en el Perú 2023 .EXP. D-15123

**Para optar el Título Profesional de  
Abogado**

**Presentado por:**

**Autor:** Palma Gordillo, Gerardo Javier

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0009-0000-3243-0783>

**Asesor:** Mg. Saavedra Moncada, Santos Eladio

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-3715-130X>

**Lima – Perú**

**2024**

 Universidad Norbert Wiener	<b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>		
	<b>CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033</b>	<b>VERSION: 01</b> REVISIÓN: 01	<b>FECHA: 08/11/2022</b>

Yo, **PALMA GORDILLO, GERARDO JAVIER** egresada de la Facultad de Derecho y Ciencia Política, declaro que el trabajo académico **“LOS DERECHOS HUMANOS EN LA DESCONEXIÓN DIGITAL COMO GARANTÍA DEL DERECHO AL TRABAJO EN EL PERÚ 2023 .EXP. D-15123”** Asesorada por el docente: Mg. Santos Eladio Moncada Saavedra DNI: 42328883, ORCID: 0000-0002-3715-130X tiene un índice de similitud de DIECISEIS (16%) con código verificable oid: 14912:354947307 en el reporte de originalidad del software Turnitin.

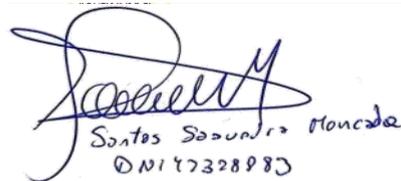
Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.




---

Firma del estudiante  
 Gerardo Javier Palma Gordillo  
 DNI 44404801




---

Firma del Docente  
 Mg. Santos Eladio Saavedra  
 Moncada  
 DNI42328883

Lima, 15 de mayo de 2024

## INDICE DE CONTENIDOS

Resumen .....	v
<b>Abstract</b> .....	vi
I.- Introducción.....	7
<b>II. Presentación del caso jurídico</b> .....	9
2.1.- Antecedentes.....	9
2.2.- Fundamento del tema elegido .....	14
2.3.- Aporte y desarrollo de la experiencia .....	16
2.4.- Presentación del reporte del caso jurídico.....	18
<b>III.- Resultado</b> .....	19
<b>IV.- Discusión</b> .....	23
<b>V.- Conclusiones</b> .....	25
<b>REFERENCIAS</b> .....	28
<b>ANEXO</b> .....	33

## DEDICATORIA

Este trabajo lo dedico a familia por el apoyo inquebrantable para alcanzar mis metas.  
A hija Susanita que es mayor motivación.

## AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios, por ser mi guía y permitirme crecer en el ámbito personal y profesional

A la Dra. Susana Castañeda Otsu, por sus consejos y estímulo constante dentro del ámbito jurídico.

Finalmente, a los docentes de la universidad Norbert Wiener por exigencia a lo largo del desarrollo del presente trabajo.

**Los derechos humanos en la desconexión digital como garantía del  
derecho al trabajo en el Perú, 2023, EXP. D-15123  
(Human rights in digital disconnection as a guarantee of the right to work  
in Peru, 2023. EXP. D-15123)**

**Palma Gordillo, Gerardo Javier  
gerardopalma811@gmail.com  
0009-0000-3243-0783  
Facultad Derecho y Ciencias Políticas  
Universidad Norbert Wiener**

## **Resumen**

El presente trabajo de investigación analizar los Derechos Humanos en la desconexión digital como medida para salvaguardar las dignidad y un descanso adecuado del derecho al trabajo en el Perú, 2023. Se trata de un estudio realizado mediante un enfoque cualitativo, aplicando el método inductivo, asimismo, el diseño del estudio del caso se realizó con la técnica de recolección de datos, por medio del análisis documental del expediente D-15123 de origen en el país de Colombia , el cual recae en Sala Plena de la Corte Constitucional, cabe señalar que la demandada es contra la Ley de desconexión laboral que excluye a aquellos trabajadores y servidores del estado que ejercen cargos de dirección , confianza y manejo.De los resultados se advierte que el mencionado derecho a la desconexión digital busca proteger derechos humanos del trabajador. Finalmente, se concluye que la afectación al derecho al tiempo descanso que incluye otros derechos humanos, ocasionan la extensión de la conexión una vez culminado el horario laboral son manifestaciones que urge estudiar la incorporación de una adecuada garantía del derecho a la desconexión digital en el trabajo.

**Palabras claves:** Derechos humanos, descanso, dignidad, desconexión digital.

## **Abstract**

The present research work analyzes the Human Rights in the digital disconnection as a measure to safeguard the dignity and adequate rest of the right to work in Peru, 2023. It is a study conducted through a qualitative approach, applying the inductive method, also, the design of the case study was conducted with the technique of data collection, through documentary analysis of the file D-15123 of origin in the country of Colombia, which falls in Full Chamber of the Constitutional Court, it should be noted that the defendant is against the Law of labor disconnection that excludes those workers and state employees who hold positions of leadership, trust and management. From the results it is noted that the aforementioned right to digital disconnection seeks to protect human rights of the worker. Finally, it is concluded that the impact on the right to time off, which includes other human rights, caused by the extension of the connection after working hours are manifestations that urgently need to study the incorporation of an adequate guarantee of the right to digital disconnection at work.

**Keywords:** Human rights, rest, dignity. digital disconnection

## I.- Introducción

Actualmente la incorporación de las herramientas digitales ha generado que el cumplimiento de las labores sea a través de diversos medios digitales prolongando el horario laboral, propiciando la vulneración del derecho a la jornada laboral reconocida en la Constitución, el cual señala, una máxima de la jornada laboral y el derecho a descanso amparado en el artículo 23° en la cual es a través del Estado que promueve condiciones adecuadas de desarrollo laboral . Así tenemos ,en el año 2017, en Francia, considerado el primer territorio en consagrar un marco legal con el objetivo de asegurar proteger el tiempo libre de los trabajadores, estableciendo reglas de adecuación del sector laboral al ámbito tecnológico la cual reconoce el citado derecho al trabajador al cierre de su jornada laboral (Loi 2016-1088) .Del mismo modo, España en el 2018, mediante Ley Orgánica 3/2018 respecto a la Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, tales normativas jurídicas sirven de complemento para que las entidades y organizaciones incorporen los instrumentos apropiados para salvaguardar la desconexión de herramientas tecnológicas durante el tiempo libre de los trabajadores (Ley 28/2020, art. 18, inc. 1).

La implementación del derecho materia de investigación surge a raíz del entorno derivado del Covid -19 en distintas legislaciones construyendo novedosas maneras de trabajo en tiempos de distancia. En ese contexto, Chile la implementa mediante “Ley de Trabajo Remoto”, el artículo es explícito en señalar el lapso de desconexión tendrá que ser de 12 horas entre el termino de su jornada laboral y el inicio de otra.(Ley N. °21.2020, 2020). Por su lado, Argentina, introduce un nuevo reglamento sobre el Teletrabajo y la Desconexión Digita, mediante el cual instituye que la persona que labora no va a estar impuesta a contestar hasta el principio de su jornada (Ley 27.555). El país de Ecuador, instituyó doce horas de desconexión (Acuerdo Ministerial MDT-2020-181).Por su parte Colombia , garantiza dicho derecho en las labores remotas donde el empleador queda prohibido de obstaculizar el tiempo libre y los espacios familiares del trabajador (Circular 041, 2020).

Chanamé y Seminario (2020) la brecha digital está directamente relacionada con el cumplimiento de la jornada máxima de trabajo y las horas extras. Por tanto, el incumplimiento tiene consecuencias en el pago de horas extras. En el Perú, la regulación del derecho a la desconexión digital, cuya normatividad emitida estuvo vinculada al estado excepcional de emergencia, en cuanto, a ello debe tenerse en cuenta que la regulación de la desconexión digital se ha realizado mayoritariamente mediante Decretos de Urgencia, el cual por su propia naturaleza se caracterizan por su transitoriedad ya que se encuentra vinculada su vigencia a la continuidad de las situaciones excepcionales que originaron su expedición, por ende, dichas disposiciones no tendrán la vocación de permanencia de la cual si goza una ley general. En febrero de 2023, fue aprobado el reglamento de la Ley de Teletrabajo, cuya función es regular las condiciones laborales en entidades públicas y empresas privadas con la finalidad de garantizar armonía en el trabajo y la vida familiar de los trabajadores. Por otra parte, el artículo 24 establece el derecho a la desconexión digital, basándose que : la desconexión se determina una vez culminada la jornada laboral, así como también durante el periodo vacacional, permisos o licencias ; la desconexión digital debería ser por lo menos de 12 horas en un lapso de 24 horas totales , cuando la jornada laboral no es la máxima ; y el empleador está obligado a respetar el tiempo de desconexión digital de cada colaborador, además, las autoridades para verificar el respeto a este derecho realizaran inspecciones (Díaz,2023).

Por lo tanto se plantea el problema de investigación ¿cómo los derechos humanos repercuten en la desconexión digital como garantía del derecho al trabajo en el Perú, 2023?.

En el Perú, ante la crisis sanitaria se estableció medidas para contrarrestar la transmisión de la pandemia. A raíz de ellos, las relaciones de trabajo se adecuan a modernas formas de trabajo incorporando las tecnologías de la información y comunicación (en adelante TIC). En ese contexto, se regula el denominado derecho a la desconexión digital, a través del Decreto de Urgencia N° 127-2020, el cual

establece diversos aspectos con la finalidad de salvaguardar el debido descanso del trabajador. Por tanto, resulta importante acorde a nuestra realidad establecer medidas de protección a los regímenes laborales y sus modalidades, en respuesta a las nuevas realidades que afectan el ámbito laboral con el respeto la desconexión digital como derecho. En ese sentido **la justificación** es pertinente por cuanto los regímenes laborales y sus diversas categorías en nuestra regulación normativa no se encuentran ajenas al impacto generado por el uso intensificado de las nuevas sistemas de TIC vulnerando el espacio de tiempo para el descanso del trabajador para una oportuna conciliación a su vida personal, familiar y laboral que trasciende en la buena salud mental del trabajador. Con respecto al **objetivo general** busca analizar los derechos humanos en la desconexión digital como garantía del derecho al trabajo en el Perú, 2023, a propósito del dominio de las tecnologías de la información y comunicación en las relaciones laborales, asimismo plantea como objetivos específicos (Ver Tabla 01).

## **II. Presentación del caso jurídico**

### **2.1.- Antecedentes**

Para comenzar, la presente investigación se efectúa una minuciosa investigación exploratoria, determinando que el tema ha sido materia de investigación en diversas universidades en la carrera de Derecho. Por ello, para el análisis con relación a la desconexión digital y un eventual reconocimiento como derecho, encontramos las siguientes tesis en el **ámbito internacional**:

**Carrillo (2022)** realiza un análisis al ordenamiento jurídico ecuatoriano respecto al teletrabajo realizado en el sector público, y si estas instituciones jurídicas garantiza el cumplimiento del derecho a desconectarse, la metodología utilizada fue cualitativa, lo que permitió comprender mejor el fenómeno a través de la revisión y observación de material bibliográfico., mediante el cual obtiene como resultado que los instrumentos jurídicos vigentes en materia de desconexión laboral no han sido suficientes para garantizarlo esta nueva forma de trabajo, de esta manera el autor concluye que el teletrabajador público no

ha podido gozar el tiempo al descanso y menos aún del resarcimiento económico, de igual forma el derecho a la desconexión y su vinculación a otros derechos, del igual modo esta asociados a deberes y responsabilidades en temas de prevención.

**Cristancho (2022)** realiza un análisis al ordenamiento jurídico colombiano, quien se planteó como objetivo determinar la compatibilidad y soluciones de armonización entre deber de disponibilidad y derecho de desconexión en contratos laborales, por otra parte la metodología consistió en analizar normatividad y jurisprudencia colombiana para entender su desarrollo en los últimos años y el impacto de tecnologías en los contratos de trabajo, así pues, se obtiene como resultado que no hay fórmula única aplicable a todos los contratos, ya que la rigidez en el derecho no es beneficiosa, con lo cual llego a la conclusión que medidas laborales como la seguridad y salud son fundamentales al permitir el derecho a la desconexión, además, al ordenar el tiempo laboral basándose en estos principios, se garantiza que el trabajador cumpla con sus responsabilidades y también pueda disfrutar de su tiempo personal sin interrupciones.

**Pérez (2021)** a raíz de la coyuntura del Covid-19 realiza un análisis al orden jurídico colombiano, y plantea como objetivo evaluar el límite al poder legal de supeditación por parte del empleador sobre el derecho a la intimidad y sustenta el derecho en análisis en el contexto de la labor en casa, y mediante el método cualitativo, se estudia el fenómeno a través de la jurisprudencia, las normas y la doctrina, obtuvo como resultado que el derecho a desconectarse encuentra protección en el derecho a la intimidad al empleado, por lo tanto, con su condición básica, recorta la fuerza legal de la dependencia al empleador y las condiciones para las relación laboral, con lo cual concluye que el objeto y fines del derecho de la intimidad fundamentan el derecho laboral a la desconexión.

**Ochoa (2020)** quien se planteó determinar si la inclusión de las nuevas tecnologías de la información y comunicación en el trabajo afecta el derecho constitucional del periodo de descanso del trabajador en el país de Ecuador y que perjuicio genera la desconexión laboral

en el equilibrio en las labores del trabajador y la vida personal, y mediante métodos como las encuestas y entrevistas obtiene como resultado que es vital la regulación del tiempo y espacio en que los empleados realizan su función laboral, para garantizar sus derechos humanos, como el derecho a la vida privada, al goce de la familia, al ocio, al tiempo libre con lo cual llego a la conclusión que es importante restringir y/o regularizar el uso de herramientas digitales al culminar la jornada laboral, como norma que garantice los derechos humanos, y que logre alcanzar estabilidad entre el trabajo y la vida privada.

En lo que respecta a **trabajos nacionales**, **Arrivasplata (2023)** quien se planteo por objetivo determinar si es factible considerar el derecho a la desconexión digital como derecho fundamental, a partir de la cláusula de derechos no enunciados en la Constitución y mediante una metodología tipo jurídico –normativa, obtuvo como resultado el cumplimiento de requisito la formulación de derechos implícitos; con lo cual llego a la conclusión que el derecho materia de investigación cumple el requisito de fundamentalidad, proporcionando así la base directa al valor y fundamento constitucional de la dignidad del trabajador

De acuerdo con **Mendoza (2021)**, analiza la necesidad de regular la desconexión digital en el teletrabajo y trabajo remoto, y que mediante un enfoque cualitativo, utilizando el diseño fenomenológico junto con técnicas relacionadas, como estudios de casos, análisis de documentos y entrevistas exhaustivas con expertos en el tema, consiguió como resultado el establecer una normativa al derecho a la desconexión digital, de esta forma garantizar el derecho a la jornada ordinaria y máxima, el descanso y la salud; y concluye que para una adecuada cumplimiento del derecho, implementar políticas internas por parte de los empleadores.

**Sánchez (2020)** propone la regulación del derecho a desconectarse al finalizar la jornada de trabajo con la finalidad de proteger la jornada ordinaria y el derecho a períodos de descanso efectivo y promover un entorno físico y emocional adecuado del

trabajador, y que mediante el método dogmático, para recopilar datos de información doctrinaria, mediante la técnica de encuesta para recopilar datos de campo, obtuvo los siguientes resultados que el 76% se mostró a favor de regular la desconexión laboral; en tanto, el 86% afirma que se debería sancionar al empleador la vulneración de los derechos laborales; con lo cual llegó a la conclusión que es indispensable formular un mecanismo regulatorio en desconexión digital.

**Según Del Águila y Guillermo (2019)** quien se planteó el objetivo regular este derecho ante problemáticas similares en el ámbito laboral debido al uso sin restricciones de la tecnología en la comunicación con los empleados, y mediante una metodología aplicando entrevistas a conocedores en la materia para la categorización de dos unidades de análisis: i.) vulneración de la jornada laboral por el uso de la tecnología; y ii.) regulación a la desconexión digital.; con lo cual llegó a la conclusión que recomienda un proyecto de ley que regulariza el derecho a la desconexión digital, no sólo siendo viable, sino además, que ante la falta de regularización aumentará el problema en todo lugar de trabajo en las vigentes y futuras contrataciones bajo el régimen del D.L. N° 728 y generando beneficio para el empleador y no para el empleado.

Por otro lado, se recolectó **artículos** que guardan relación con el tema de investigación, **Según Rosenbaum (2020)** quien se planteó el objetivo analizar la necesidad de consagrar el derecho a la desconexión como categoría separada o, de un modo opuesto, si su alcance jurídico y fines dogmáticos trazados están protegidos en las instituciones de tiempo de trabajo clásicas o no; con lo cual llega a la conclusión que para el ejercicio efectivo del derecho a desconectarse al final de la jornada laboral o durante los períodos de descanso es viable, siendo necesario que cualquier ordenamiento jurídico debe prever una protección total de la estabilidad laboral.

**Camós y Sierra (2019)** quien se planteó el objetivo analizar el reconocimiento del nuevo derecho en el campo de las relaciones laborales. Esta ley surge a raíz de la

comunicación entre personas a través de mecanismos digitales se ha popularizado en las empresas como medio de trabajo, vulnerando los límites de jornada laboral y por tanto una vulneración del derecho del trabajador al tiempo libre, con todas las consecuencias negativas que esto tiene para la vida, salud y entorno familiar. El autor analiza la última legislación francesa, pionera en este campo, y la española, que sigue la tendencia de su país vecino y finalmente, Chile, donde bajo la influencia de las disposiciones anteriores, se redactó un proyecto de ley para incorporar la legislación pertinente y mediante una metodología dogmático-jurídico, mediante un análisis de las fuentes legales, incluyendo los ordenamientos legales, la jurisprudencia y los convenios colectivos, así como la doctrina chilena y mundial, obtuvo los siguientes resultados el efectuar un contenido conceptual, estipular los derechos y obligaciones del trabajador y empleador; con lo cual dentro de sus conclusiones destaca la importancia de la regulación legal, a la vez, salvo estrictas excepciones, no sólo se limite a la prohibición de contestar del empleado, sino que además el empleador este impedido de enviar mensajes fuera de jornada.

**Parlamento Europeo (2021)** destaca que el derecho a desconectarse permite a los empleados abstenerse de realizar tareas y actividades relacionadas con el trabajo y de utilizar comunicaciones electrónicas, y otras formas de comunicación, fuera del horario laboral, incluso durante los períodos de descanso, vacaciones anuales y otras formas de licencia sin estar sujetas a posibles consecuencias negativas; subrayó que es necesario respetar un cierto grado de autonomía, flexibilidad y respeto a la soberanía horaria al descanso, de modo que los trabajadores puedan planificar su jornada laboral en función de sus responsabilidades personales; enfatizar que mayores oportunidades de interacción en el lugar de trabajo no darán lugar a discriminación alguna ni a consecuencias negativas en el empleo o el avance profesional.

**La Organización Internacional del Trabajo (2022)** en su informe titulado “Situaciones y perspectivas de la jornada de trabajo en América Latina” señala que algunos de los aspectos

analizados en la legislación de la región están relacionados con la duración de la jornada laboral y los descansos, del mismo modo la posibilidad de incluir aspectos relacionados con la organización de la jornada laboral, lo que permite una mejor compatibilidad de las necesidades de empleados y empresas, Entre los otros desafíos regulatorios de la materia se considera el impacto de la comunicación de la información, el tráfico y el desarrollo tecnológico, que obliga a muchas empresas a maximizar la producción, trabajar día y noche, ajustando la jornada laboral según la demanda. El estudio examinó la evolución de la jornada laboral en América Latina, la distribución de los empleados según la jornada laboral, las diferencias en la jornada laboral según tipo de ocupación y género, y la duración de la jornada laboral y estructura en las diferentes regulaciones y nuevas cuestiones del tiempo de trabajo como la extensión del trabajo a distancia y el derecho a la desconexión.

Se puede inferir que del contenido de datos recolectados el tema desconexión digital se ha incorporado de manera acelerada en diversas legislaciones abarcando como objetivo fundamental alcanzar medios idóneos para salvaguardar el correcto descanso del trabajador ante el inadecuado uso de medios digitales en las relaciones laborales. Actualmente, los usos de las tecnologías y sus nuevos mecanismos de uso forman parte de nuestra vida habitual y el ámbito laboral no es ajeno a esta situación, en tal sentido, ante las nuevas formas de prestación laboral se ha venido regulando el derecho a la desconexión digital con el propósito de asegurar el correcto descanso del trabajador al culminar su jornada laboral.

Sobre el particular, los lineamientos normativos que el Perú mantiene tanto a nivel nacional e internacional mediante los cuales brinda el sustento que la desconexión digital afecta el derecho al trabajo independientemente de la prestación de servicio el cual requiere una regulación con la finalidad de buscarse una solución para que no exista un vacío legal en defensa descanso del trabajador.

## **2.2.- Fundamento del tema elegido**

González et al (2021), respecto al **paradigma naturalista** como aspecto metodológico que refutan o al menos evita las estadísticas como fuente de análisis e interpretar resultados. Con base en Rodríguez (2003), surge la propuesta de la creencia de que era necesario encontrar nuevas formas de responder empíricamente a algunas preguntas sin respuesta y obtener resultados satisfactorios a través de métodos positivos.

Sobre la **categoría Derechos Humanos**, Saldaña (2021) la estructura normativa desarrollada del derecho a la desconexión digital su reconocimiento surge del derecho humano al descanso, al goce del tiempo libre, a la máxima jornada laboral y al cuidado de la seguridad y salud en el trabajo, y es responsabilidad del empleador el garantizar un ambiente de trabajo a efecto de respetar los tiempos de desconexión. Teniendo en cuenta a Vargas (2018), los derechos humanos pierden su justificación moral cuando intentan imponerlos en el sentido más elevado, ciertas formas de comprender y experimentar; la comprensión humana de los principios de estos derechos requiere esencial el respeto a la forma libre en que cada sociedad plasma sus propias convicciones sobre ellos. La afirmación de la superioridad moral de unas formas sobre otras no es aceptable, y los límites humanistas de los derechos son y deben ser muy amplios, de lo contrario se forjará una forma de tiranía pseudomoral, completamente contraria a la verdadera naturaleza del ser humano. Castillo (2018) construye una definición de derechos humanos, con base el valor, siendo este absoluto en el sentido de que no puede descartarse bajo ninguna circunstancia, porque dondequiera que vaya la existencia de una persona, su valor ciertamente irá con ella. Este valor de una persona constituye su dignidad.

Con respecto a la **primera subcategoría derecho al descanso**, Chuquisuta (2023) refieren que es importante para el empleado porque no solo justifican por los efectos en la salud y la seguridad de los mismos, sino que también afectan la productividad laboral, y por ende la productividad de la empresa. En otras palabras, estos efectos se producen únicamente porque el trabajador no disfruta adecuadamente de su tiempo de descanso. Azócar (2019) el objetivo de regular y limitar la jornada laboral es proteger al empleado

garantizando el período mínimo necesario y adecuado al descanso, debido a la cual se establece el derecho al descanso.

En relación a la **segunda subcategoría dignidad humana**, Arana (2022) sostiene que debe ser devuelta al centro de las políticas públicas, al centro y fundamento del orden social, político y económico, no como un sustituto inofensivo que suena agradable en palabras y escritos. Al respecto, Gómez (2021) señala una de las bases de la dignidad es el trabajo, que es fuente del desarrollo del ser humano, es necesario reconocer y garantizar condiciones de igualdad y respeto a la dignidad de los trabajadores.

Por otro lado, con respecto a la **segunda categoría desconexión digital**, Miñarro (2019) subraya la importancia de que la configuración de la desconexión debe comenzar con el supuesto de que en relaciones laborales, pueden garantizarse prohibiendo el envío de mensajes informativos a menudo fuera del horario laboral, e identificando circunstancias en las que puedan surgir excepciones indicando la necesidad de hacerlo de forma clara, específica y limitada, según las circunstancias en que se limita el derecho.

Con respecto a la **subcategoría regular el derecho a la desconexión digital**, Távora y Chira (2020) propone regularla a través de una ley especial, permitiría contar con una herramienta esencial para establecer un proceso de control efectivo, para monitorear el cumplimiento de este derecho requiere de una regulación especial que determine violaciones claras a las normas para que la inspección laboral pueda ser efectiva. Por su parte Lantarón (2019) sostiene las disposiciones legislativas de esta ley apenas han salido a la luz. El camino, como cualquier otro tiene mucho por recorrer, el cual está lleno de alternativas, por supuesto, alternativas beneficiosas al sistema legal que complementarían el régimen legal bajo análisis.

### **2.3.- Aporte y desarrollo de la experiencia**

En cuanto al **tipo de investigación básica**, Arias y Covinos (2021) sostiene llamada investigación pura, esta investigación no resuelve un problema inmediato, sino que sirve como

base teórica para otro tipo de investigaciones. **Terradillos (2014)**, este estudio es fundamental porque se centra sobre los conocimientos básicos y fundamentos del problema, formula los parámetros generales correspondientes y sugiere formas de abordar sus elementos más específicos. Este conocimiento profundo y complejo se aplica luego a medida que se avanza en soluciones e innovaciones y muestra cómo lograrlas.

El desarrollo del presente estudio, se realizó desde un **enfoque cualitativo** para el cual **Hernández et al (2014)** comenta, este se adopta cuando el tema de estudio cuenta con una limitada investigación en relación algún determinado grupo de personas, de igual forma, se opta cuando se busca comprender la visión de un determinado grupo de individuos, en torno algún suceso que los rodean, y la percepción de su realidad subjetiva. Por su parte, **Rojas (2014)** señala el método cualitativo consiste en un proceso constante que tiene su inicio cuando el investigador se plantea las primeras preguntas.

El diseño de investigación aplicado es el **estudio del caso**. **Trelles (2020)** este método tiene capacidad de atraer participantes durante la investigación dándole importancia política o epistemología, como proceso al construir la realidad. **Ñaupas et al (2018)**, es un método de investigación experimental, adecuado para examinar problemas prácticos o situaciones específicas; proviene de investigaciones médicas y psicológicas; posteriormente se utilizó como método de evaluación cualitativa en la sociología y educación. Esta es una opción metodológica que puede utilizarse en un estudio profundo y sistemático de un caso específico. Se recurre al **método inductivo**, como señala **Cabezas et al (2018)**, sostiene que es un razonamiento que conduce de la observación de casos individuales a conclusiones generales, comenzando con afirmaciones específicas y terminando con generalizaciones. Generalizar conclusiones basadas en un conjunto de evidencia. **Bernal (2020)** este método utiliza el razonamiento para llegar a una conclusión, comienzan con hechos específicos que se consideran confiables para llegar a conclusiones aplicables de carácter general. Este método comienza examinando cada evento y las conclusiones universales se formulan y reconocen en forma de leyes, principios o fundamentos de la teoría

La técnica utilizada de **recolección de datos** a través del análisis documentario, con base en el expediente D-15123, **Hernández et al (2014)** señala que esta técnica se realiza de modo paralelo entre la recolección y análisis de datos, además, el análisis no está estandarizado porque se requiere en cada estudio un propio diseño de análisis, permitiendo incursionar bajo las exposiciones plasmada en la presente sentencia.

#### **2.4.- Presentación del reporte del caso jurídico.**

Los hechos relacionados en el presente expediente tienen origen en la ciudad de Bogotá, Colombia año 2023, el presente recae en Sala Plena de la Corte Constitucional, en adelante **La Sala**, interviniendo J.E.E., y otros, en adelante, **Los Demandantes**, cabe señalar que la demandada realizaba contra la Ley de Desconexión Laboral (Ley N.º 2192 art. 6, literal a), 2022), en adelante **La Ley**, que excluye de la mencionada ley a aquellos trabajadores y servidores trabajadores y servidores del estado que ejercen cargos de dirección, confianza y manejo.

Explican que el derecho a la desconexión laboral con base en los art. 25 y 53 de la Constitución que establecen **garantías básicas**, se caracteriza por el trabajo en buenas y justas condiciones, así como por la intimidad y la salud, por lo que es necesario distinguirla del concepto jornadas máximas laborables. Sostienen que la Ley, estipula que la desconexión es un derecho con contenido definido en el que los trabajadores no podrán ser contactados por cualquier medio o herramienta tecnológica, en ocasiones fuera de su horario laboral, para proteger otros derechos fundamentales. Sostienen que la jurisprudencia constitucional, antes de que tal garantía fuera legalmente establecida, estableciendo que la desconexión brindaría equilibrio en las emociones de los trabajadores e incluso de la Corte en aquel momento, refiriéndose a ocupaciones que están exentas de jornada laboral máximo legal, establece que debe existir un límite predeterminado, para los periodos de descanso, ya que este es un derecho inalienable derivado del trabajo. Además que los ordenamientos constitucionales son coherentes en el sentido de establecer que infringen la dignidad de los trabajadores cuando

se establece un horario duradero, sin descanso adecuado y violando el derecho a la libertad, afectando fuertemente la salud, vida y causando daños a la familia. Sobre esta base, garantizan que la desconexión del trabajo es una garantía para la relajación que no puede estar limitada por algún sector de trabajadores.

Los demandantes respecto a la vulneración del **principio de igualdad**, señalan que la norma requerida excluye tanto a los trabajadores como son los funcionarios públicos en puestos directivos, de confianza y de gestión de una garantía que define el derecho fundamental al descanso. Sin embargo, los demandantes entienden que esta medida es desproporcionada por el impacto en el trabajo digno. Los Demandantes señalaron que si la desconexión del trabajo garantiza la dignidad humana del trabajo, no se podría argumentar que existe una categoría de empleados a quienes se les permite tener ese poder, generando una amenaza contrario a los principios básicos del trabajo decente.

### **III.- Resultado**

El siguiente punto trata del caso jurídico, que inicio con la presentación de la demanda de inconstitucionalidad ante La Sala, de manera que, analizare las categorías y objetivos específicos del presente estudio:

<b>Categoría 1</b>	Derechos humanos
<b>Categoría 2</b>	Derecho digital
<b>Objetivo General</b>	Analizar los derechos humanos en la desconexión digital como garantía del derecho al trabajo

Por lo que se refiere a la discusión constitucional, el contenido está dirigido contra la exclusión de la regulación de desconexión laboral, respecto de servidores incluidos en La Ley, transgrede la relación laboral en condiciones dignas y justas, especialmente al descanso y al disfrute del tiempo libre, sino que también se dan situaciones similares en la conciliación de las personas, las familias y la vida laboral, lo

que conduce a un desarrollo desequilibrado en estos aspectos. En cuanto a los Demandantes, argumenta que la disposición que excluye a los empleados y funcionarios públicos de la desconexión laboral no considera que el derecho fundamental en la dimensión del trabajo es el respeto a la dignidad, y el respeto por otros derechos constitucionales como la conciliación entre la vida laboral y familiar. Por lo tanto, las organizaciones públicas y privadas deben diseñar políticas destinada a la conciliación de las personas, la familia y el trabajo en la prestación de servicios independientemente de la modalidad de trabajo que realice. El desarrollo de estas acciones fortaleceran las relaciones en la familia y del trabajo.

<b>Categoría</b>	Derechos humanos
<b>Subcategoría</b>	Derecho al descanso
<b>Objetivo Especifico 1</b>	Identificar de qué manera la desconexión digital afecta el derecho al descanso

Del análisis a la sentencia, del cual se aprecia **un primer aspecto**, se pronuncia respecto al **descanso es hablar de desconexión**, y considera un componente del derecho al descanso, concebido como un derecho humano, que integra la no afectación del tiempo de la persona del trabajador, después que este culmine su labor y que concilie de manera adecuada la salud, intimidad y libertades, que implican trabajo en condiciones dignas y justas; **en segundo lugar, desconexión como un derecho humano**, inalienable e inderogable y disfrutado por todo trabajador, es consecuencia de comprender que el descanso y el tiempo libre adquieren nuevas dimensiones en los escenarios tecnológicos y requieren adaptación por parte de toda organización del trabajo. **Por último, la desconexión es un derecho humano** que se refiere a la

capacidad de una persona de gestionar libremente su tiempo de vida fuera del trabajo sin interrupciones y exigencias irrazonables para realizar tareas, incluso si deben realizarse dentro del plazo contractual. En ese marco, cada una de estos aspectos, por una parte, prevén el derecho a una limitación razonable de las horas de trabajo, así mismo, consagra un derecho de contenido más amplio garantizando el derecho al tiempo libre. Por todo lo expresado, el respeto al descanso es un derecho que obtiene reconocimiento constitucional, al respecto, el empleador tiene facultad de establecer y modificar horarios de trabajo, sin que en ningún caso estas deben exceder la jornada máxima

<b>Subcategoría</b>	Dignidad humana
<b>Objetivo específico 2</b>	Explicar cómo afecta el incumplimiento del derecho a la desconexión digital la dignidad humana como garantía del derecho al trabajo.

Respecto a la **subcategoría**, se analiza el contenido y nivel de protección para trabajar en condiciones dignas y justas, reflejan el propósito de la vida, el trabajo y el descanso. Sobre esto último, interprete que el nuevo enfoque fundamental en la relación laboral disponga de mecanismos de protección adecuados para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores por parte de los empleadores y la autorrealización fuera del trabajo humano, por lo que cuando originalmente se definió el derecho al descanso como reposo que permiten reponer las reservas de energía, era indispensable redefinirlo como un espacio libre e independiente donde las personas deciden qué hacer o no en sus vidas fuera del trabajo. En consecuencia debe estudiar medidas que garanticen condiciones iguales y satisfactorias a todas las personas independientemente de la forma o del trabajo realizado.

<b>Categoría 2:</b>	Desconexión digital
<b>Subcategoría 1:</b>	Regulación del derecho a la desconexión

	digital
<b>Objetivo específico</b>	Determinar cómo la regulación de la desconexión digital brindaría protección a los diversos régimen de trabajadores

El siguiente punto trata sobre la **segunda categoría**, la exclusión de la garantía del derecho a desconexión en el trabajo, que tiene implicaciones para los derechos humanos, es gravemente inadecuada ya que interfiere con la dignidad humana y el derecho a la libertad de la persona. Además, la regulación en este ámbito pretende establecer límites al trabajo en condiciones dignas y justas, y en lo que respecta desarrollo personal del trabajador como son la protección de la salud y bienestar de estos como elemento fundamental para el desarrollo de las actividades productivas. Luego, conviene decir que independientemente de si un determinado tipo de trabajador es remunerado según su categoría, porque todos indiscriminadamente requieren espacio para la realización personal, que forma un núcleo invulnerable sobre el que no se puede influir y para compartir responsabilidades familiares. Al respecto conviene decir que, si una restricción para aquellos colaboradores incluidos en La Ley, al implementar la garantía de desconexión laboral tiene una finalidad constitucional, legítima y efectiva, en la medida en que pretende asegurar que cierto tipo de actividad dominante en el sector público y privado, que permiten la adecuada gestión de las actividades de las entidades y empresas, entendiéndose que esta limitación no es razonable y proporcionada, porque el derecho al descanso tiene reconocimiento de carácter irrevocable, que protege a todas las personas, independientemente de dónde trabajen en la organización del trabajo, para realizarse fuera de él.

Se concluye que, la norma objeto de demanda es constitucional, en el entendido en el supuesto de que los empleados y funcionarios incluidos en La Ley,

tienen derecho a desconectarse de sus labores, la cual no estará atada al límite de la jornada laboral, pero esto no afectaría al contenido del derecho al descanso. Para ello deben cumplirse los criterios de necesidad y proporción según la naturaleza de sus tareas y las condiciones de la relación laboral. En síntesis, La Sala con las consideraciones expuestas en la presente sentencia, declara que el contenido normativo demandado cumple el criterio para ser declarada exequible.

#### **IV.- Discusión.**

Acerca de los **resultado del objetivo general**, **Arrivasplata (2023)** Se ha determinado que este derecho cumple con tales requisitos y por lo tanto está estrechamente vinculado con el derecho a la dignidad humana, al tiempo que demuestra que no sólo tiene una estructura propia sino que además no entra en conflicto con el sistema constitucional vigente. **Según Del Águila y Guillermo (2019)**, Las situaciones provocadas por el empleador derivan en violaciones a los derechos de los trabajadores, lo que nos lleva a analizar y recomendar, proponiendo ajustes a este derecho ante tales problemas en el ámbito laboral debido al uso irrestricto de la tecnología en la comunicación con los empleados. **Pérez (2021)** el derecho a desconectarse encuentra garantía en los derechos de intimidad, que ayuda a los empleados realizarse como persona y, por lo tanto, desde su naturaleza básica para limitar el poder legal de la dependencia del empleador y establecer la relación laboral. **Ochoa (2020)** la importancia de regular el tiempo y el espacio en el que los trabajadores desarrollan sus actividades laborales, no sólo porque fuera de él se recuperan energías y fuerzas, sino también porque asegura la realización de otros derechos humanos. De ahí, la importancia de prohibir y/o regular el uso de las TIC fuera del horario laboral como medio para garantizar los derechos humanos y lograr que las personas logren el equilibrio o armonía entre el trabajo y la vida privada. De las conceptualizaciones reseñadas se consigue advertir que el mencionado derecho a la desconexión digital lo que busca es proteger la dignidad del trabajador mediante dos vertientes preservando las condiciones dignas y justas dentro de las relaciones laborales y

el segundo aspecto es que esta novedosa regulación lo que busca es garantizar al trabajador que el derecho al descanso sea disfrutado sin interrupciones.

En relación, a los resultados del **primer objetivo específico** .De acuerdo con **Carrillo (2022)**, resulta crucial implementar políticas de control y regulación para garantizar el derecho a la desconexión de los servidores públicos en Ecuador ,debido a que durante la pandemia de COVID-19 , no gozaron de una garantía de manera efectiva.**Sánchez (2020)** se determinó que el 76% de los informantes cree que la regulación de la desconexión laboral es necesaria y que el 86% cree que deben sancionar la vulneración de este derecho por parte del empleador. Por lo tanto, es necesario proporcionar un instrumento normativo para ajustar el derecho a la desconexión laboral. En este sentido, se obtuvo como resultado que las actuales instituciones jurídicas en desconexión digital no garantizan el adecuado descanso del trabajador.

Por lo que se refiere a, los resultados del **segundo objetivo específico**, **Camós y Sierra (2019)** Los resultados tienen como objetivo desarrollar conceptualmente esta ley, definir los derechos y obligaciones de las partes e identificar los casos excluidos.Dado a esto, puede considerarse que la deficiencia normativa tiene como consecuencia que no sea exigible el deber de observancia al empleador del derecho a la desconexión digital y a la no interrupción del descanso continuado.

En cuanto al **resultado de tercer objetivo específico**, **Cristancho (2022)** con base en analizar la obligación de estar disponible y el derecho a desconectarse del trabajo, para concluir que son y deben ser compatibles en interés del trabajador y restablecer la equilibrio en las relaciones laborales, que han desaparecido en los últimos años debido, entre otras cosas, a la flexibilidad laboral y la inmersión en los contratos laborales, las tecnologías de la información y la comunicación. Como resultado del mencionado enfrentamiento, se estableció que no existe una fórmula única aplicable a todos los contratos de trabajo, porque puede significar más defectos y la rigidez de la ley no trae resultados útiles. Por tanto, la seguridad y salud en el trabajo debe ser el principal

lineamiento a considerar a la hora de incorporar el acotado derecho al ordenamiento jurídico. **Mendoza (2021)**, se determinó que en el Perú es necesaria la regulación del derecho a la desconexión digital, ya que esto permite garantizar otros derechos como la jornada máxima, el descanso y la salud; los empleadores tienen la responsabilidad de garantizar estos derechos, asimismo ,poner en práctica políticas internas para hacer realidad este derecho. **Rosenbaum (2020)** para que el derecho a desconectarse del trabajo después de la jornada laboral o en tiempos de descanso sea efectivamente cumplido y oponible, será necesario que cada sistema jurídico brinde una protección adecuada a la estabilidad en el empleo. En Uruguay, cualquier implementación exitosa de cualquier cambio normativo relacionado con este tema requerirá la elaboración de una reevaluación de la situación actual del derecho al trabajo. Estando a lo expresado, se tiene que una nueva regulación debe tener en cuenta la problemática de las modalidades laborales, evaluarse si en dicho caso también corresponde reconocer el derecho a la desconexión digital, estableciendo una regulación con preceptos más acordes a la realidad.

## **V.- Conclusiones**

**Primero:** En este trabajo, se analizó el objetivo general, que implica la protección a los derechos humanos del trabajador ante el mal uso de las TIC, pero también busca establecer medidas preventivas por parte del empleador.

**Segundo:** En este trabajo, se identificó en el primer objetivo específico ,que la afectación al derecho al tiempo libre, descanso , además, de la conciliación de la vida personal, familiar surgidas por el inadecuado uso de las nuevas tecnologías en las jornadas laborales han ocasionado la extensión de la conexión del horario laboral son manifestaciones que urge estudiar la incorporación del derecho a la desconexión del trabajo en las diversas modalidades de prestación de servicios.

**Tercero:** En este trabajo, se explicó en el segundo objetivo específico, que actualmente la era tecnológica, permite que los tipos de comunicación excedan el límite , que se podría

considerar como lícito puesto que, los empleadores ya dejaron de respetar la culminación de las jornadas laborales. En concreto el modo en la que los empleadores utilizan de forma incorrecta la tecnología, permite identificar que estos instrumentos son una categoría de método accesorio para los empleadores; propiciando que los colaboradores se mantengan conectados a la empresa realizando determinadas actividades afectando su derecho al descanso.

**Cuarto:** En este trabajo, se determinó en el tercer objetivo específico, se pretende ajustar las normas legales acorde a la era digital y de esta manera contar con los medios legales que no vulneren la dignidad humana como garantía del derecho al trabajo sin importar la modalidad laboral que desarrolle.

Finalmente se indica que en el presente trabajo se presentaron algunas **limitaciones**, que no permitió visibilizar que la regulación legal de nuestro ordenamiento si bien con el paso del tiempo ha intentado delimitar con mayor detalle los alcances del derecho en análisis, el contenido normativo no se encuentra libre de aspectos controversiales que corresponde analizar desde una perspectiva al derecho de igualdad.

#### **RECOMENDACIÓN:**

**PRIMERO:** Proponer legislar de manera específica respecto de dicha materia, tomando como insumo las disposiciones contenidas en los Decretos de Urgencia, como marco referencia lo señalado por Parlamento Europeo, identificando a su vez las deficiencias que ha presentado dicha regulación, asimismo, esta nueva regulación también se debe tener en cuenta la problemática de las modalidades formativas laborales, evaluarse si en dicho caso también corresponde reconocer el derecho a la desconexión digital, siendo que esta falta de regulación de manera específica en cuanto a estas pueden configurarse actos de abuso y arbitrariedad.

**SEGUNDO:** Sugerir la implementación de una política de fortalecimiento de la

Superintendencia de Fiscalización Laboral a fin de que permita a esta institución contar con los instrumentos suficientes para poder realizar el control y fiscalización de la conectividad de los trabajadores fuera de su horario de trabajo, siendo ello una pieza fundamental para la eficacia de la propuesta normativa en la presente investigación, ya que si este órgano de fiscalización no cuenta con dicho instrumental, no podrá el Estado ejercer su facultad sancionatoria, que en la realidad actual se constituye como un elemento motivador de la observancia de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores.

## REFERENCIAS

- Arrivasplata, F. (2023). *La desconexión digital como derecho fundamental innominado del trabajador*. Universidad Nacional Mayor De San Marcos. <https://goo.su/8lzkt>
- Arias, J. y Covinos, M, (2021). *Diseño y Metodología de la Investigación*. Enfoques Consulting EIRL. Primera Edición. pp.67-79. <https://n9.cl/blxng>
- Bernal, C, (2021). *Metodología de la investigación administrativo, economía, humanidades y ciencia sociales*. Universidad de La Sabana. Colombia. Tercera Edición. <https://goo.su/CO1Naz>
- Cabezas, E. et al. (2018). *“Introducción a la Metodología De La Investigación Científica”*. Primera Edición. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. Comisión Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.
- Camós, I. et al (2020). *El derecho a la desconexión laboral: un derecho emergente en el marco de tecnologías de la información y de la comunicación*. Revista Scielo. <https://n9.cl/2bsp7r>
- Carrillo, S. (2022). *Protección del derecho a la desconexión laboral en el ecuador durante la pandemia por covid-19*. Universidad Tecnológica Indoamerica. <https://n9.cl/1rjxa>
- Castillo, L. (2018). *“El derecho constitucional sobre derechos humanos”*. Revista derecho & Sociedad 51, pp.33-42. <https://n9.cl/4p4yfi>
- Chanamé y Seminario (2020). *desconexión digital, ¿el nacimiento de un nuevo derecho*). Lpderecho.pe. <https://n9.cl/ss12a>

- Cristancho, A. (2022). *Armonización del deber de disponibilidad laboral y el derecho a la desconexión laboral*. Universidad Externa de Colombia. <https://n9.cl/n0x6t>
- Díaz, I. (2023). Ley de teletrabajo 2023. Cuáles han sido sus modificaciones. *SesameHR*. <https://n9.cl/6exdsd>
- Del Águila, M. & Guillermo, L. (2019). “*La vulneración a la jornada laboral y la regulación del derecho a la desconexión digital en el decreto legislativo N° 728*”. Universidad César Vallejo. <https://n9.cl/2d9oc>
- Hernández, R. et al (2014). “*Metodología de la Investigación Sexta Edición*”. McGraw-Hill/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DEC.V.
- González- R, et al. (2021). *Ruta de Investigación Cualitativa – Naturalista: Una alternativa para estudios gerenciales*. Revista de Ciencias Sociales (Ve), XXVII. (Especial 4), pp.334-350.
- Gómez, I. (2019). “*Inmigración laboral y dignidad*”. Universitat Jaume I. <https://n9.cl/7afnw>
- Gutiérrez, C. (2019). *La desconexión digital de los trabajadores. Reflexiones a propósito de su calificación como derecho y su instrumentación*. IDP Revista de Internet Derecho y Política. <https://n9.cl/0ulzj2>
- Lantarón, D. (2019). “*La seducción de los horizontes: reflexión sobre el derecho a la desconexión digital del trabajador*”. Universidad de Cantabri. *Noticia Celo*. <https://n9.cl/c4bn8>
- Leiva, M.(2020). Nueva ley de teletrabajo contempla desconexión digital por 12 horas continuas. *LtPulso*. <https://n9.cl/ibms6>
- Mendoza, J. (2021). *Desconexión digital en el teletrabajo y trabajo remoto en Perú, 2020*. Universidad Católica de Santa María. <https://n9.cl/iv7ji>

- Minarro, M. (2019). *La desconexión digital en la práctica negocial: mas forma que fondo en la configuración del derecho*. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, pp5-18. <https://n9.cl/4folq0>
- Ñaupas, et. al. (2019). *“Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa y redacción de tesis “5° Edición, Bogotá: Edición de la U.* <https://n9.cl/vnzxwp>
- Pérez, L. (2021). *El derecho a la intimidad como fundamento de la desconexión laboral en el escenario del trabajo en casa*. Universidad de Manizales. <https://n9.cl/468xi>
- Presidencia de la República del Perú. (2021). *Decreto de Urgencia N° 127-2020. Decreto de urgencia que establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector privado y establece otras disposiciones*. Diario Oficial El Peruano. <https://n9.cl/v8t58>
- Parlamento Europeo. (2021). *Derecho a la desconexión Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión (2019/2181(INL))*. <https://n9.cl/a95r2>
- Ochoa, M. (2020). *El impacto de las Tecnologías de la Información y Comunicación en la Jornada de Trabajo en el Ecuador*. Universidad de Cuenca. <https://n9.cl/dycad>
- Organización Internacional del Trabajo (2022). *“OIT destaca la importancia de reexaminar normativas y modalidades de organización vigentes en torno a la jornada de trabajo en América Latina”*. <https://n9.cl/fsmq6>
- Real Decreto (2020). *Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia*. BOE Legislación Consolidada. <https://n9.cl/s4ddg>

- Rodríguez, J. (2022). "Derecho administrativo, dignidad humana y derechos sociales fundamentales". Revista jurídica austral. Vol.3, N° 1, pág., 183-213.  
<https://n9.cl/7qkef>
- Rodríguez, J. (2003). "Investigación Educativa". Revista del Instituto de Investigación Educativas. Universidad Nacional Mayor De San Marcos. Año 7, N° 12. <https://n9.cl/za1w1>
- Rojas, F. (2014). "Investigación Cualitativa fundamento y Praxis". Fondo Editorial De la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. <https://n9.cl/yoql6>
- Rosenbaum, F. (2020). *El derecho a la desconexión con especial énfasis en el sistema jurídico uruguayo*. Derecho & Sociedad. (53), 111-122.  
<https://n9.cl/mp40u>
- Sánchez, R. (2020). *La regulación de la desconexión laboral ante las nuevas formas de trabajo: teletrabajo y trabajo remoto*. Universidad Señor de Sipán. <https://n9.cl/3gdt1>
- Saldaña, C. (2021). "El rol del estado para garantizar el derecho a la desconexión digital de los teletrabajadores en el Perú durante el año 2020". Universidad Privada del Norte. <https://n9.cl/km3to6>
- Sentencia de la Sala de la Corte Constitucional (2023), Sentencia C-331. Bogotá. Expediente D15123. <https://n9.cl/oj7na>
- Távora, R. y Chira, G. (2020). "Hacia una adecuada regulación del derecho a la desconexión digital en el Perú y la actuación de la inspección del trabajo. Revista de Investigación de la Facultad de Derecho IUS. Vol.9. N° 2: pp. 73-87. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Sipán. <https://n9.cl/8p4h4>
- Terradillos, J. (2014). *Lineamientos metodológico para la investigación jurídica N.º 1*. Centro de Investigación, Capacitación y Asesoría Jurídica (ICAJ). Pontificia Universidad Católica Del Perú.

Trelles, L (2018). *“El método de estudio de caso”*. Pontifica Universidad Católica del Perú: pp.41-50 <https://goo.su/Jighl9z>

Vargas, J (2018). *“Derechos Fundamentales y Derechos Humanos”*. Revista Argumentum.Vol1.9.Nº1:pp.193-209. <https://n9.cl/e0no2>

## ANEXO 1

Tabla 1: Matriz de consistencia

Impacto de los Derechos Humanos en la Desconexión Digital como garantía del derecho al trabajo en el Perú, 2023

Problema general	Objetivo general	Objetivos específicos	Categorías	Subcategorías	Metodología
¿Cómo los derechos humanos repercuten en la desconexión digital como garantía del derecho al trabajo en el Perú, 2023?	Analizar los derechos humanos en la desconexión digital como garantía del derecho al trabajo en el Perú, 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar cómo la desconexión digital afecta el derecho al descanso.</li> <li>-Explicar cómo afecta el incumplimiento del derecho a la desconexión digital la dignidad humana como garantía del derecho al trabajo.</li> </ul>	Derechos humanos	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Derecho al descanso.</li> <li>2. Dignidad humana</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Tipo de investigación:</u> Básica</li> <li>- <u>Enfoque de la investigación:</u> Cualitativo</li> <li>- <u>Diseño de investigación:</u> Estudio de caso</li> <li>- <u>Método de investigación:</u> Inductivo</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>-Determinar cómo la regulación de la desconexión digital brindaría protección a los diversos regímenes de trabajadores.</li> </ul>	Desconexión digital	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Regulación del derecho a la desconexión digital.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Técnica de recogida de datos:</u> Análisis documental</li> </ul>



## Anexo2. Tabla 2. Demanda constitucional - caso jurídico

**DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL**-Garantía para trabajadores y servidores públicos que desempeñan cargos de dirección, confianza y manejo

*Los trabajadores y servidores públicos que desempeñan cargos de dirección, confianza y manejo, tienen derecho a la desconexión laboral, la cual no estará atada al límite de la jornada laboral, pero sin que implique afectar el contenido mínimo del derecho fundamental al descanso. Para el efecto deberán atenderse criterios de necesidad y proporcionalidad, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones y las condiciones propias de su vinculación laboral.*

**COSA JUZGADA CONSTITUCIONAL**-Finalidad/**COSA JUZGADA CONSTITUCIONAL**-Fundamento

**COSA JUZGADA CONSTITUCIONAL**-Tipología

**COSA JUZGADA MATERIAL**-Inexistencia

**DERECHO AL TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS Y JUSTAS**-Alcance

*Para que el trabajo sea digno y justo debe garantizar, entre otros, que las personas puedan identificar los empleos disponibles y postularse a ellos, de acuerdo con sus capacidades o intereses (disponibilidad). También implica que el ingreso esté libre de discriminación, por motivos de raza, sexo, idioma, religión, opinión política, estado de salud, orientación sexual, estado civil, ideología política o cualquier otra categoría odiosa de distinción. Así mismo, que las decisiones de acceso reflejen la evaluación objetiva de habilidades sociales e intelectuales que se requieren para el desempeño de una determinada labor (accesibilidad) y, asegura que existan condiciones de trabajo adecuadas y compatibles con los derechos fundamentales (aceptabilidad, adaptabilidad y calidad).*

**DERECHO AL TRABAJO**-Periodos de descanso

**JORNADA LABORAL**-Tiempo máximo

**DISPONIBILIDAD LABORAL**-Definición

*(...) Se trata de la posibilidad de que, luego de terminar la jornada habitual la persona pueda o no ser requerida para completar alguna tarea necesaria para el empleador. Es decir, es un estado de latencia, de probabilidad de ser convocado a la continuación de la actividad contratada. Dado que se trata de una excepción a la jornada laboral, se han establecido distintas reglas para que el empleador pueda hacer uso de ella, como que la exigencia de retornar al trabajo responda a criterios de proporcionalidad y razonabilidad, y que, en ese marco sea necesaria para el desarrollo de las labores.*

## ● 16% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 13% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 8% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

### FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	<b>vlex.com.co</b> Internet	4%
2	<b>Universidad Católica de Santa María on 2021-08-13</b> Submitted works	2%
3	<b>repositorio.uwiener.edu.pe</b> Internet	1%
4	<b>lpderecho.pe</b> Internet	1%
5	<b>Universidad Cesar Vallejo on 2019-11-27</b> Submitted works	<1%
6	<b>informatica-juridica.com</b> Internet	<1%
7	<b>593dp.com</b> Internet	<1%
8	<b>slidehtml5.com</b> Internet	<1%