TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

FACULTAD DE DERECHO Y ECONOMÍA

CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO

“El derecho a la desconexión digital como límite al teletrabajo”

Tesis para obtener el título profesional de:

ABOGADO

Presentado por:

Joel Cesar Porras Tito (0009-0000-8665-9479)

Asesor:

Andrea Alessandra Ahumada Bautista (0009-0007-7470-6881)

Lima – Perú

2026

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Lima, 31 de julio de 2026.

Los integrantes del Jurado de tesis:

Presidente: Mag. Sonia Quiñonez Lopez
Miembro 1: Mag. Fiorella Guerrero Salcedo
Miembro 2: Mag. Ayme Límaco Chahua

Se reúnen para evaluar la tesis titulada: "El derecho a la desconexión digital como límite al teletrabajo "con código de proyecto: PRE-7-2025-00034;

Presentada por el estudiante o egresado/bachiller:

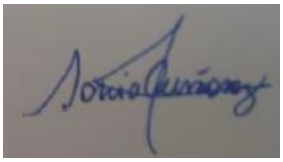
JOEL CESAR PORRAS TITO

Asesorado(s) por: ALESSANDRA AHUMADA BAUTISTA

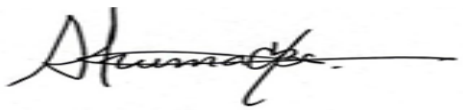
Luego de haber evaluado el informe final de tesis y evaluado el desempeño de los estudiantes o egresados de la Carrera de Derecho en la sustentación, se concluye de manera unánime ( ) por mayoría simple (X) calificar a:

Tesista: JOEL CESAR PORRAS TITO			Nota (en letras): TRECE
Aprobado (x)	Aprobado - Muy buena ( )	Aprobado - Sobresaliente ( )	Desaprobado ( )

Los miembros del jurado firman en señal de conformidad.



Mag. Sonia Quiñonez Lopez
Presidente del jurado



Mag. Alessandra Ahumada Bautista
Asesor (a)



Mag. Aymé Límaco Chahua
Miembro 1



Mag. Fiorella Guerrero Salcedo
Miembro 2

ANEXO: FORMATO DE DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DE CONTENIDO DE INFORME FINAL DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DE CONTENIDO DEL INFORME FINAL DE TESIS / TRABAJO DE INVESTIGACIÓN (versión 2.0) [1]

Lima, 25 de agosto del 2026

Señor,
PERCY MAYTA TRISTAN
Vicerrector de Investigación
Universidad Científica del Sur
Presente. –

De nuestra consideración,

Los abajo firmantes – Joel Cesar Porras Tito, estudiante(s)/egresado(s) del Programa académico de Derecho de la Universidad Científica del Sur, y el asesor/la asesora de tesis Andrea Alessandra Ahumada Bautista – declaramos que este informe final de tesis/trabajo de investigación titulado "La vulneración del derecho a la desconexión digital y su afectación a los derechos fundamentales laborales en el contexto del teletrabajo", que presentamos para optar el título profesional/grado académico de Abogado, es original.

En consecuencia, declaramos que el informe no contiene plagio ni total ni parcial; que, cuando se utilizó información de fuentes externas, se reconoció su autoría mediante la citación correspondiente; y que los resultados obtenidos son producto íntegro de nuestra investigación y no han sido falseados ni fabricados. Todo ello en cumplimiento del Código de ética en la Investigación, Reglamento de Disciplina de Pregrado y Posgrado, Reglamento de Propiedad Intelectual, Normas y procedimientos de los trabajos de investigación para la obtención de títulos profesionales y grados académicos [2], que afirmamos conocer en su totalidad.

Declaramos, además, que no se han utilizado herramientas de inteligencia artificial (IA), ni generativas ni de ningún otro tipo, en ninguna fase del desarrollo de la investigación ni en la redacción del informe final de tesis/trabajo de investigación. Todo el material contenido en este informe fue elaborado íntegramente por el/los autor(es), sin asistencia de herramienta alguna de IA.

Declaramos, además, que no se han utilizado herramientas de inteligencia artificial (IA) generativa, de forma parcial ni total, en ninguna fase del desarrollo de la investigación ni en la redacción del informe final de tesis/trabajo de investigación. Sí declaro haber utilizado herramientas de IA no generativa para [describir el uso específico: p. e., corrección ortográfica y de estilo, gestión de referencias, traducción, etc.], conforme a la normativa de la Universidad [3]. Todo el material ha sido revisado por el/los autor(es), quien(es) asume(n) la responsabilidad de su contenido.

Por ello, en caso de identificarse alguna situación de plagio, falsificación o fabricación de resultados, uso indebido de IA generativa o uso no declarado de IA, nos sometemos al proceso de investigación que establezca la Universidad y aceptamos las sanciones que pudieran corresponder. También declaramos conocer las normativas institucionales que regulan las sanciones aplicables en estos casos, incluido el de la compra y venta de tesis.

Firmamos en conformidad con lo declarado,



Firma tesista



Firma del asesor de tesis

[1] En conformidad con la Resolución del Consejo Directivo N° 084-2022-SUNEDU/CD
[2] Los documentos están en: https://repositorio.cientifica.edu.pe/handle/20.500.12805/3652
[3] GEA-GIE-POL-05 Política del uso de inteligencia artificial

DNI: 44947065

DNI: 46362247

INFORME DE REVISIÓN DE ORIGINALIDAD

Título del documento evaluado. El derecho a la desconexión digital como límite al teletrabajo

Autores. Joel Cesar Porras Tito

Mecanismo de revisión de originalidad. Evaluación con Turnitin (ID 3047619246).

Código de registro. PRE-7-2025-00034

Resultado de la evaluación. 9%

Revisado por. Magaly Kelly Guerrero Huaracallo.

Comentarios sobre la revisión. Filtros usados: excluir fuentes de menos de 20 palabras, se excluyeron citas.



La vulneración en el ejercicio del derecho

INFORME DE ORIGINALIDAD

9%	7%	4%	3%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Avalos Rodriguez, Brian. "Excepciones a la jornada de trabajo: limites y alternativas.", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2021 Publicación	<1%
2	issuu.com Fuente de Internet	<1%
3	www.ffm.teleserver.es Fuente de Internet	<1%
4	www.polemos.pe Fuente de Internet	<1%
5	echo.ilo.org Fuente de Internet	<1%
6	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	Submitted to UC - Presencial Trabajo del estudiante	<1%

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR
Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Dedicatoria

A mis padres, por su amor incondicional y por enseñarme, con su ejemplo, que el esfuerzo y la perseverancia son el camino para alcanzar los sueños.

A mi esposa, compañera constante en cada reto, por su apoyo, comprensión y paciencia en los momentos más exigentes de este proceso.

Y a mi hijo Alejandro, motivo de mi mayor inspiración, porque cada paso que doy lleva su nombre y su sonrisa como impulso.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Agradecimientos

A Dios por darme la fortaleza para culminar esta etapa.

A mi familia, por su apoyo y amor incondicional.

A mi esposa y a mi hijo Alejandro, por ser mi mayor motivación.

A mi asesora de tesis, la **profesora Andrea Alessandra Ahumada Bautista**, por su guía y dedicación durante este proceso.

A todos los que me alentaron y acompañaron en este camino, muchas gracias.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Índice

Dedicatoria 3

Agradecimientos 4

Índice de tablas 7

Índice de anexos 8

Resumen 9

Abstract 10

Capítulo I: Planteamiento del Problema 11

1.1 Realidad Problemática 11

1.2 Pregunta de Investigación 19

1.2.1 Pregunta general. 19

1.2.2 Preguntas específicas. 19

1.3 Justificación 19

1.4 Delimitación 20

Capítulo II: Marco Teórico 21

2.1 Derecho a la Desconexión Digital 21

2.2 Teletrabajo 27

Capítulo III: Objetivos e Hipótesis 30

3.1 Objetivos 30

3.1.1 Objetivo general. 30

3.1.2 Objetivos específicos. 31

3.2 Hipótesis 31

Capítulo IV: Metodología 32

4.1 Materiales y Métodos 32

4.2 Aspectos Éticos 34

4.3 Limitaciones del Estudio 35

Capítulo V: Resultados 37

5.1 Analizar cómo el incumplimiento del derecho a la desconexión digital afectaría los derechos fundamentales laborales de los teletrabajadores 37

5.2 Analizar si es suficiente la regulación establecida en la Ley N.º 31572, con relación

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

al derecho a la desconexión digital 53

5.3 Identificar de qué forma el incumplimiento del derecho a la desconexión digital por parte de los empleadores vulnera la Ley N.º 31572 ..... .69

5.4 Evaluar la naturaleza jurídica del derecho a la desconexión digital y su presunta afectación sobre los derechos fundamentales laborales al descanso, a la seguridad y salud en el trabajo y al trabajo decente de los teletrabajadores ..... …84

Capítulo VI: Discusión 86

Capítulo VII: Conclusiones 96

Capítulo VIII: Recomendaciones 97

Referencias Bibliográficas 99

Anexos 105

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Índice de tablas

Tabla 1 Según su experiencia, ¿considera usted que el derecho a la desconexión digital contribuye a la protección de los derechos laborales fundamentales en el teletrabajo? Argumente 37

Tabla 2 ¿Considera usted que el incumplimiento del derecho a la desconexión digital ha afectado el derecho al descanso, derecho a la seguridad y salud en el trabajo y el derecho al trabajo decente de los teletrabajadores? Argumente. 42

Tabla 3 ¿Usted cree que la falta de cumplimiento del derecho a la desconexión digital ha puesto en riesgo otros derechos laborales como el derecho a la jornada laboral máxima? Argumente 46

Tabla 4 ¿Usted cree que la Ley N.º 31572 proporciona una protección adecuada para garantizar el derecho a la desconexión digital en el teletrabajo? Argumente 53

Tabla 5 ¿Considera usted que la Ley N.º 31572 ofrece mecanismos para garantizar el cumplimiento del derecho a la desconexión digital por parte de los empleadores? Argumente 57

Tabla 6 ¿Cree usted que la Ley N.º 31572 requiere modificaciones o actualizaciones para abordar de manera efectiva los desafíos actuales del teletrabajo con relación al derecho a la desconexión digital? Argumente 62

Tabla 7 ¿Considera usted que el empleador proporciona medidas adecuadas para garantizar el derecho a la desconexión digital, de acuerdo con lo indicado por la Ley N.º 31572**?** Argumente 69

Tabla 8 Según su experiencia, ¿considera usted que la falta de implementación del derecho a la desconexión digital por parte del empleador afecta el cumplimiento efectivo de la Ley N.º 31572? Argumente..... 73

Tabla 9 ¿En qué situaciones existe una falta de respeto del derecho a la desconexión digital por parte del empleador que vulnera la Ley N.º 31572? Argumente 77

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Índice de anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia..... 105
Anexo 2. Instrumento..... 106

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Resumen

El objetivo general que presenta el estudio fue analizar cómo el incumplimiento del derecho a la desconexión digital afectaría los derechos fundamentales laborales de los teletrabajadores, la metodología seleccionada fue de tipo básica, al analizar el sustento teórico, el enfoque fue cualitativo al presentar un análisis de opiniones de los expertos, el alcance fue transversal, al desarrollar en un solo momento, la muestra se conformó por 10 abogados especialistas en el tema desarrollado, la técnica aplicada fue la entrevista y como instrumento se aplicó la guía de entrevista. En los resultados se indica que la mayoría de los entrevistados indican que este derecho resulta esencial para garantizar el respeto a la jornada laboral máxima, el descanso efectivo y la salud física, mental y emocional de los trabajadores, además de preservar el equilibrio entre la vida laboral y personal. Se concluye que el incumplimiento del derecho a la desconexión digital afecta de manera directa los derechos fundamentales laborales de los teletrabajadores, en tanto vulnera el derecho al descanso, a la salud física y mental, a la intimidad personal y familiar, así como a condiciones de trabajo dignas y equitativas.

Palabras clave: Incumplimiento, derecho, desconexión digital, derechos fundamentales laborales, teletrabajadores.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Abstract

The overall objective of this study was to analyze how non-compliance with the right to digital disconnection would affect the fundamental labor rights of teleworkers. The selected methodology was of a basic type, as it analyzed the theoretical basis. The qualitative approach, by presenting an analysis of the experts' opinions, had a cross-sectional scope, since it was developed at a single point in time. The sample consisted of 10 lawyers specialized in the subject under study. The technique applied was the interview, and the interview guide was used as the instrument. The results indicate that most interviewees stated that this right guarantees respect for the maximum working day, effective rest, and the physical, mental, and emotional health of workers, in addition to preserving the balance between work and personal life. It is concluded that non-compliance with the right to digital disconnection directly affects the fundamental labor rights of teleworkers, as it violates the right to rest, physical and mental health, personal and family privacy, as well as decent and equitable working conditions.

Keywords: Breach, right, digital disconnection, fundamental labor rights, teleworkers.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

I. Planteamiento del problema

1.1 Realidad problemática

El derecho de desvinculación digital ha ido cobrando fuerza en los últimos años en el mundo, especialmente ahora que se ha considerado necesario para la salud y bienestar de las personas trabajadoras, especialmente de aquellas cuyos cometidos se desarrollan bajo la modalidad del teletrabajo. Países como Francia promovieron este derecho a partir de la Ley El Khomri que fue promulgada en el 2016, dado que exigía a las empresas el respeto del tiempo de descanso de las trabajadoras y trabajadores, impidiendo así que estos fueran contactados fuera de su jornada laboral, en especial si son trabajadores remotos (Pecqueur, 2020). A partir de ahí, otros países de Europa han adoptado medidas similares para el reconocimiento y protección de los trabajadores bajo las modalidades de teletrabajo, tal y como pasó en España, donde en el año 2018 se incorporó al Estatuto de los trabajadores el derecho a la desconexión de las tecnologías fuera del horario laboral, de tal forma que se garantice que los trabajadores y trabajadoras pueden cumplir con sus tareas sin estar permanentemente conectados (Díaz, 2021).

Asimismo, Italia también se sumó a la tendencia en la de reforma del año 2017, estableciendo la desconexión digital como parte de su reforma laboral, una medida imprescindible para salvaguardar la distinción entre la vida laboral y la vida personal, especialmente crítica en los contextos de teletrabajo en los que parece que pierden parte de su contorno, de su relieve. La desconexión digital respecto del teletrabajo se ha constituido en un ensayo para equilibrar el bienestar del trabajador y la exigencia productiva frente el peligro de una realidad envuelta en un permanente proceso de conexión digital (Montanari y Doria, 2019).

En adición a ello, en el país de Canadá, en los últimos años el derecho a la desconexión ha causado cierto debate sobre la propuesta de su regulación en el

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

teletrabajo. En 2022, la provincia de Ontario aprobó la Ley de Desconexión Digital, obligando a las empresas que cuenten con 25 empleados a formalizar políticas sobre este derecho, teniendo en cuenta particularmente la protección de los trabajadores que laboran desde su hogar, ya que son más susceptibles en cuanto al ejercicio de las exigencias laborales fuera del horario de trabajo (Thompson, 2022).

En contraposición, en Japón, aunque no hay una ley de desconexión digital, el gobierno ha emitido recomendaciones específicas para disminuir las horas de trabajo fuera del horario habitual y declarar la guerra a los dispositivos digitales que se utilizan en exceso, debido a que ello tiene una relación directa con la evitación de determinados problemas de salud que se han combinado con la cultura laboral extrema, que en japonés se conoce como "karoshi", y que es particularmente significativo para el contexto del teletrabajo donde los trabajadores pueden aumentar las horas de trabajo debido a la híper comunicación (Ishiguro, 2019).

Se puede observar así que estos progresos responden a la creciente inquietud por los efectos perturbadores de la híper conectividad en la salud mental y física de los trabajadores y de la productividad, tal como se refleja en el informe, referidos ya anteriormente, de la OIT, al mencionar que la regulación del uso de las tecnologías de la información, y evitar la coerción de los trabajadores para que se encuentren permanentemente disponibles es una realidad, matizando que los límites de la jornada de trabajo son importantes para crear un trabajo saludable (OIT, 2021).

En la región latinoamericana, Argentina se ha posicionado como uno de los países más avanzados, en cuanto a los procedimientos legislativos para proteger el derecho a la desconexión digital. En este sentido, Argentina aprobó en el año 2020 la Ley de Teletrabajo (Ley 27.555), la que en su artículo 5 expresa de forma explícita el derecho que tienen los trabajadores a no recibir comunicaciones fuera de su jornada laboral, lo

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

que ha constituido un avance significativo para tutelar a los trabajadores en las modalidades de trabajo remoto (Giménez, 2021). En el caso de Brasil, se puede argumentar que este país también ha reconocido el derecho a la desconexión digital, a razón de su reforma laboral del año 2017, en la que se sostiene que los trabajadores no están obligados a responder a las comunicaciones fuera de su jornada laboral, salvo que se acuerde lo contrario en el contrato de trabajo (Silva y Souza, 2020).

En México, aunque no hay una ley que regule específicamente la desconexión digital, cabe resaltar que en el año 2019 las reformas laborales incluyeron su consideración en las reglas que regulan el trabajo a distancia e identificaron que los trabajadores y las trabajadoras no tienen que estar en disponibilidad, y que por lo tanto no deben ser obligados a trabajar de forma continua (Hernández, 2020). Sin duda, estas cuestiones dan cuenta de un nuevo interés y de una nueva forma de regular la interrelación entre trabajo y el bienestar personal, sobre todo tras la pandemia de COVID-19 y el quehacer laboral remoto.

Y en el país de Colombia, la Ley N.º 2088 de 2021, que regula el teletrabajo junto con las nuevas modalidades de trabajo, también indica el derecho de la desconexión, lo que se traduce en que los empleadores deben respetar el tiempo de descanso de sus trabajadores y el derecho a desconectarse, es decir, durante el tiempo fuera del horario de trabajo pactado (Martínez, 2022).

A nivel nacional, la realización del teletrabajo ha ganado un mayor peso o importancia, no solo porque haya sido la opción preferida por las empresas durante la pandemia de la COVID-19, sino porque ha puesto en evidencia la necesidad de que se respete el derecho a tener un correcta conciliación de la vida personal y laboral; el derecho a garantizar una desconexión digital, el cual, a pesar de que todavía no ha llegado a implementarse, es un elemento fundamental para conseguir una adecuada conciliación de

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

la vida personal y laboral (Pérez y Martínez, 2022).

En el Perú, el derecho a la desconexión digital se encuentra establecido a partir de la publicación de la Ley N.º 31572, el 11 de septiembre de 2022; ley que regula el teletrabajo y que tiene la finalidad de incorporar algunas disposiciones orientadas a garantizar el respeto que merece el tiempo de descanso de los trabajadores. En ese sentido, la norma señala en el artículo 29 que el empleador tiene la obligación de no realizar comunicaciones o requerimientos laborales fuera de la jornada de trabajo salvo en los casos excepcionales que prevé la norma (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2023).

El artículo 24 del Reglamento de la Ley N.º 31572 establece que los trabajadores tienen derecho a desconectarse de los dispositivos electrónicos y no atender requerimientos laborales fuera de su jornada establecida. Frente al teletrabajo, este derecho se transforma en un derecho importante dado que los límites en teletrabajo entre el ámbito laboral y el ámbito personal son constantemente difusos (Sánchez, 2022).

La norma tiene como finalidad proteger la salud física y mental de los y las trabajadoras, promoviendo así un mejor entorno laboral. Asimismo, se prevén sanciones para los empleadores que incumplan con este derecho, garantizándose así su correcta aplicación en el teletrabajo en el Perú (Rodríguez, 2023).

Igualmente, existe una norma de derecho al descanso, esta norma proviene de algunas reglas del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, artículos 4 y su respectivo reglamento aprobado mediante el Decreto Supremo N° 008-2002-TR, artículo 5, normas estas que establecen las condiciones mínimas para el ejercicio del derecho de los trabajadores a los períodos de descanso; logrando así proteger la salud y el bienestar de los trabajadores, gozar de tiempos de descanso razonables durante la ejecución de la jornada laboral y días libres semanales.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

En esta misma línea, se halla el Decreto Supremo N° 007-2002-TR que trata de las reglas del tiempo de descanso y de la jornada laboral y por su parte el Decreto Supremo N° 008-2002-TR, complementando lo anterior, también toca otro tema: el descanso anual y las condiciones de su percepción. Estas normas en conjunto promueven un mejor ambiente de trabajo (Sánchez, 2023).

Luego, la Normativa del Texto Único Ordenado (TUO) de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo en la República del Perú alcanza lo que se encuentra relacionado con las jornadas laborales, los horarios y la manera en la que se puede realizar el trabajo en sobretiempo. Este reglamento define las reglas que determinan la duración de la jornada laboral, que no podrá ser mayor de ocho horas por día y de 48 horas por semana, salvo excepciones específicas (Rodríguez, 2023).

Una de sus disposiciones más relevantes es la del deber de los empleadores de formalizar un registro de ingreso y de las horas que ellos han trabajado, así como el derecho que tienen los trabajadores a ser retribuidos adecuadamente como compensación por el tiempo que han trabajado de forma adicional, el cual suele pagarse con un incremento del habitual.

También se destaca, dentro del reglamento, la dimensión de la salud y seguridad en el trabajo. En este sentido, el reglamento establece la obligación de los patrones de asegurar unas condiciones correctas para prevenir los riesgos derivados de jornadas de trabajo muy largas. También regula el descanso semanal, así como las vacaciones, garantizando a los trabajadores unas connotaciones de descanso adecuadas en aras de la salud física y mental; se puede decir que el reglamento trata de hacer coincidir las necesidades de las empresas y los derechos y protecciones de los trabajadores (Pérez y Martínez, 2022).

El reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo decreto supremo N.º

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

019-2006-TR del Perú plantea un marco más severo en la categorización de las infracciones en el ámbito laboral; se recogen una serie de infracciones que suponen unas infracciones de la ley laboral, que pueden ir desde las menos serias -la mera falta de registros de asistencia- hasta las faltas más graves; en este sentido, se recoge la falta de observancia de las normas de seguridad y salud de los trabajadores. El objetivo establecido no trata solo de incrementar la cantidad de sanciones impuestas para disuadir a los empleadores de cometer estas infracciones (desde el momento de la redacción de la ley), sino de ofrecer mayor nivel de garantías en la defensa de los derechos laborales de las personas trabajadoras (con el resultado de proponer condiciones de trabajo más seguras y justas). Además, también se introduce un procedimiento más claro sobre inspectorías laborales y fiscalizaciones, por lo que los inspectores estarán en una mejor posición para detectar infracciones. (Rodríguez, 2023).

La ley de teletrabajo y el reglamento de la ley de teletrabajo que se aprueba a través del DS N.º 002-2023-TR reconocen el derecho de las y los trabajadores peruanos a desconectarse al finalizar su jornada laboral, negando la capacidad de los empleadores para tomar medidas disciplinarias en contra de las personas trabajadoras que efectúan su derecho a la desconexión.

Tanto la ley como su reglamento, a través de diversos artículos, refuerzan esta protección, representando un avance en la promoción del bienestar físico y mental de los trabajadores en el entorno digital.

De acuerdo a lo previamente expuesto, en lo correspondiente al caso de Perú el derecho a la desconexión digital en el marco del teletrabajo ha cobrado importancia como un medio indispensable para el bienestar de los trabajadores a distancia; derecho a la desconexión digital que, en otras palabras, significa que los teletrabajadores pueden desconectarse de los dispositivos tecnológicos, no contestar correos electrónicos, y

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

mucho menos llamadas telefónicas fuera de la jornada laboral, y sin que ello les genere un temor a represalias, de esta manera se les facilitaría tener acceso a un descanso adecuado así como también una distancia entre su vida personal y su trabajo.

El incumplimiento del derecho a la desconexión digital en el teletrabajo al parecer vulnera varios derechos fundamentales laborales, entre los cuales destacan el derecho al descanso, el derecho a un trabajo decente y el derecho a la seguridad y salud en el trabajo. En primer lugar, el **derecho al descanso** es esencial para la recuperación física y mental del trabajador. Cuando el trabajador se ve obligado a estar permanentemente conectado, se interrumpe su capacidad para disfrutar de los tiempos libres necesarios para la regeneración, lo que puede derivar en fatiga crónica y estrés. En este sentido, se estaría comprometiendo el derecho al descanso, al no respetarse los tiempos libres que el trabajador necesita para su recuperación física y mental (Giménez & Rodríguez, 2019). Como señalan estos autores, "la falta del derecho a la desconexión digital prolonga la exposición a la sobrecarga laboral, afectando directamente el derecho a la seguridad y salud en el trabajo del trabajador". Esta situación compromete no solo la calidad de vida, sino también el rendimiento laboral a corto, mediano y/o largo plazo.

En segundo lugar, el **derecho a un trabajo decente** se ve amenazado en tanto que implica condiciones laborales justas, dignas y respetuosas del tiempo personal. La imposición de una disponibilidad constante desdibuja la línea entre la vida profesional y personal, afectando el equilibrio necesario para un ambiente de trabajo humano y equitativo. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1999) sostiene que "el derecho a un trabajo decente se podría ver vulnerado, ya que el trabajo decente implica condiciones laborales justas y dignas, donde se respeta la salud, la dignidad y el tiempo personal del trabajador".

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Finalmente, la vulneración del derecho a la desconexión digital impacta directamente en el **derecho a la seguridad y salud en el trabajo**. La presión constante por responder llamadas telefónicas y/o correos electrónicos fuera de la jornada laboral incrementa el riesgo de desarrollar trastornos psicosociales, como el síndrome de burnout, y otros problemas relacionados con el estrés. En ese sentido, Todolí Signes (2021) sostiene que el uso intensivo de las tecnologías digitales ha difuminado los límites entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso, lo que incrementa los riesgos psicosociales y hace necesario reconocer el derecho a la desconexión digital como una garantía para proteger la salud, el descanso y la vida privada del trabajador. La Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (2021) advierte que "la violación del derecho a la desconexión digital puede afectar el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, exponiendo a los empleados a problemas de salud mental como el estrés y el agotamiento, que pueden derivar en condiciones de trabajo peligrosas".

En conjunto, estas vulnerabilidades evidencian la imperante necesidad de establecer y hacer cumplir normativas que garanticen una desconexión efectiva, protegiendo de este modo los derechos fundamentales laborales de los teletrabajadores. En este sentido, esta investigación se ocupa de estudiar cómo puede impactar el derecho a la desconexión digital en estos derechos fundamentales laborales, en el contexto de la Ley del Teletrabajo en Perú, y de evaluar la compatibilidad y suficiencia de lo que establece dicha regulación. Comprender las implicaciones de la Ley en cuestión y sus limitaciones resulta fundamental para contribuir a la mejora de condiciones laborales de quienes teletrabajan y al entendimiento de un entorno laboral justo y seguro.

En ese contexto, si bien el ordenamiento jurídico peruano ha incorporado el derecho a la desconexión digital a través de la Ley N.º 31572 – Ley de Teletrabajo y su reglamento, en la práctica aún se evidencian situaciones en las que los teletrabajadores

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

continúan siendo contactados fuera de su jornada laboral, lo que genera una posible vulneración de sus derechos fundamentales laborales. Esta situación pone de manifiesto la necesidad de analizar de manera específica cómo el incumplimiento del derecho a la desconexión digital puede afectar derechos como el descanso, la seguridad y salud en el trabajo y el derecho a condiciones laborales dignas dentro del contexto del teletrabajo.

En ese sentido, el presente estudio adquiere relevancia jurídica y académica, debido a que permite analizar el alcance y la eficacia del derecho a la desconexión digital como mecanismo de protección de los derechos fundamentales laborales en el contexto del teletrabajo. Asimismo, la investigación busca aportar elementos de análisis sobre la aplicación de la Ley N.º 31572 en el Perú, contribuyendo a una mejor comprensión de los desafíos que enfrenta su implementación y de la necesidad de fortalecer la protección jurídica de los teletrabajadores frente a la hiperconectividad laboral.

En consecuencia, la cuestión jurídica central que motiva el presente estudio no se limita a describir el reconocimiento normativo del derecho a la desconexión digital, sino que se orienta a analizar si la regulación prevista en la Ley N.º 31572 y su reglamento resulta suficiente para garantizar su cumplimiento efectivo en el contexto del teletrabajo. De manera específica, la investigación aborda la posible afectación de derechos fundamentales laborales como el descanso, la seguridad y salud en el trabajo y el trabajo decente, cuando el empleador exige disponibilidad digital o atención de requerimientos laborales fuera de la jornada de trabajo o durante el periodo de desconexión reconocido por la normativa vigente.

1.2 Pregunta de investigación

1.2.1 Pregunta general

¿Cómo el incumplimiento del derecho a la desconexión digital afectaría los derechos fundamentales laborales de los teletrabajadores?

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

1.2.2 Preguntas específicas

PE1. ¿Es suficiente la regulación establecida en la Ley N.º 31572, con relación al derecho a la desconexión digital?

PE2. ¿De qué forma el incumplimiento del derecho a la desconexión digital por parte de los empleadores vulnera la Ley N.º 31572?

PE3. ¿Cuál es la naturaleza jurídica del derecho a la desconexión digital y de qué manera su incumplimiento afecta los derechos fundamentales laborales al descanso, a la seguridad y salud en el trabajo y al trabajo decente de los teletrabajadores?

1.3 Justificación

La presente investigación se justifica por su aporte original al análisis del derecho a la desconexión digital en el ordenamiento laboral peruano, al no limitarse a describir su reconocimiento normativo, sino a proponer una delimitación conceptual y funcional que permita diferenciarlo de otros derechos afines, como el derecho al descanso o el derecho a la seguridad y salud en el trabajo. En ese sentido, el estudio introduce un enfoque integrador que articula la dimensión constitucional y laboral de esta figura, precisando sus alcances en contextos de teletrabajo y su incidencia en la redefinición de los límites del poder de dirección del empleador en entornos digitales, aspecto aun insuficientemente desarrollado en la doctrina nacional.

Desde el plano jurídico, la investigación aporta un examen crítico y sistemático de la Ley N.º 31572, no solo para identificar vacíos o ambigüedades, sino para plantear criterios interpretativos concretos orientados a garantizar la eficacia real del derecho a la desconexión digital. A diferencia de enfoques descriptivos, el estudio propone parámetros jurídicos que permiten evaluar la idoneidad de la norma frente a escenarios prácticos,

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

contribuyendo así a la construcción de estándares aplicables que refuercen la tutela de los derechos fundamentales del trabajador en contextos de digitalización laboral.

Finalmente, la relevancia práctica del estudio radica en que sus resultados se traducen en lineamientos aplicables para la gestión del teletrabajo, orientados a prevenir riesgos derivados de la hiperconectividad. En particular, la investigación propone criterios operativos que pueden ser utilizados por empleadores y operadores jurídicos para diseñar políticas internas y resolver conflictos vinculados a la disponibilidad digital, lo que constituye un aporte concreto para la implementación de un modelo de teletrabajo equilibrado y sostenible, que no ha sido suficientemente desarrollado en investigaciones previas dentro del contexto peruano.

1.4 Delimitación

La presente investigación se delimita en función de los siguientes aspectos:

- **Delimitación material:** La investigación se centra en el análisis jurídico del derecho a la desconexión digital y su incidencia en los derechos fundamentales laborales de los teletrabajadores. En ese sentido, comprende el análisis de la regulación establecida en la Ley N.° 31572 y su reglamento, así como la identificación de las principales formas de incumplimiento por parte de los empleadores y su afectación al derecho al descanso, a la seguridad y salud en el trabajo y al trabajo decente.
- **Delimitación espacial:** El estudio se desarrolla dentro del contexto jurídico-laboral peruano, tomando en consideración la aplicación de la normativa nacional vinculada al teletrabajo y al derecho a la desconexión digital en el Perú.
- **Delimitación temporal:** La investigación comprende el análisis normativo y doctrinario vigente, así como la información recopilada durante el desarrollo de la investigación en el año 2026.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

II. Marco teórico

2.1. Derecho a la desconexión digital

Naturaleza jurídica del derecho a la desconexión digital

El derecho a la desconexión digital puede ser comprendido, desde su naturaleza jurídica, no como un derecho fundamental autónomo en sentido estricto, sino como un derecho de carácter instrumental o derivado que opera como garantía específica para la efectividad de otros derechos fundamentales en el ámbito laboral. En efecto, su configuración responde a la necesidad de adaptar el contenido del derecho al descanso, a la intimidad personal y familiar, y a la salud frente a las nuevas dinámicas de hiperconectividad propias del entorno digital. En esta línea, Lerouge (2019) advierte que la incorporación de tecnologías en la relación de trabajo desdibuja la frontera entre tiempo laboral y personal, lo que justifica la aparición de mecanismos jurídicos que restablezcan dicho límite.

Es importante precisar que el derecho a la desconexión digital resulta aplicable tanto a los trabajadores sujetos a una jornada ordinaria como a aquellos que ocupan cargos de dirección o de confianza. En el caso de los primeros, la vulneración se evidencia cuando se exige disponibilidad fuera del horario laboral establecido. Por su parte, en los trabajadores de dirección o confianza, si bien existe una mayor flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo, ello no implica la posibilidad de exigir una disponibilidad permanente que afecte su derecho al descanso, la salud y la dignidad. En ese sentido, el derecho a la desconexión digital se reconoce para todos los trabajadores, aunque su forma de afectación puede variar según el tipo de vínculo laboral.

Desde una perspectiva doctrinal, Pérez (2020) sostiene que la desconexión digital constituye una facultad jurídica reconocida al trabajador para abstenerse de atender requerimientos laborales fuera de la jornada, lo que evidencia su función como

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

instrumento de tutela de derechos fundamentales preexistentes, más que como una prerrogativa independiente. En similar sentido, Sánchez (2022) destaca que su reconocimiento en el derecho comparado, particularmente en el ordenamiento español, se encuentra directamente vinculado a la protección de derechos constitucionales, lo que refuerza su carácter derivado y su dependencia de estos para su justificación normativa.

En el ámbito constitucional, este derecho encuentra su fundamento en principios como la dignidad de la persona, el derecho al descanso y la limitación de la jornada laboral, los cuales imponen límites al poder de dirección del empleador. Aguas (2024) señala que su eficacia jurídica depende de una adecuada delimitación normativa que permita operativizar estos principios en contextos concretos de trabajo digital, mientras que Gil (2024) plantea que la desconexión digital debe entenderse como una garantía jurídica funcional que canaliza la protección de derechos fundamentales clásicos en escenarios laborales contemporáneos.

En consecuencia, el derecho a la desconexión digital se configura como un derecho instrumental con fundamento constitucional, cuya finalidad es asegurar la vigencia real de derechos fundamentales del trabajador frente a los riesgos derivados de la digitalización del trabajo, consolidándose como una categoría jurídica necesaria en la evolución del derecho laboral moderno.

Del incumplimiento normativo a la vulneración constitucional

La sola infracción de una norma laboral que reconoce el derecho a la desconexión digital no implica, por sí sola, una vulneración de carácter constitucional. Para que ello ocurra, es necesario verificar que la conducta del empleador haya producido una afectación concreta en un derecho fundamental del trabajador, como el derecho al descanso, la dignidad o la intimidad. En ese sentido, resulta importante diferenciar aquellos incumplimientos que únicamente generan consecuencias en el ámbito laboral de

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

aquellos que, por la intensidad de sus efectos, trascienden ese plano y alcanzan relevancia constitucional.

Desde una perspectiva constitucional, la vulneración de los derechos fundamentales no se presume, sino que requiere un análisis jurídico que permita acreditar la existencia de una injerencia ilegítima, relevante y carente de justificación en el ámbito protegido del derecho. Aplicado al derecho a la desconexión digital, ello implica demostrar que la exigencia de disponibilidad permanente trasciende el plano meramente organizativo e incide de manera directa en la esfera personal del trabajador, adquiriendo relevancia constitucional.

La doctrina laboral reciente enfatiza que el nexo jurídico entre el incumplimiento del deber de desconexión y la lesión de derechos fundamentales debe construirse mediante criterios objetivos, tales como la reiteración de comunicaciones fuera de jornada, la imposición de sanciones implícitas por no responder y la ausencia de mecanismos internos de delimitación horaria. Pérez (2024) señala que solo cuando estos factores concurren es posible sostener que la conducta empresarial produce una afectación estructural al derecho al descanso y no una simple irregularidad organizativa.

En el ámbito del derecho comparado, Baylos (2019) plantea que la constitucionalización de los conflictos laborales exige analizar el contexto tecnológico como elemento intensificador del poder de dirección, pues la conectividad permanente amplía la subordinación más allá del tiempo de trabajo formal. Así, la falta de desconexión digital no solo infringe una norma laboral, sino que puede convertirse en una forma de control indirecto de la vida privada si no se establecen límites jurídicos claros.

En consecuencia, desde una postura crítica, la configuración de la vulneración constitucional por falta de desconexión digital requiere un juicio de proporcionalidad que evalúe si la injerencia empresarial es idónea, necesaria y razonable frente a los derechos

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

comprometidos. Gil (2024) concluye que cuando la comunicación laboral invade de forma sistemática el tiempo personal del trabajador sin justificación funcional suficiente, se supera el umbral de la infracción normativa y se ingresa al ámbito de la lesión constitucionalmente relevante.

A partir del análisis desarrollado, corresponde precisar que el incumplimiento del derecho a la desconexión digital no se limita a constituir una infracción de carácter laboral, sino que adquiere relevancia constitucional cuando afecta de manera directa las condiciones en las que el trabajador presta sus servicios. En el contexto del teletrabajo, la exigencia de disponibilidad fuera de la jornada laboral genera, en la práctica, una prolongación del tiempo de trabajo que impide el ejercicio efectivo del derecho al descanso, compromete la recuperación física y mental del trabajador y lo expone a riesgos psicosociales que inciden en su salud. Asimismo, la ausencia de límites claros entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal afecta las condiciones mínimas en las que se desarrolla la prestación laboral, lo que repercute en el derecho a un trabajo digno.

En este punto, el nexo jurídico entre la conducta del empleador y la vulneración de derechos fundamentales se configura cuando la exigencia de disponibilidad permanente deja de ser un hecho aislado y se convierte en una práctica continua que impacta directamente en la esfera personal y laboral del trabajador. Es decir, el paso de una simple irregularidad laboral a una vulneración constitucional se produce cuando dicha conducta impide de manera real el ejercicio de derechos como el descanso, deteriora la salud del trabajador o afecta las condiciones dignas de trabajo. Bajo este criterio, la obligación implícita de estar disponible fuera de la jornada no solo incumple una norma laboral, sino que lesiona derechos fundamentales laborales. Esta relación se ve reforzada, además, por los resultados de las entrevistas realizadas en la presente investigación, en

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

las cuales los especialistas coinciden en que la inobservancia del derecho a la desconexión digital genera afectaciones concretas en el descanso, la salud y la dignidad del trabajador, lo que permite afirmar la existencia de un nexo jurídico claro y verificable.

El derecho a la desconexión digital y su impacto diferenciado según tipo de trabajador

La regulación del derecho a la desconexión digital no opera de manera uniforme para todos los trabajadores, pues la normativa laboral reconoce categorías diferenciadas según la sujeción o no a jornada máxima. Pérez (2020) sostiene que esta distinción es relevante porque los trabajadores excluidos de la jornada ordinaria, como los de dirección o confianza, presentan mayores riesgos de dilución del tiempo de descanso, lo que obliga a reinterpretar la desconexión digital desde una óptica constitucional y no solo desde el cumplimiento horario.

Desde el derecho comparado, Sánchez (2022) advierte que la desconexión digital no puede aplicarse de modo homogéneo cuando existen estructuras laborales flexibles, ya que la ausencia de límites temporales formales incrementa la probabilidad de injerencias en la vida privada. Por ello, la protección del derecho debe modularse según la naturaleza del puesto, sin que ello implique su exclusión absoluta, pues subsisten los derechos fundamentales al descanso y a la vida familiar.

Gil (2024) sostiene que la eficacia jurídica de la desconexión digital depende de mecanismos específicos que consideren la diversidad funcional del trabajo, pues la mera previsión normativa resulta insuficiente frente a puestos caracterizados por alta disponibilidad. Esta situación evidencia que la vulneración no se presenta de forma uniforme, sino con mayor intensidad en aquellos trabajadores sin jornada máxima, en quienes la frontera entre tiempo laboral y personal se vuelve estructuralmente difusa.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Desde una postura crítica, Aguas (2024) afirma que el análisis jurídico debe abandonar el enfoque abstracto del derecho a la desconexión y centrarse en su impacto diferenciado, pues solo así es posible determinar cuándo la exigencia de disponibilidad digital se convierte en una lesión constitucionalmente relevante. De este modo, la diferenciación según tipo de trabajador no excluye la protección, sino que exige criterios más rigurosos para su identificación.

Para comprender a fondo cómo opera el derecho a la desconexión digital en la realidad peruana, es indispensable analizar qué sucede con aquellos empleados especiales que están excluidos de la jornada máxima legal. El punto de partida de este análisis es el artículo 25 de la Constitución Política del Perú, el cual protege el derecho al descanso de todos los trabajadores sin excepción. Sin embargo, el artículo 5 del Decreto Supremo N.º 007-2002-TR señala una excepción muy clara: el personal de dirección (como los gerentes), los trabajadores de confianza (como los asesores legales o secretarias de gerencia) y los que no tienen fiscalización inmediata (como los teletrabajadores por objetivos) no están sujetos al límite de las 8 horas diarias ni tienen derecho al cobro de horas extras debido a la alta responsabilidad o autonomía de sus puestos.

El gran problema operativo en el sector empresarial peruano es que se ha interpretado esta exclusión de horario de forma totalmente errónea. Muchas organizaciones asumen de manera equivocada que un empleado de confianza debe estar disponible las 24 horas del día, lo que genera abusos constantes a través del envío de tareas, correos electrónicos o mensajes de WhatsApp en horas de la madrugada. Para poner un freno legal a este vacío, el artículo 22.3 de la Ley N.° 31572 y el artículo 24.2 de su Reglamento establecen un límite obligatorio: estos trabajadores tienen derecho a un tiempo mínimo de desconexión digital de al menos doce (12) horas continuas en un periodo de veinticuatro horas.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

En la práctica, esto significa que el empleador tiene estrictamente prohibido remitir órdenes, llamar por teléfono o exigir tareas durante ese bloque de 12 horas de descanso. Las otras 12 horas del día representan el espacio de tiempo flexible donde el teletrabajador organiza sus funciones, pero bajo ningún supuesto se puede invadir su tiempo libre. En este grupo especial, la desconexión digital no se utiliza para medir cuántas horas pasan trabajando, sino para ponerle un límite al poder de dirección del empleador, garantizando que se respete el verdadero espíritu del artículo 25 de la Constitución Política del Perú. De esta manera, aunque no perciban horas extras, su derecho al descanso efectivo permanece intacto, protegiendo su salud mental, su entorno familiar y asegurando las condiciones de un trabajo decente.

2.2 Teletrabajo

Contenido constitucional del derecho a la intimidad en el ámbito laboral

El derecho a la intimidad en el ámbito laboral constituye un límite material al poder de dirección del empleador, en tanto protege una esfera personal que no se extingue por la existencia de subordinación jurídica. Los derechos fundamentales acompañan al trabajador durante toda la relación laboral, lo que impide que las facultades de dirección y control del empleador se ejerzan de manera absoluta. En consecuencia, aun en el desarrollo de la prestación de servicios, deben respetarse los ámbitos de reserva personal y los demás derechos fundamentales del trabajador.

Desde la dogmática constitucional y laboral, Ugarte Cataldo (2020) sostiene que el derecho a la intimidad no debe entenderse únicamente como la protección del secreto o de los datos personales, sino también como un derecho de autodeterminación que garantiza a toda persona un ámbito propio de privacidad frente a injerencias injustificadas. Esta concepción permite sostener que, aun dentro de la relación laboral, las facultades de dirección y control del empleador encuentran como límite el respeto de la esfera privada

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

del trabajador, evitando medidas que afecten de manera desproporcionada sus derechos fundamentales.

En el plano laboral, el derecho a la intimidad constituye un límite al ejercicio de las facultades de dirección y control del empleador, impidiendo que estas se extiendan de manera ilimitada fuera del tiempo de trabajo. Su contenido esencial comprende la posibilidad de que el trabajador disponga libremente de su tiempo personal sin injerencias injustificadas, razón por la cual la exigencia de una disponibilidad permanente puede traducirse en una afectación de este derecho fundamental.

Desde una perspectiva crítica, Baylos (2019) advierte que la digitalización ha intensificado las posibilidades de control empresarial, desplazando los límites tradicionales entre vida laboral y personal. Ello exige reinterpretar el contenido constitucional de la intimidad como un derecho que garantiza la separación funcional entre ambas esferas, lo que adquiere especial relevancia frente a la conectividad permanente que caracteriza al trabajo digital.

Teletrabajo, tecnologías digitales y difuminación de la frontera entre vida laboral y privada

El teletrabajo ha trasladado el espacio de prestación laboral al ámbito doméstico, provocando una superposición entre vida personal y profesional que no existía en el modelo tradicional. Todolí (2020) sostiene que esta modalidad genera una forma de subordinación digital que no se limita al horario formal, sino que se proyecta mediante herramientas tecnológicas que permiten la comunicación permanente con el empleador.

Desde el análisis del tiempo de trabajo, la conectividad permanente favorece una progresiva ocupación del tiempo personal del trabajador, transformando la disponibilidad tecnológica en una exigencia organizacional que trasciende la jornada laboral. Como

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

consecuencia, la separación entre el tiempo destinado al trabajo y el tiempo de descanso se vuelve cada vez más difusa, generando una afectación en la vida privada y limitando la posibilidad de que el trabajador disponga libremente de su tiempo personal.

El uso de plataformas digitales en el teletrabajo ha incrementado las posibilidades de interacción permanente entre el empleador y el trabajador. En la práctica, esta comunicación constante puede reemplazar la supervisión presencial y extender las facultades de control más allá de la jornada laboral. Como resultado, la vida privada del trabajador puede verse afectada sin necesidad de recurrir a mecanismos de vigilancia directos, ya que la expectativa de permanecer disponible genera una forma de control que también incide en su esfera personal.

Desde una óptica crítica, Aibar (2022) señala que la ausencia de límites temporales claros en el teletrabajo produce una erosión progresiva de la frontera entre lo laboral y lo personal, lo que exige replantear la tutela constitucional de la intimidad en clave tecnológica. Ello implica que la regulación jurídica debe considerar no solo el lugar de trabajo, sino también la disponibilidad digital como factor de riesgo constitucional.

Configuración jurídica de la vulneración del derecho a la intimidad por falta del derecho a la desconexión digital

Para que exista una vulneración constitucional del derecho a la intimidad es necesario identificar una injerencia relevante en el ámbito protegido del derecho. Jiménez (2022) sostiene que la falta de desconexión digital puede constituir tal injerencia cuando obliga al trabajador a mantenerse disponible durante su tiempo personal, alterando de forma sistemática su vida privada.

Desde la teoría constitucional, Landa (2020) afirma que toda restricción a los derechos fundamentales debe superar un juicio de proporcionalidad, lo que exige analizar si la comunicación fuera de la jornada resulta idónea, necesaria y razonable. Aplicado a

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

la desconexión digital, ello implica evaluar si la exigencia de disponibilidad permanente está justificada o si constituye una intromisión desproporcionada en la esfera personal.

Pérez (2020) sostiene que la intromisión en la intimidad no requiere una vigilancia directa, pues basta con una presión organizativa constante que impida al trabajador disponer libremente de su tiempo. De este modo, la exigencia implícita de respuesta inmediata fuera de la jornada puede configurar una afectación indirecta, pero jurídicamente relevante, del derecho a la intimidad.

Desde una posición crítica, Gil (2024) afirma que la falta de desconexión digital adquiere relevancia constitucional cuando rompe de manera estructural la separación entre vida laboral y privada, afectando el núcleo del derecho a la intimidad y no solo intereses laborales secundarios. En tal supuesto, la infracción normativa se transforma en una lesión constitucionalmente significativa.

III. Objetivos/hipótesis

3.1 Objetivos

3.1.1 Objetivo general.

Analizar cómo el incumplimiento del derecho a la desconexión digital afectaría los derechos fundamentales laborales de los teletrabajadores

3.1.2 Objetivos específicos

OE1. Analizar si es suficiente la regulación establecida en la Ley N.º 31572, con relación al derecho a la desconexión digital.

OE2. Identificar de qué forma el incumplimiento del derecho a la desconexión digital por parte de los empleadores vulnera la Ley N.º 31572.

OE3. Evaluar la naturaleza jurídica del derecho a la desconexión digital y su presunta afectación sobre los derechos fundamentales laborales al

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

descanso, a la seguridad y salud en el trabajo y al trabajo decente de los teletrabajadores.

3.2 Hipótesis

El incumplimiento del derecho a la desconexión digital reconocido en la Ley N.º 31572, Ley del Teletrabajo, configura una forma de vulneración de los derechos fundamentales laborales de los teletrabajadores, en particular del derecho al descanso, a la seguridad y salud en el trabajo y al trabajo decente. Esta situación se manifiesta en contextos donde las dinámicas laborales digitales generan una prolongación indebida de la jornada y una disponibilidad permanente que desdibuja los límites entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso.

En ese sentido, dicha vulneración encuentra sustento en las deficiencias existentes en la regulación y en los mecanismos jurídicos destinados a garantizar la efectividad del derecho a la desconexión digital, lo cual limita su aplicación real en el ámbito laboral. Desde esta perspectiva, el análisis jurídico de esta problemática permite evidenciar la necesidad de fortalecer la coherencia entre la normativa vigente y los principios constitucionales que protegen la dignidad, la salud y el bienestar del trabajador en el contexto del teletrabajo.

IV. Metodología

4.1 Materiales y métodos

La investigación tuvo un enfoque cualitativo, dado que el proceso consistió en analizar un problema determinado desde una perspectiva interpretativa y reflexiva. En este sentido, se realizó un análisis exhaustivo de la situación con la intención de posibilitar una profundidad de los significados de los fenómenos. Desde el enfoque cualitativo se optó por tres aspectos fundamentales: primero centrase en interpretar el

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

comportamiento humano; segundo centrase en las vivencias de una determinada persona; y tercero recalcó la interacción existente entre el investigador y los investigados, así como la información que se fue recolectando. Por otro lado, es un hecho que este enfoque fue una de las alternativas más utilizada en investigaciones realizadas en el ámbito de las ciencias sociales (Damián, 2018).

El tipo de investigación fue básica, ya que buscó ampliar y profundizar el conocimiento teórico sobre el fenómeno objeto de estudio, generando aportes conceptuales y doctrinarios que permitieron una mejor comprensión de la problemática investigada, sin perseguir de manera inmediata una aplicación práctica o solución concreta (Behar, 2016).

En el presente estudio se empleó un diseño de investigación no experimental y de corte transversal, en concordancia con el enfoque cualitativo de la investigación. El diseño no experimental se justificó debido a que no existió manipulación intencional de las variables objeto de estudio, sino que el análisis se desarrolló a partir de la observación e interpretación del fenómeno jurídico tal como se presentó en la realidad. Asimismo, la investigación presenta un diseño transversal, ya que se empleó la entrevista en un solo momento para recopilar datos y analizar la variable propuesta (Martínez, 2021). En ese sentido, se aplicaron entrevistas a abogados especialistas en derecho laboral y teletrabajo, con la finalidad de obtener criterios y percepciones jurídicas relacionadas con el derecho a la desconexión digital y su incidencia en los derechos fundamentales laborales de los teletrabajadores.

Por su parte, se aplicó como técnica principal la entrevista, ya que constituyó una técnica de recolección de datos que permitió obtener información directa de los participantes mediante un diálogo planificado y orientado a los objetivos de la investigación, facilitando la recopilación de información relevante para comprender el

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

fenómeno objeto de estudio (Behar, 2016). Además, la entrevista constituyó un método eficaz para abordar aspectos subjetivos, ya que posibilitó la recopilación de información relevante sobre las percepciones y experiencias de los participantes, ofreciendo una visión más amplia y especializada del tema tratado (Palacios, 2016). Al utilizar esta técnica, también se identificaron patrones y tendencias en las respuestas, lo que enriqueció el análisis y la interpretación de los datos recolectados.

Como instrumento de recolección de datos se utilizó una guía de entrevista estructurada. Según Hernández-Sampieri et al. (2020), la entrevista es un proceso estructurado de comunicación en el que el investigador o entrevistador establece un diálogo con una persona o grupo con el fin de obtener información, datos o respuestas específicas relacionadas con el tema de investigación. Asimismo, la flexibilidad de la entrevista permitió explorar más a fondo las percepciones y experiencias de los participantes, lo que ofreció una comprensión más profunda y detallada del fenómeno estudiado. Además, al ser un intercambio más dinámico y personal, las entrevistas permitieron descubrir detalles y matices que podrían no ser capturados por métodos más rígidos, lo que enriqueció el análisis y la interpretación de los resultados.

La muestra de este estudio estuvo conformada por diez abogados especialistas en el tema elegido. Sobre ello, Niño (2019) señala que la población está conformada por el conjunto de personas, elementos o unidades de análisis que comparten características comunes y constituyen el universo sobre el cual se desarrolla la investigación. El muestreo realizado fue no estadístico, por conveniencia.

Dado que esta población era desconocida, se utilizaron criterios de inclusión y exclusión hasta alcanzar la saturación de la información, con base en los siguientes criterios:

Criterios de inclusión: abogados litigantes en la ciudad de Lima, abogados que

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

tengan a cargo procesos en materia de teletrabajo, abogados que hayan obtenido resoluciones sobre el derecho a la desconexión digital.

Criterios de exclusión: abogados que no hayan llevado casos sobre teletrabajo en la cual se haya establecido acciones para respetar el derecho a la desconexión digital.

Una vez aplicadas las entrevistas estructuradas, la información obtenida fue organizada y sistematizada mediante una matriz de análisis elaborada por el investigador, en la que se registraron las respuestas de cada participante de acuerdo con los objetivos específicos de la investigación. Posteriormente, la información fue sometida a un análisis de contenido de carácter temático, identificando coincidencias, diferencias y criterios jurídicos relevantes expresados por los entrevistados. Para el análisis, las respuestas fueron organizadas en función de las categorías de estudio y de los objetivos específicos previamente establecidos, lo que permitió interpretar de manera sistemática la información obtenida y dar respuesta al objetivo general de la investigación.

4.2 Aspectos éticos

En el desarrollo de la presente investigación, de naturaleza jurídica, la evaluación ética se centra en la protección de los derechos de las personas que eventualmente participen como fuentes de información, especialmente en la recolección de datos mediante entrevistas. En este contexto, el principal riesgo se vincula con la posible vulneración de la privacidad, así como con eventuales incomodidades derivadas de la participación en el estudio, por lo que resulta necesario garantizar un tratamiento adecuado y respetuoso de la información proporcionada (Palacios, 2016).

Para mitigar dichos riesgos, se asegurará que todos los participantes sean informados de manera clara y suficiente sobre los objetivos de la investigación, el uso de la información recabada y el carácter voluntario de su participación, lo cual se

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

formalizará mediante la suscripción del consentimiento informado. Asimismo, se garantizará la confidencialidad de los datos personales a través de su adecuada protección, evitando la divulgación de información que permita la identificación de los participantes.

Del mismo modo, se aplicará el principio de anonimato en la presentación de los resultados, de modo que la información obtenida no pueda ser asociada a personas específicas. La investigación se desarrollará respetando las disposiciones legales vigentes en materia de protección de datos personales, asegurando un manejo responsable, ético y seguro de la información.

En consecuencia, estas medidas permiten garantizar que la investigación se realice dentro de un marco ético pertinente a su naturaleza jurídica, resguardando los derechos fundamentales de los participantes y la integridad de la información recopilada.

4.3 Limitaciones del estudio

Toda investigación presenta ciertas limitaciones derivadas de la metodología utilizada, ya sea por los instrumentos empleados, la estrategia de medición de las variables o los supuestos teóricos en los que se sustenta. En este estudio, se han identificado diversas restricciones que, si bien podrían influir en el proceso de obtención de datos, no comprometen la validez de los resultados, ya que se han implementado estrategias para mitigar sus efectos.

En primer lugar, se reconoce que el principal instrumento de recolección de datos es una guía de entrevista, lo que puede generar sesgos en las respuestas debido a la interpretación subjetiva de los participantes o a la tendencia a responder de manera socialmente aceptable. Para reducir este riesgo, la entrevista ha sido diseñada con preguntas claras y neutrales, evitando formulaciones que puedan inducir a respuestas preconcebidas. Asimismo, se llevó a cabo una prueba piloto para evaluar la comprensión

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

de los ítems y realizar ajustes que favorezcan su claridad y precisión.

Otro aspecto para considerar es la estrategia de medición de la variable principal del estudio. Dado que este tipo de fenómenos puede tener múltiples dimensiones, la medición a través de indicadores específicos podría no capturar en su totalidad su complejidad. Para contrarrestar esta limitación, se ha recurrido a una combinación de indicadores y fuentes de información, permitiendo una triangulación de datos que contribuye a una representación más completa del fenómeno analizado.

Por otro lado, el marco teórico de la investigación se basa en modelos ampliamente utilizados en estudios similares, lo que garantiza su rigor académico. Sin embargo, dado que dichos modelos han sido desarrollados en contextos distintos, pueden no reflejar plenamente las particularidades del entorno específico en el que se desarrolla este estudio. Para abordar esta situación, se ha realizado un análisis detallado de la literatura más reciente y se ha contextualizado cada concepto teórico, de manera que su aplicación sea pertinente y adecuada a la realidad estudiada.

Asimismo, aunque la muestra seleccionada sigue criterios metodológicos que garantizan su validez, existe la posibilidad de que no represente en su totalidad a la población general. Para mitigar este efecto, se utilizará un muestreo por conveniencia dentro de los parámetros establecidos y se aplicarán técnicas de análisis que permiten interpretar los resultados de forma coherente.

Finalmente, la investigación también se apoya en fuentes secundarias, como informes institucionales y estudios previos, cuya disponibilidad y actualización pueden ser limitadas. No obstante, para minimizar el impacto de esta restricción, se ha priorizado la consulta de fuentes oficiales y recientes, asegurando su fiabilidad y complementando la información con los datos primarios obtenidos a lo largo del estudio.

V. Resultados

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

5.1 Analizar cómo el incumplimiento del derecho a la desconexión digital afectaría los derechos fundamentales laborales de los teletrabajadores

La investigación tiene como objetivo general analizar cómo el incumplimiento del derecho a la desconexión digital afectaría los derechos fundamentales laborales de los teletrabajadores; para lograr este propósito y tal como se estableció en la metodología se llevó a cabo una entrevista a 10 abogados especializados en el tema de estudio, donde las preguntas 1, 2 y 3 permitieron medir si el derecho a la desconexión digital contribuye a la protección de los derechos laborales fundamentales en el teletrabajo, así como si el incumplimiento del derecho a la desconexión digital ha afectado el derecho al descanso, derecho a la seguridad y salud en el trabajo, derecho al trabajo decente de los teletrabajadores y si la falta de cumplimiento del derecho a la desconexión digital ha puesto en riesgo otros derechos laborales, como el derecho a la jornada laboral máxima. Los resultados de estas entrevistas se presentarán en las tablas 1, 2 y 3, que se detallarán a continuación:

Tabla 1

Según su experiencia, ¿considera usted que el derecho a la desconexión digital contribuye a la protección de los derechos laborales fundamentales en el teletrabajo? Argumente.

Entrevistados	Respuestas
E1	El derecho a la desconexión digital ayuda a que se respeten los tiempos de trabajo en el teletrabajo, permitiendo que el trabajador pueda realmente descansar y conservar espacios personales fuera del ámbito laboral. Esto es clave para cuidar su bienestar y su privacidad, que también forman parte de sus derechos fundamentales
E2	Sí, definitivamente. Desde mi experiencia, el derecho a la desconexión digital es fundamental para proteger los derechos laborales en el teletrabajo. Hoy en día, es muy común que los trabajadores sigan recibiendo correos, mensajes o llamadas incluso después de haber terminado su jornada. Eso genera una carga constante que afecta su descanso, su salud mental y su vida personal. Al no existir una separación clara entre el tiempo laboral y el tiempo libre, muchos

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

	terminan sintiendo que están disponibles todo el día, lo cual es perjudicial a largo plazo. Por eso, contar con un derecho que respalde esa necesidad de desconectar no solo protege al trabajador, sino que también promueve un entorno laboral más saludable y justo.
E3	Desde mi fase profesional como abogado que trabaja en el campo del derecho laboral, tengo la firme opinión que el derecho a la desconexión digital es uno de los derechos fundamentales para la protección de los derechos laborales fundamentales en la modalidad de teletrabajo, el derecho a poder desconectar los medios de comunicación y comunicación fuera de la jornada laboral, los días de descanso, en vacaciones, en licencias o en los períodos de suspensión, con el objetivo de que no queden fuera de la jornada laboral, impidiendo al trabajador entrar en la llamada jornada laboral infinita que da lugar a un desgaste físico, psicológico, y esto precisamente es lo que garantiza la desconexión digital. La desconexión digital tiene la consideración de garantizar el derecho constitucional del trabajador a la jornada máxima de trabajo y al tiempo de descanso para entender que debemos buscar un equilibrio entre el trabajo y la vida personal, fundamental para la salud física, psicológica y emocional del trabajador. Además, la normativa peruana establece que el empleador debe garantizar un tiempo mínimo de desconexión continua de 12 horas dentro de un período de 24 horas, incluso para trabajadores con cargos de confianza o jornadas flexibles. Desde el punto de vista jurídico, el respeto a este derecho evita que el empleador imponga cargas laborales fuera del horario pactado, lo que podría configurar una infracción laboral grave y generar el pago de horas extras si el trabajador realiza labores durante el tiempo de desconexión. Asimismo, la desconexión digital contribuye a prevenir el estrés laboral y el agotamiento, mejorando la productividad y el bienestar general del trabajador.
E4	Desde mi experiencia profesional, puedo afirmar que el derecho a la desconexión digital es una pieza clave para la protección de los derechos laborales fundamentales en el teletrabajo. Este derecho no solo garantiza que el trabajador pueda desligarse de las obligaciones laborales al concluir su jornada, sino que también protege su salud física y mental, evitando el agotamiento y el estrés que puede generar la hiperconectividad constante. La normativa peruana, especialmente a partir del Decreto de Urgencia N.º 127-2020 y la Ley N.º 31572, reconoce que el trabajador tiene derecho a desconectarse de los medios informáticos utilizados para el trabajo, asegurando un tiempo mínimo de desconexión continua de 12 horas en un período de 24 horas, incluso para quienes ocupan cargos de confianza o tienen jornadas flexibles. Esto permite preservar el equilibrio entre la vida laboral y personal, un aspecto fundamental para el bienestar integral del trabajador. Además, la desconexión digital contribuye a que se respete la jornada máxima de trabajo establecida en la Constitución y evita que el empleador extienda de manera encubierta la jornada laboral, lo que

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

	podría generar horas extras no remuneradas y vulnerar derechos laborales básicos. Por último, la implementación efectiva de este derecho fomenta un ambiente laboral más saludable y productivo, ya que los trabajadores que pueden desconectarse adecuadamente suelen presentar mejor rendimiento y menor riesgo de enfermedades relacionadas con el estrés laboral. En suma, el derecho a la desconexión digital es indispensable para garantizar la dignidad y el respeto de los derechos laborales en el contexto del teletrabajo.
E5	A partir de lo que he podido comprobar como letrada, estoy convencida de que el derecho a la desconexión digital es uno de los derechos laborales a proteger girando en torno al teletrabajo. Éste tiene la finalidad de permitir que el trabajador se desconecte de sus obligaciones laborales cuando finaliza su jornada, algo que favorece la salud física y mental de quienes trabajan, manteniendo el equilibrio entre la vida personal y profesional. Desde la normativa peruana, se establece que el trabajador tiene derecho a desconectarse de los medios digitales empleados para el trabajo durante el tiempo de descanso, licencias, vacaciones o suspensión y es que, la normativa peruana determina expresamente que sería una violación del derecho a desconectarse el acto de sancionar a los trabajadores por este hecho. Y es que, para aquellas personas que efectúan trabajos de confianza o que tienen horarios flexibles, se establece un periodo mínimo de desconexión de 12 horas en un periodo de tiempo de 24 horas. Este derecho no solo protege la jornada laboral máxima establecida en la Constitución, sino que también previene riesgos psicosociales derivados de la hiperconectividad, como el estrés y el agotamiento, promoviendo un ambiente laboral más saludable y productivo. En suma, la desconexión digital es una herramienta indispensable para asegurar que el teletrabajo no se convierta en una fuente de vulneración de derechos, sino en una modalidad que respete la dignidad y el bienestar del trabajador.
E6	He de decir desde mi experiencia profesional como abogado, que el derecho a la desconexión digital es la pieza clave para la garantía de los derechos fundamentales de los trabajadores en teletrabajo, pues dicho derecho está reconocido expresamente en la legislación peruana (D.U. N.º 127-2020, Ley N.º 31572), por el que se garantiza que el trabajador pueda desprenderse de sus obligaciones laborales cuando su jornada laboral ha terminado, es días de descanso, de licencias, de suspensión, lo que no le obligaría a tener que responder a comunicaciones o realizar tareas. La desconexión digital garantiza el derecho al límite máximo de jornada laboral y al descanso, ya que evitará que el límite entre el tiempo de trabajo y el tiempo donde no hay trabajo quede diluido, tal como sucede en los riesgos de teletrabajo. Las personas con cargos de confianza o aquellas que están sujetas a horarios flexibles tienen establecidas por ley un mínimo de 12 horas de desconexión en un periodo de 24 horas,

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

	que contribuyen a su salud tanto física como mental. Este derecho también fomenta un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal, previniendo el estrés y el agotamiento derivados de la hiperconectividad. En suma, la desconexión digital no solo es un derecho en sí mismo, sino una herramienta esencial para garantizar otros derechos laborales fundamentales y promover un entorno laboral sostenible y respetuoso en la modalidad de teletrabajo.
E7	Considero que el derecho a la desconexión digital es fundamental para proteger los derechos laborales esenciales en el teletrabajo. Este derecho garantiza que el trabajador no esté obligado a conectarse o responder a dispositivos digitales relacionados con su trabajo durante sus períodos de descanso, vacaciones o licencias, lo que es clave para preservar su salud física, mental y emocional. La desconexión digital constituye la actualización del derecho al descanso en la era de las tecnologías, especialmente relevante ante el auge del teletrabajo y la flexibilidad horaria. Al garantizar que el trabajador pueda desligarse de las obligaciones laborales fuera de su jornada, se protege no solo su tiempo libre, sino también su intimidad personal y familiar, evitando la sobrecarga y el estrés derivados de la hiperconectividad. Además, este derecho fomenta un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal, previniendo riesgos psicosociales y promoviendo una mejor gestión del tiempo, lo que a su vez contribuye a una mayor productividad y retención del talento. La obligación de las empresas de respetar este derecho, estableciendo políticas internas claras y medidas específicas para facilitar la desconexión, es clave para su efectiva aplicación.
E8	El derecho a la desconexión digital es un derecho básico para la protección de los derechos laborales de carácter primordial en el contexto del teletrabajo, aunque, eso sí, debe ser entendido y aplicado con un enfoque integrador que contemple las necesidades laborales de los trabajadores, pero también las del empresario. Dicho derecho queda garantizado en virtud del cual el trabajador tiene la posibilidad de desconectarse de las obligaciones laborales fuera de la jornada laboral, elementos clave para proteger la salud física y mental del empleado, así como para evitar factores como el desgaste laboral y el equilibrio de la vida privada y profesional. A partir de la normativa peruana, en el marco del Decreto de Urgencia N.°127-2020 y Ley N.º 31572, queda claro que se impone al empresario el deber de garantizar un período mínimo sin conexión del trabajador, normalmente estimando que la desconexión será de 12 horas continuas en relación a un periodo de 24 horas, en la que el trabajador no se encuentra obligado a responder comunicaciones o a realizar actividades laborales, salvo caso de urgencia o fuerza mayor. Sin embargo, en la práctica, la implementación de este derecho debe ser

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

	flexible y adaptarse a las particularidades de cada empresa y puesto de trabajo. Por ejemplo, ciertos cargos de confianza o de dirección, que no están sujetos a una supervisión directa, requieren una regulación diferenciada para no afectar la operatividad de la organización, siempre garantizando un tiempo razonable de desconexión.
E9	El derecho a la desconexión digital es fundamental para la protección de los derechos laborales en el teletrabajo, pues garantiza el respeto a la jornada laboral máxima y al descanso, derechos consagrados en la Constitución Política del Perú. Este derecho permite que el trabajador no esté obligado a permanecer conectado ni a responder comunicaciones laborales fuera de su horario, lo que es esencial para preservar su salud física, mental y emocional. La normativa peruana, a través del Decreto de Urgencia N.º 127-2020 y la Ley N.º 31572, establece claramente que el empleador debe respetar un tiempo mínimo de desconexión de al menos doce horas continuas dentro de un período de veinticuatro horas, incluso para trabajadores con cargos de confianza o jornadas flexibles. Esto protege al trabajador de la hiperconexión y la sobrecarga laboral que puede derivar de la modalidad de teletrabajo. Además, la desconexión digital contribuye a un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal, evitando el agotamiento y el estrés laboral, factores que impactan negativamente en la productividad y el bienestar general. La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) ha enfatizado la importancia de respetar este derecho y ha señalado que su incumplimiento constituye una infracción muy grave. En definitiva, el derecho a la desconexión digital no solo protege derechos laborales fundamentales, sino que también promueve un ambiente de trabajo digno y saludable en el contexto del teletrabajo, siendo indispensable para garantizar condiciones laborales justas y sostenibles.
E10	Respecto a si el derecho a la desconexión digital contribuye a la protección de los derechos laborales fundamentales en el teletrabajo, desde mi experiencia puedo afirmar que sí, es un elemento clave. Este derecho no solo asegura que el trabajador pueda desconectarse de las obligaciones laborales fuera de su jornada, sino que también protege su tiempo de descanso, que es un derecho constitucional. Sin un límite claro entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal, el teletrabajo puede difuminar esos límites, generando una sobrecarga y afectando la salud mental y física del trabajador. Además, la desconexión digital promueve un equilibrio necesario entre la vida laboral y personal, lo que repercute positivamente en la productividad y el bienestar general. En la práctica, cuando se respeta este derecho, el trabajador puede recuperarse adecuadamente, lo que a su vez reduce el riesgo de agotamiento y enfermedades relacionadas con el estrés. Por último, este derecho también fortalece la dignidad del

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

	trabajador, al reconocer que no está disponible de manera permanente para el empleador, algo que es fundamental en un contexto donde la tecnología puede hacer que el trabajo invada todos los espacios y momentos de la vida.

Fuente: Elaborado en base a entrevistas realizadas por el investigador (2025)

Tabla 2

¿Considera usted que el incumplimiento del derecho a la desconexión digital ha afectado el derecho al descanso, derecho a la seguridad y salud en el trabajo, derecho al trabajo decente de los teletrabajadores? Argumente.

Entrevistados	Respuestas
E1	Sí, considero que cuando no se respeta el derecho a desconectarse después de la jornada laboral, se afectan directamente varios aspectos esenciales del trabajo. Muchos trabajadores que hacen teletrabajo siguen recibiendo tareas o mensajes fuera de su horario, lo que termina interfiriendo con su tiempo libre. Esa falta de pausa repercute no solo en su descanso, sino también en su estabilidad emocional y en su salud general. Además, si el trabajo se extiende constantemente sin control, se pierde la posibilidad de tener un empleo justo, donde se valoren tanto los resultados como el bienestar de la persona. En ese sentido, este tipo de situaciones está alejando a los trabajadores de condiciones laborales adecuadas y sostenibles.
E2	Sí, definitivamente. Desde mi punto de vista, el incumplimiento del derecho a la desconexión digital vulnera varios derechos fundamentales de los teletrabajadores, y cada uno se ve afectado de forma distinta. En primer lugar, afecta el derecho al descanso, porque muchos trabajadores siguen recibiendo mensajes, llamadas o correos fuera del horario laboral, lo que impide una desconexión real y continua del trabajo. Luego, esto también impacta en el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, ya que la exposición constante a tareas laborales genera altos niveles de estrés, fatiga y, en muchos casos, problemas de salud mental. Finalmente, también se ve comprometido el derecho al trabajo decente, porque cuando no hay límites claros entre lo laboral y lo personal, se rompe la idea de un empleo digno, donde el trabajador debería tener condiciones que le permitan un equilibrio saludable entre su vida personal y profesional. Por eso, considero que esta es una problemática que debe ser tomada con seriedad.
E3	Considero que el incumplimiento del derecho a la desconexión digital afecta directamente derechos fundamentales de los teletrabajadores, como el derecho al descanso, a la seguridad y salud en el trabajo, y al trabajo decente. Cuando el empleador no respeta este derecho, el trabajador se ve obligado a estar disponible fuera de su jornada laboral, lo que impide un descanso efectivo y prolongado, generando una extensión no autorizada de la jornada. Esto impacta negativamente en su recuperación física y mental.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

	Además, la falta de desconexión digital aumenta el riesgo de problemas de salud mental, como estrés, ansiedad y síndrome de burnout, así como problemas físicos derivados de la exposición prolongada a pantallas y posturas inadecuadas. Por tanto, se vulnera el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, que obliga al empleador a garantizar condiciones laborales seguras y saludables. En cuanto al derecho al trabajo decente, la sobrecarga laboral y la imposibilidad de desconectarse afectan la calidad de vida del trabajador y su dignidad, elementos esenciales para que el trabajo sea considerado decente. La normativa vigente establece un tiempo mínimo de desconexión de 12 horas continuas en un período de 24 horas, y su incumplimiento es considerado una infracción muy grave, con multas significativas que pueden superar los 260 mil soles dependiendo del número de trabajadores afectados. Asimismo, el incumplimiento puede generar el reconocimiento de horas extras y la posibilidad de que el trabajador reclame daños y perjuicios. Por todo ello, la desconexión digital es un derecho clave para proteger la integridad física, mental y social del teletrabajador, y su respeto es indispensable para garantizar condiciones laborales justas y equilibradas.
E4	Sí, considero que el incumplimiento del derecho a la desconexión digital afecta de manera directa y significativa el derecho al descanso, la seguridad y salud en el trabajo, así como el derecho al trabajo decente de los teletrabajadores. Cuando un empleador no respeta este derecho, obliga al trabajador a estar disponible fuera de su jornada laboral, lo que impide que pueda desconectarse y recuperarse adecuadamente. Esta situación genera un desgaste físico y mental que puede derivar en problemas de salud como ansiedad, estrés y depresión, tal como lo señalan diversos estudios sobre salud laboral. Además, el derecho al descanso se ve vulnerado porque el trabajador no puede gozar de un tiempo efectivo para su recuperación personal y familiar, lo que afecta su calidad de vida y bienestar general. En materia de seguridad y salud en el trabajo, la desconexión digital es un elemento clave para prevenir riesgos psicosociales asociados al teletrabajo, como el agotamiento y el síndrome de burnout. Desde el punto de vista del trabajo decente, la obligación de estar siempre conectado precariza las condiciones laborales, pues impide que el teletrabajador ejerza plenamente sus derechos y mantenga un equilibrio justo entre sus responsabilidades laborales y su vida personal. La normativa peruana es clara al respecto: cualquier labor realizada fuera del tiempo de desconexión debe ser reconocida como horas extras, y el incumplimiento puede acarrear sanciones muy graves para el empleador, que incluyen multas significativas. Por tanto, el respeto al derecho a la desconexión digital no solo protege derechos fundamentales, sino que también es una obligación legal que contribuye a un ambiente laboral

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

	sano y justo.
E5	Sin duda, el incumplimiento del derecho a la desconexión digital ha tenido un impacto negativo sobre derechos laborales fundamentales de los teletrabajadores, como el derecho al descanso, a la seguridad y salud en el trabajo, y al trabajo decente. Cuando los empleadores no respetan este derecho, obligan a los trabajadores a estar disponibles y responder comunicaciones laborales fuera de su jornada, lo que impide que puedan desconectarse y recuperarse adecuadamente. Este fenómeno genera un desequilibrio entre la vida laboral y personal, aumentando los niveles de estrés y agotamiento, factores que afectan directamente la salud física y mental del trabajador. Estudios recientes indican que la falta de desconexión digital contribuye al aumento de trastornos relacionados con el estrés laboral, lo cual es un riesgo psicosocial que debe ser prevenido por el empleador. Además, la vulneración del derecho a la desconexión digital implica que el trabajador no goza de un descanso efectivo, lo que contraviene el derecho constitucional al descanso y afecta la productividad y calidad de vida. La Ley N.º 31572 y el Decreto de Urgencia N.º 127-2020 establecen que el empleador no puede exigir actividades laborales fuera del horario, protegiendo así la jornada máxima y el derecho a la salud laboral. En suma, la desconexión digital es un elemento esencial para garantizar un trabajo decente y condiciones laborales saludables en el teletrabajo. Su incumplimiento no solo afecta derechos individuales, sino que también puede generar responsabilidades legales para el empleador y un ambiente laboral insostenible.
E6	Sí, considero que el incumplimiento del derecho a la desconexión digital afecta directamente el derecho al descanso, a la seguridad y salud en el trabajo, así como el derecho a un trabajo decente de los teletrabajadores. La desconexión digital es esencial para que los trabajadores puedan desligarse de sus obligaciones laborales fuera de su jornada, permitiendo un descanso efectivo que contribuye a preservar su salud física y mental. Cuando el empleador no respeta este derecho y exige la disponibilidad permanente del trabajador, se genera estrés, agotamiento y un desequilibrio entre la vida laboral y personal, lo que impacta negativamente en la seguridad y salud laboral. Estudios y análisis recientes señalan que la falta de desconexión digital incrementa los riesgos psicosociales, como el estrés laboral, y puede derivar en problemas de salud más graves.
E7	Afirmo que el incumplimiento del derecho a la desconexión digital impacta negativamente en el derecho al descanso, la seguridad y salud en el trabajo, y el derecho a un trabajo decente de los teletrabajadores. La falta de límites claros entre la vida laboral y personal, derivada de la hiperconectividad, genera estrés y agotamiento, afectando la salud mental y física del trabajador. La legislación peruana, como el Decreto de Urgencia N.º 127-2020 y la

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

	Ley N.º 31572, busca proteger el derecho al descanso y la jornada laboral máxima, pero su incumplimiento desvirtúa estos derechos. La falta de desconexión puede generar problemas de sueño y desequilibrio entre la vida laboral y personal. Además, el empleador debe garantizar un tiempo mínimo de desconexión de 12 horas continuas dentro de un período de 24 horas. La Sunafil ha advertido a los empleadores que tienen que observar el derecho a la desconexión digital, de tal manera que, en tal periodo, los teletrabajadores no deben estar obligados a contestar comunicaciones, órdenes u otros requerimientos, salvo que concurran razones de fuerza mayor o situaciones excepcionales. La falta de respeto de este derecho constituye una infracción muy grave que será sancionada de acuerdo al tipo de empresa y al número de trabajadores afectados.
E8	Considero que el incumplimiento del derecho a la desconexión digital afecta de manera directa y significativa derechos laborales fundamentales como el descanso, la seguridad y salud en el trabajo, y el derecho a un trabajo decente. La desconexión digital es esencial para que el trabajador pueda realmente disfrutar de su tiempo libre y recuperarse del esfuerzo laboral, lo que impacta en su bienestar físico y mental. Cuando el empleador no respeta este derecho y exige atención continua fuera del horario laboral, se genera una sobrecarga que puede derivar en estrés crónico, agotamiento y problemas de salud relacionados con el trabajo. Además, la falta de desconexión afecta la calidad del descanso, lo que a su vez repercute en la productividad y en la capacidad del trabajador para desempeñarse adecuadamente. Esto también puede traducirse en un ambiente laboral menos saludable y en la vulneración del derecho a un trabajo decente, pues el teletrabajo pierde su carácter conciliador y se convierte en una fuente de presión constante. Por tanto, proteger el derecho a la desconexión digital no solo es una cuestión de cumplimiento normativo, sino una estrategia para preservar la salud integral del trabajador y mantener relaciones laborales equilibradas y sostenibles.
E9	Afecta de manera directa y significativa el derecho al descanso, la seguridad y salud en el trabajo, así como el derecho a un trabajo decente de los teletrabajadores. La normativa peruana establece que el empleador debe respetar que el trabajador no esté obligado a responder comunicaciones o realizar labores fuera de su jornada laboral, y que cualquier trabajo realizado en ese tiempo debe ser remunerado como horas extras. Cuando este derecho no se respeta, el trabajador sufre una extensión no autorizada de su jornada, lo que afecta su tiempo de descanso y recuperación física y mental. Además, la falta de desconexión digital puede generar estrés, ansiedad, fatiga visual y problemas musculoesqueléticos derivados del uso prolongado de dispositivos electrónicos, afectando la salud integral del trabajador. La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) ha señalado que no respetar este derecho constituye una infracción muy grave, lo que refleja la importancia de proteger la seguridad y salud en el trabajo en el contexto del teletrabajo.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

	Asimismo, la desconexión digital es una garantía para el ejercicio de un trabajo decente, ya que evita la sobrecarga laboral y promueve un equilibrio saludable entre la vida personal y profesional, elementos esenciales para condiciones laborales dignas. Por tanto, el incumplimiento de este derecho no solo vulnera aspectos legales, sino que también deteriora la calidad de vida y el bienestar de los teletrabajadores, afectando su desempeño y motivación.
E10	El incumplimiento del derecho a la desconexión digital tiene un impacto directo y negativo sobre varios derechos laborales fundamentales de los teletrabajadores, especialmente el derecho al descanso, a la seguridad y salud en el trabajo, y al trabajo decente. Cuando los trabajadores no pueden desconectarse de sus obligaciones laborales fuera de la jornada, se genera una prolongación no autorizada del tiempo de trabajo que afecta su descanso y recuperación física y mental. Esta situación, como señalan estudios y reportes recientes, incrementa el riesgo de padecer estrés, agotamiento, ansiedad y otros problemas de salud mental, además de afectar la calidad del sueño debido a la exposición constante a dispositivos electrónicos. Asimismo, la falta de desconexión digital dificulta mantener un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal, lo que puede derivar en un deterioro del bienestar general y en la pérdida de tiempo para actividades esenciales fuera del trabajo. Desde la perspectiva de la seguridad y salud laboral, la exposición prolongada a pantallas y la presión constante para estar disponible pueden generar fatiga visual, problemas musculoesqueléticos y trastornos relacionados con el estrés laboral.

Fuente: Elaborado en base a entrevistas realizadas por el investigador (2025)

Tabla 3

¿Usted cree que la falta de cumplimiento del derecho a la desconexión digital ha puesto en riesgo otros derechos laborales, como el derecho a la jornada laboral máxima? Argumente.

Entrevistados	**Respuestas**
E1	Sí, definitivamente. Cuando no se respeta el derecho a desconectarse fuera del horario laboral, se termina afectando directamente el límite de horas que una persona debería trabajar. En muchos casos, las tareas se extienden más allá de lo acordado sin un control real del tiempo invertido. Esto genera una sobrecarga silenciosa que no siempre es visible ni reconocida. El trabajador acaba respondiendo correos, mensajes o llamadas fuera de su jornada, lo que rompe con la idea de tener un horario definido y justo. En el fondo, esta situación va en contra de un principio básico: que el tiempo de trabajo no debe invadir el espacio personal.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

E2	Sí, claro que sí. La falta de cumplimiento del derecho a la desconexión digital definitivamente pone en riesgo otros derechos, como el de la jornada laboral máxima. En la práctica, lo que pasa es que muchos trabajadores terminan trabajando más allá del horario establecido, ya sea porque reciben mensajes, correos o incluso reuniones fuera de hora. Eso al final hace que su jornada se extienda sin que necesariamente quede registrada como horas extras. Y eso es un problema, porque se pierde el control del tiempo de trabajo y se normaliza la disponibilidad total, lo cual va totalmente en contra de lo que busca la ley con el límite de la jornada laboral. En resumen, sí, hay una afectación directa.
E3	Considero que la falta de cumplimiento del derecho a la desconexión digital sí pone en riesgo otros derechos laborales, especialmente el derecho a la jornada laboral máxima. El derecho a la desconexión digital busca garantizar que los trabajadores no estén obligados a responder comunicaciones o realizar tareas fuera de su horario laboral. Cuando este derecho no se respeta, se difumina la línea entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso, lo que puede llevar a una extensión encubierta de la jornada laboral. En la práctica, si un empleador exige a un trabajador responder correos electrónicos, atender llamadas o realizar tareas fuera de su horario, se está vulnerando el derecho a la jornada máxima de trabajo, ya que se le está exigiendo laborar más allá de lo legalmente permitido. Esto no solo afecta el derecho al descanso, sino que también puede generar el pago de horas extras no reconocidas y sanciones para la empresa. Es importante recordar que el tiempo de desconexión digital debe ser respetado incluso en el caso de trabajadores que no están sujetos a una jornada máxima, como los empleados de dirección o aquellos que prestan servicios intermitentes. En estos casos, la ley exige un tiempo mínimo de desconexión de 12 horas continuas en un período de 24 horas. En resumen, el incumplimiento del derecho a la desconexión digital puede ser una vía para vulnerar el derecho a la jornada laboral máxima, afectando la salud, el descanso y la calidad de vida del trabajador.
E4	Considero que la falta de cumplimiento del derecho a la desconexión digital sí representa un riesgo significativo para otros derechos laborales, en particular, el derecho a la jornada laboral máxima. El sustento de esta afirmación radica en que, al no garantizarse la desconexión, se difumina la línea divisoria entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso, lo que puede llevar a una extensión encubierta de la jornada laboral. En la práctica, si un empleador contacta a un trabajador fuera de su horario laboral, ya sea mediante correos electrónicos, mensajes o llamadas, y le exige responder o realizar tareas, se está vulnerando su derecho a la jornada máxima, porque se le está obligando a trabajar más allá de lo legalmente permitido. Esto no solo afecta su derecho al descanso, sino que también puede generar el pago de horas extras no reconocidas y sanciones para la empresa. La norma establece con claridad que el teletrabajador tiene derecho a

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

	desconectarse digitalmente en las horas de no jornada laboral, que se extiende a las horas de descanso, a aquellas del descanso semanal, de vacaciones, de licencias, de permisos o que por sanción o por cualquier otra causa no lleve a cabo el trabajador. El empresario tendrá que respetar este derecho, el cual debe ser garantizado, y no se deben encomendar al teletrabajador tareas, objetivos o trabajos fuera de la jornada laboral, salvo fuerza mayor o en caso de situaciones excepcionales. En este sentido, la desconexión digital es un derecho fundamental (más bien, un derecho más) como es un medio más para proteger otros derechos fundamentales, como el derecho a la jornada máxima, al descanso, a la salud en el trabajo y, por último, a la calidad de vida de las personas trabajadoras; de este modo, su tributación equivale a no respetar derechos fundamentales.
E5	Por supuesto, la falta de cumplimiento del derecho a la desconexión digital pone en grave riesgo otros derechos laborales, y de manera muy directa, el derecho a la jornada laboral máxima. El fundamento jurídico de esta afirmación radica en que, al no garantizarse la desconexión, se desdibuja la frontera entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso, lo que puede llevar a una extensión encubierta de la jornada laboral. En la práctica, si un empleador contacta a un trabajador fuera de su horario laboral, ya sea mediante correos electrónicos, mensajes o llamadas, y le exige responder o realizar tareas, se está vulnerando su derecho a la jornada máxima, porque se le está obligando a trabajar más allá de lo legalmente permitido. Esto no solo afecta su derecho al descanso, sino que también puede generar la obligación de pagar horas extras no reconocidas y posibles sanciones para la empresa. La ley es muy explícita en establecer que el teletrabajador tiene derecho a desconectarse digitalmente en las horas equivalentes a las que no ejerce su jornada laboral, incluidos los descansos diarios y semanales, vacaciones, licencias y permisos. Hará falta, entonces, que el empleador respete este derecho y no afronte al teletrabajador con la obligación de prestar atención a las tareas laborales que puedan presentarse fuera de la jornada laboral, salvo caso de fuerza mayor o en circunstancias excepcionales. En este sentido, la desconexión digital no solo es un derecho autónomo como tal, sino que también se plantea como una de las claves para proteger otros derechos laborales, como sería la jornada máxima, el descanso o la salud en el trabajo, en tanto que su incumplimiento puede tener repercusiones gravísimas sobre el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores socialmente considerados.
E6	Efectivamente, la falta de cumplimiento del derecho a la desconexión digital pone en riesgo otros derechos laborales, incluido el derecho a la jornada laboral máxima. La razón es que, al no garantizarse este derecho, se desdibuja la línea entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso, lo que puede llevar a una extensión encubierta de la jornada.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

	En la práctica, si un empleador contacta a un trabajador fuera de su horario laboral y le exige responder o realizar tareas, se está vulnerando su derecho a la jornada máxima, pues se le obliga a trabajar más allá de lo legalmente permitido. Esto no solo afecta su derecho al descanso, sino que también puede generar la obligación de pagar horas extras no reconocidas y posibles sanciones para la empresa. La legislación peruana, como el Decreto Supremo N.º 004-2021-TR, estipula que el empleador no puede obligar al trabajador a realizar tareas, a atender comunicaciones o a llevar a cabo coordinaciones, dentro del tiempo de desconexión digital, salvo pacto expreso de las partes. Y la infracción de esta prohibición, por tanto, es una infracción administrativa. En el mismo sentido, la desconexión digital no solo es un derecho en sí mismo, también se puede ver como un medio fundamental para hacer efectivo otros derechos laborales, como el de la jornada máxima, el de descanso o el de la salud en el trabajo. En este caso, el incumplimiento puede ser grave para el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores.
E7	Considero que la falta de cumplimiento del derecho a la desconexión digital pone en riesgo otros derechos laborales, incluyendo el derecho a la jornada laboral máxima. Al no respetarse este derecho, se diluyen los límites entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso, lo que puede conducir a una extensión encubierta de la jornada. Si un empleador exige que un trabajador responda comunicaciones o realice tareas fuera de su horario laboral, se está vulnerando su derecho a la jornada máxima, obligándolo a trabajar más allá de lo legalmente permitido. Esto puede generar horas extras no pagadas y posibles sanciones para la empresa. La Sunafil ha recordado que los empleadores deben respetar el derecho a la desconexión digital, garantizando que los teletrabajadores no estén obligados a responder comunicaciones fuera de su jornada laboral.
E8	Sin lugar a dudas, pone en peligro derechos laborales fundamentales, sobre todo el derecho a la máxima duración de la jornada laboral. En este sentido, la legislación laboral peruana, a partir del Decreto de Urgencia N.º 127-2020 y de la Ley N.º 31572, señala expresamente que el trabajador sujeto al teletrabajo tiene, fuera de su jornada laboral, en sus días de descanso, en sus licencias o suspensiones, el derecho a desconectarse de los dispositivos digitales que emplea para realizar su actividad laboral, con el fin de garantizar un tiempo mínimo de desconexión de al menos doce (12) horas continuas de trabajo; así, cuando el empleador ignora dicho derecho y exige, fuera del horario establecido, que el trabajador permanezca disponible para responder comunicaciones y prestar servicios, de hecho se está alargando la jornada laboral, lo que atenta contra el derecho a la jornada máxima y al descanso, que se encuentra garantizado en el texto constitucional. Además, cualquier labor realizada durante el tiempo de desconexión debe

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

	considerarse como horas extras y ser remunerada conforme a ley, lo que muchas veces no ocurre, generando un perjuicio económico y laboral para el trabajador. Por lo tanto, la desconexión digital no solo protege el derecho al descanso, sino que es un mecanismo clave para asegurar que la jornada laboral no se prolongue indebidamente, evitando abusos y garantizando condiciones laborales justas.
E9	El trabajador no puede ser requerido para trabajar fuera de su horario laboral ni puede ser sancionado por negarse a hacerlo. Además, para trabajadores con cargos de confianza o jornadas flexibles, se garantiza un tiempo mínimo de desconexión de doce horas continuas dentro de un período de 24 horas. Cuando el empleador no respeta este derecho y exige disponibilidad permanente o respuestas a comunicaciones fuera del horario, se extiende de facto la jornada laboral, vulnerando el derecho constitucional a la jornada máxima y al descanso. Esta situación no solo afecta el equilibrio entre vida personal y laboral, sino que también puede traducirse en un incumplimiento de la normativa sobre horas extras, pues cualquier labor realizada fuera del horario debe ser remunerada como tal. Además, la falta de desconexión digital puede generar sobrecarga laboral y estrés, afectando la salud física y mental del trabajador, lo que evidencia la interrelación entre la desconexión digital y otros derechos fundamentales en el trabajo.
E10	La falta de cumplimiento del derecho a la desconexión digital pone en riesgo de manera clara otros derechos laborales, especialmente el derecho a la jornada laboral máxima. Cuando un trabajador está obligado a responder correos, mensajes o llamadas fuera de su horario pactado, se extiende de facto su jornada laboral, lo que vulnera el límite legal establecido para la duración del trabajo diario y semanal. Esta situación no solo afecta el descanso necesario para la recuperación física y mental, sino que también puede traducirse en incumplimiento de la normativa sobre horas extras, ya que el tiempo trabajado fuera del horario debe ser remunerado adecuadamente. Además, la hiperconectividad constante genera riesgos psicosociales como ansiedad, fatiga, estrés o burnout, que afectan la salud integral del trabajador. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha intensificado la fiscalización para asegurar que las empresas cuenten con protocolos específicos de desconexión digital y sanciona con multas significativas a quienes no respetan este derecho, incluyendo infracciones graves y muy graves que pueden alcanzar cuantías elevadas.

Fuente: Elaborado en base a entrevistas realizadas por el investigador (2025)

Descripción

En relación con la **Tabla 1**, los resultados evidencian que los entrevistados

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

reconocen de manera consistente que el derecho a la desconexión digital cumple una función protectora relevante respecto de los derechos laborales fundamentales en el contexto del teletrabajo, particularmente en lo concerniente al respeto de la jornada laboral máxima, el descanso efectivo y la salud del trabajador. No obstante, este reconocimiento no se proyecta de manera uniforme en todos los supuestos laborales, pues su eficacia práctica se encuentra condicionada por el tipo de trabajador y el régimen jurídico aplicable. En efecto, mientras que para los trabajadores sujetos a jornada máxima la desconexión digital se configura como un mecanismo directo de delimitación del tiempo de trabajo, en otros casos su operatividad resulta más difusa, lo que evidencia que su protección no es homogénea.

Asimismo, los resultados ponen de manifiesto que, si bien el marco normativo reconoce el derecho a la desconexión digital, su aplicación presenta limitaciones significativas en el caso de trabajadores no sujetos a jornada máxima, como aquellos que ocupan cargos de dirección o de confianza. En estos supuestos, la naturaleza de sus funciones caracterizadas por un mayor grado de autonomía y responsabilidad genera una flexibilización de los límites temporales del trabajo, lo que dificulta la exigibilidad efectiva del derecho a la desconexión digital. Esta situación revela una tensión entre la normativa laboral, que reconoce el derecho de manera general, y las particularidades de ciertos regímenes laborales que relativizan su alcance, lo que impide afirmar una protección uniforme.

Respecto de la **Tabla 2**, los resultados confirman que el incumplimiento del derecho a la desconexión digital produce una afectación al derecho al descanso, a la salud y a condiciones de trabajo dignas. Sin embargo, dicha afectación se manifiesta con distinta intensidad según el tipo de trabajador. En el caso de trabajadores sujetos a jornada, la vulneración se evidencia en la extensión indebida del tiempo de trabajo; en cambio, en

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

los trabajadores excluidos de la jornada máxima, la afectación se presenta de forma más estructural, a través de una disponibilidad permanente que, si bien puede estar implícita en sus funciones, no debería traducirse en la supresión absoluta de sus tiempos de descanso. Esto demuestra que la problemática no solo es normativa, sino también interpretativa.

En cuanto a la **Tabla 3**, los resultados muestran que la incidencia del incumplimiento del derecho a la desconexión digital sobre la jornada laboral máxima también varía según la categoría del trabajador. Para aquellos sujetos a control de jornada, la desconexión digital resulta esencial para evitar la extensión irregular del tiempo de trabajo; sin embargo, en el caso de trabajadores de dirección o confianza, la ausencia de límites claros en la jornada genera un escenario en el que la desconexión digital pierde eficacia como mecanismo de control, lo que evidencia una zona de menor protección jurídica. Esta diferenciación resulta clave, pues pone de relieve que la regulación vigente no contempla de manera suficiente las particularidades de estos regímenes especiales.

En consecuencia, el análisis conjunto de las **Tablas 1, 2 y 3** permite sostener que el derecho a la desconexión digital no opera de manera uniforme en todos los tipos de trabajadores, sino que su eficacia varía en función del régimen laboral aplicable y del grado de sujeción a la jornada máxima. Desde una perspectiva crítica, ello evidencia la necesidad de desarrollar criterios normativos e interpretativos diferenciados que permitan garantizar su efectividad también en los casos de trabajadores excluidos de la jornada, evitando que dicha exclusión se traduzca en una desprotección de sus derechos fundamentales. De este modo, la investigación no solo identifica la existencia de afectaciones, sino que aporta un análisis sobre su manifestación desigual, contribuyendo a una comprensión más precisa del problema jurídico planteado.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

5.2 Analizar si es suficiente la regulación establecida en la Ley N.º 31572, con relación al derecho a la desconexión digital.

La investigación tiene como primer objetivo específico analizar si es suficiente la regulación establecida en la Ley N.º 31572, con relación al derecho a la desconexión digital; para lograr este propósito y tal como se estableció en la metodología se llevó a cabo una entrevista a 10 abogados especializados en el tema de estudio, donde las preguntas 4, 5 y 6 permitieron medir si la Ley N.º 31572 proporciona una protección adecuada para garantizar el derecho a la desconexión digital en el teletrabajo, así como si la Ley N.º 31572 ofrece mecanismos efectivos para garantizar el cumplimiento del derecho a la desconexión digital por parte de los empleadores y si la Ley N.º 31572 requiere modificaciones o actualizaciones para abordar de manera efectiva los desafíos actuales del teletrabajo con relación al derecho a la desconexión digital. Los resultados de estas entrevistas se presentarán en las tablas 4, 5 y 6, que se detallarán a continuación:

Tabla 4

¿Usted cree que la Ley N.º 31572 proporciona una protección adecuada para garantizar el derecho a la desconexión digital en el teletrabajo? Argumente.

Entrevistados	Respuestas
E1	La Ley N.º 31572 es la primera en incluir de manera expresa el derecho a la desconexión digital en el contexto del teletrabajo, lo cual representa un avance importante. Sin embargo, su aplicación real enfrenta varios retos. Por un lado, está el alto nivel de informalidad laboral en el país, y por otro, la limitada capacidad de fiscalización por parte de Sunafil. A esto se suma la poca costumbre de empleadores y trabajadores de respetar y hacer valer la normativa laboral. Todo eso hace que, si bien la ley existe, aún sea difícil garantizar que este derecho se cumpla de manera efectiva.
E2	La verdad, creo que la Ley N.º 31572 sí marca un avance porque ahora si se reconoce el derecho a la desconexión digital, lo cual ya es algo positivo. Pero en la práctica, todavía se queda corto. El problema es que la norma no establece de forma clara cómo se va a hacer cumplir ese derecho, ni qué pasa si el empleador no lo respeta. Todo queda medio abierto, y al final muchas empresas y/o empleadores no lo

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

	aplican o lo hacen solo de forma simbólica. Por lo tanto, aunque el reconocimiento legal es un avance, todavía falta que ese derecho se traduzca en acciones concretas dentro del entorno laboral.
E3	La Ley N.º 31572 proporciona una protección adecuada para garantizar el derecho a la desconexión digital en el teletrabajo, ya que establece de manera clara y precisa las obligaciones del empleador y los derechos del trabajador en esta materia. La norma señala que el empleador debe respetar el derecho a la desconexión digital durante la jornada laboral del teletrabajador, asegurando que este no esté obligado a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos fuera de su horario, salvo en casos de fuerza mayor o circunstancias excepcionales. Además, la ley contempla un lapso diferenciado para teletrabajadores de dirección, aquellos que no están sujetos a fiscalización inmediata o que prestan labores intermitentes, garantizando al menos doce horas continuas de desconexión en un período de 24 horas, además de los días de descanso, licencias y suspensiones laborales. Este enfoque reconoce las particularidades de diferentes tipos de teletrabajadores y busca proteger el equilibrio entre la vida laboral, privada y familiar. La ley también establece mecanismos de fiscalización para asegurar el cumplimiento de este derecho, lo que fortalece su efectividad y brinda un marco sancionador para quienes incumplan. Asimismo, la regulación ha sido complementada con plazos claros para la adecuación de las empresas, lo que facilita su implementación práctica.
E4	En mi opinión, la Ley N.º 31572 sí proporciona una protección adecuada, aunque perfectible, para garantizar el derecho a la desconexión digital en el teletrabajo. Esta ley establece claramente que el empleador debe respetar el derecho a la desconexión digital del teletrabajador, garantizando que en ese período no esté obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales. Además, la norma contempla un lapso diferenciado para teletrabajadores de dirección, aquellos que no están sujetos a fiscalización inmediata o que prestan labores intermitentes, garantizando al menos doce horas continuas de desconexión en un período de 24 horas, además de los días de descanso, licencias y suspensiones laborales. Este enfoque reconoce las particularidades de diferentes tipos de teletrabajadores y busca proteger el equilibrio entre la vida laboral, privada y familiar. Asimismo, la ley faculta a las autoridades competentes para fiscalizar el cumplimiento de este derecho por parte del empleador. En ese sentido, la Ley N.º 31572 no solo reconoce el derecho a la desconexión digital, sino que también establece mecanismos para su protección y fiscalización, lo cual es fundamental para su efectividad.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

	Sin embargo, considero que la ley podría ser más específica en cuanto a las medidas concretas que deben implementar los empleadores para garantizar este derecho, como la elaboración de políticas internas claras y la capacitación de los trabajadores sobre la importancia de la desconexión digital. A pesar de ello, la Ley N.º 31572 representa un avance significativo en la protección de los derechos laborales en el contexto del teletrabajo.
E5	La ley establece que el empleador debe respetar el derecho a la desconexión digital del teletrabajador, garantizando que en ese período no esté obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales. Esto protege el tiempo de descanso, el equilibrio entre la vida laboral, privada y familiar, así como el derecho a la salud del trabajador. Además, para los teletrabajadores de dirección o aquellos con jornadas flexibles, se establece un lapso diferenciado de al menos doce horas continuas de desconexión en un período de veinticuatro horas, además de los días de descanso, licencias y suspensiones laborales. Esto reconoce las particularidades de diferentes tipos de teletrabajadores y busca proteger su bienestar. Asimismo, la ley faculta a las autoridades competentes para fiscalizar el cumplimiento de este derecho por parte del empleador.
E6	La Ley N.º 31572 proporciona una protección adecuada para garantizar el derecho a la desconexión digital en el teletrabajo, pues establece de manera clara y específica que el empleador debe respetar este derecho, garantizando que durante el período de desconexión el trabajador no esté obligado a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos, salvo en casos de fuerza mayor o circunstancias excepcionales. Además, la ley contempla un régimen diferenciado para teletrabajadores en cargos de dirección, aquellos que no están sujetos a fiscalización inmediata o que tienen jornadas flexibles, estableciendo un lapso mínimo de doce horas continuas de desconexión en un período de veinticuatro horas, además de los días de descanso, licencias y suspensiones. Esto reconoce las particularidades de distintos tipos de teletrabajadores y busca proteger su bienestar. La normativa también establece que las autoridades competentes tienen la facultad de fiscalizar el cumplimiento del derecho a la desconexión digital, lo que dota a la ley de mecanismos para su supervisión y eventual sanción. Asimismo, la ley promueve el equilibrio entre la vida laboral, privada y familiar, garantizando el disfrute del tiempo libre y la salud integral del trabajador. Por último, la Ley N.º 31572 se complementa con reglamentos y disposiciones adicionales que precisan la obligación del empleador de elaborar políticas internas, sensibilizar al personal y establecer horarios claros de desconexión, fortaleciendo así su aplicación

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

	práctica.
E7	La Ley N.º 31572 proporciona una protección adecuada para garantizar el derecho a la desconexión digital en el teletrabajo, ya que establece de manera clara y específica las obligaciones del empleador y los derechos del trabajador en este ámbito. En su artículo 22, la ley señala que el empleador debe respetar el derecho a la desconexión digital durante la jornada laboral del teletrabajador, garantizando que en ese período el trabajador no esté obligado a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos, salvo en casos de fuerza mayor o circunstancias excepcionales. Además, para teletrabajadores en cargos de dirección, aquellos no sujetos a fiscalización inmediata o que prestan labores intermitentes, la ley establece un lapso diferenciado de al menos doce horas continuas de desconexión en un período de veinticuatro horas, además de los días de descanso, licencias y suspensiones, para asegurar el ejercicio efectivo de este derecho. La ley también contempla la fiscalización por parte de las autoridades competentes para supervisar el cumplimiento del derecho a la desconexión digital, lo que fortalece su aplicación práctica. Asimismo, se promueve el equilibrio entre la vida laboral, privada y familiar, garantizando el disfrute del tiempo libre y la salud integral del trabajador.
E8	La Ley N.º 31572 proporciona una protección adecuada para garantizar el derecho a la desconexión digital en el teletrabajo, pues establece de manera clara y específica las obligaciones del empleador y los derechos del trabajador en este ámbito. En su artículo 22, la ley señala que el empleador debe respetar el derecho a la desconexión digital durante la jornada laboral del teletrabajador, asegurando que en ese período el trabajador no esté obligado a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos, salvo en casos de fuerza mayor o circunstancias excepcionales. Además, para teletrabajadores en cargos de dirección, aquellos que no están sujetos a fiscalización inmediata o que prestan labores intermitentes, la ley establece un lapso diferenciado de al menos doce horas continuas de desconexión en un período de veinticuatro horas, además de los días de descanso, licencias y suspensiones, con el fin de garantizar el ejercicio efectivo de este derecho. Esta regulación específica reconoce las particularidades de ciertos puestos y busca equilibrar la operatividad empresarial con la protección del trabajador. La ley también contempla la fiscalización por parte de las autoridades competentes para supervisar el cumplimiento del derecho a la desconexión digital, lo que fortalece su aplicación práctica. Asimismo, obliga a los empleadores a elaborar políticas internas que definan las modalidades de ejercicio de este derecho y a promover acciones de formación y sensibilización sobre un uso responsable de los medios digitales.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

E9	La Ley N.º 31572 proporciona una protección adecuada para garantizar el derecho a la desconexión digital en el teletrabajo, pues establece con claridad las obligaciones del empleador y los derechos del trabajador en este aspecto. En su artículo 22, la ley señala que el empleador debe respetar el derecho a la desconexión digital durante la jornada laboral del teletrabajador, garantizando que en ese período el trabajador no esté obligado a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos, salvo en casos de fuerza mayor o circunstancias excepcionales. Asimismo, para teletrabajadores en cargos de dirección, aquellos que no están sujetos a fiscalización inmediata o que prestan labores intermitentes, la ley establece un lapso diferenciado de al menos doce horas continuas en un período de veinticuatro horas, además de los días de descanso, licencias y suspensiones, para asegurar el ejercicio efectivo de este derecho. La ley también contempla la fiscalización por parte de las autoridades competentes para supervisar el cumplimiento del derecho a la desconexión digital, lo que fortalece su aplicación práctica. Además, obliga a los empleadores a elaborar políticas internas que regulen el ejercicio de este derecho y a promover acciones de formación y sensibilización sobre un uso responsable de los medios digitales.
E10	Existe un marco normativo claro y específico para garantizar el derecho a la desconexión digital en el teletrabajo. En su artículo 22, la ley dispone que el empleador debe respetar que el teletrabajador no esté obligado a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos fuera de su jornada laboral, salvo en casos excepcionales o de fuerza mayor. Este reconocimiento formal protege el tiempo libre del trabajador y promueve un equilibrio adecuado entre la vida laboral, privada y familiar, aspectos fundamentales para la salud y el bienestar del trabajador.

Fuente: Elaborado en base a entrevistas realizadas por el investigador (2025)

Tabla 5

¿Considera usted que la Ley N.º 31572 ofrece mecanismos efectivos para garantizar el cumplimiento del derecho a la desconexión digital por parte de los empleadores? Argumente.

Entrevistados	**Respuestas**
E1	La Ley N.º 31572 reconoce el derecho a la desconexión digital, pero no establece mecanismos claros que garanticen su cumplimiento por parte de los empleadores. Aunque regula este derecho de forma general, no incluye herramientas prácticas que permitan aplicarlo eficazmente en la realidad laboral. Esta falta de precisión limita su efectividad y deja vacíos importantes en su implementación.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

E2	Creo que la Ley N.º 31572 reconoce el derecho a la desconexión digital de manera clara, y eso es positivo. Incluso lo establece como un derecho irrenunciable y obligatorio para los empleadores. Sin embargo, cuando uno revisa el contenido completo, se da cuenta de que no hay mecanismos concretos de fiscalización o sanción en caso de que no se respete. La ley menciona que el empleador debe garantizar este derecho y respetar los horarios establecidos, pero no se desarrolla cómo se va a verificar su cumplimiento ni qué pasa si se incumple. En resumen, aunque el contenido legal establece principios importantes, aún persiste una falta de herramientas prácticas para que se cumpla efectivamente. De igual modo, sería importante que se fortalezcan los mecanismos de supervisión y que se establezcan consecuencias claras para los casos de incumplimiento.
E3	Considero que la Ley N.º 31572 ofrece mecanismos efectivos para garantizar el cumplimiento del derecho a la desconexión digital por parte de los empleadores, aunque con ciertos retos prácticos. La ley establece claramente la obligación del empleador de respetar el derecho a la desconexión digital durante la jornada laboral del teletrabajador, asegurando que éste no esté obligado a atender comunicaciones o realizar labores fuera de su horario, salvo en casos excepcionales o de fuerza mayor. Además, la norma dispone que las autoridades competentes, como la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), tienen la facultad de orientar, supervisar y fiscalizar el cumplimiento de esta obligación en centros de trabajo públicos y privados. La ley contempla un régimen de infracciones que clasifica como muy graves el incumplimiento del derecho a la desconexión digital, imponiendo multas significativas que pueden superar los 260 mil soles según la cantidad de trabajadores afectados, lo que constituye un fuerte incentivo para el cumplimiento. También se establece un tiempo mínimo de desconexión de 12 horas continuas en un período de 24 horas, aplicable incluso a trabajadores con jornadas flexibles o cargos de dirección, lo que protege a todos los teletrabajadores sin excepción. Sin embargo, en la práctica, uno de los principales desafíos es la definición y control del horario laboral en el teletrabajo, dado que la frontera entre vida laboral y personal puede ser difusa. Esto requiere que empleadores y trabajadores establezcan acuerdos claros sobre horarios y excepciones, para evitar abusos y garantizar el respeto efectivo del derecho
E4	Considero que la Ley N.º 31572 sí establece mecanismos efectivos para garantizar el cumplimiento del derecho a la desconexión digital por parte de los empleadores, aunque su aplicación práctica presenta ciertos desafíos. La ley es clara al establecer que el empleador debe respetar el derecho del teletrabajador a desconectarse durante su jornada laboral, asegurando que no esté obligado a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos fuera de su horario, salvo situaciones

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

	excepcionales o de fuerza mayor. Además, la normativa faculta a las autoridades competentes, como la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), para supervisar y fiscalizar que los empleadores cumplan con esta obligación, imponiendo sanciones en caso de incumplimiento, lo cual representa un mecanismo disuasivo importante. La ley también contempla un tiempo mínimo de desconexión de 12 horas continuas en un período de 24 horas para ciertos grupos de trabajadores, como los de dirección o aquellos con jornadas flexibles, lo que amplía la protección. Sin embargo, en la práctica, la delimitación clara del horario laboral en el teletrabajo puede ser compleja, dado que la vida personal y laboral se entremezclan, y esto dificulta la supervisión efectiva del cumplimiento. Por ello, es fundamental que empleadores y trabajadores establezcan acuerdos claros sobre horarios y excepciones para evitar abusos. En conclusión, la Ley N.º 31572 cuenta con un marco normativo sólido y mecanismos de fiscalización que, en teoría, garantizan el cumplimiento del derecho a la desconexión digital. No obstante, su efectividad dependerá también de la adecuada implementación, supervisión y sensibilización de las partes involucradas
E5	Considero que la Ley N.º 31572 sí ofrece mecanismos que, en teoría, deberían ser efectivos para garantizar el cumplimiento del derecho a la desconexión digital por parte de los empleadores. Sin embargo, su eficacia real depende de la implementación y el compromiso de las partes involucradas. La ley establece que el empleador debe respetar el derecho a la desconexión digital del teletrabajador, garantizando que no esté obligado a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos fuera de su jornada laboral, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales. Esto sienta una base importante, ya que reconoce el derecho y establece una obligación clara para el empleador. Además, la ley faculta a las autoridades competentes para fiscalizar el cumplimiento de este derecho por parte del empleador. Esto implica que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) puede realizar inspecciones, recibir denuncias y sancionar a las empresas que incumplan la normativa, lo cual es un mecanismo disuasivo relevante. No obstante, la efectividad de estos mecanismos depende de varios factores. En primer lugar, es fundamental que los trabajadores conozcan sus derechos y sepan cómo denunciar su vulneración. En segundo lugar, es necesario que la Sunafil cuente con los recursos y la capacidad técnica para realizar inspecciones efectivas y sancionar a los empleadores que incumplan la ley. En tercer lugar, es importante que los empleadores implementen políticas internas claras y transparentes que garanticen el derecho a la desconexión digital y sensibilicen a sus trabajadores sobre la importancia de respetar este derecho.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

E6	Considero que la Ley N.º 31572 ofrece mecanismos que, en teoría, deberían ser efectivos para garantizar el cumplimiento del derecho a la desconexión digital, pero su eficacia real depende de la implementación y el compromiso de las partes. La ley establece que el empleador debe respetar el derecho a la desconexión digital del teletrabajador, garantizando que no esté obligado a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos fuera de su jornada laboral, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales. Esto sienta una base importante, ya que reconoce el derecho y establece una obligación clara para el empleador. Además, la ley faculta a las autoridades competentes para fiscalizar el cumplimiento de este derecho por parte del empleador. Esto implica que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) puede realizar inspecciones, recibir denuncias y sancionar a las empresas que incumplan la normativa, lo cual es un mecanismo disuasivo relevante. Asimismo, la ley exige al empleador elaborar una política interna sobre desconexión digital. No obstante, la efectividad de estos mecanismos depende de varios factores. En primer lugar, es fundamental que los trabajadores conozcan sus derechos y sepan cómo denunciar su vulneración. En segundo lugar, es necesario que la Sunafil cuente con los recursos y la capacidad técnica para realizar inspecciones efectivas y sancionar a los empleadores que incumplan la ley. En tercer lugar, es importante que los empleadores implementen políticas internas claras y transparentes que garanticen el derecho a la desconexión digital y sensibilicen a sus trabajadores sobre la importancia de respetar este derecho.
E7	La Ley N.º 31572 ofrece mecanismos formales para garantizar el cumplimiento del derecho a la desconexión digital por parte de los empleadores, pero su efectividad práctica depende de la implementación y fiscalización adecuada. La ley establece claramente que el empleador debe respetar el derecho del teletrabajador a desconectarse durante su jornada laboral y fuera de ella, sin estar obligado a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos, salvo en casos de fuerza mayor o circunstancias excepcionales. Además, la normativa obliga a los empleadores a elaborar políticas internas que regulen el ejercicio de este derecho y a promover acciones de sensibilización y formación para el personal, lo que contribuye a su implementación. Por otro lado, las autoridades competentes, como la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), tienen la facultad de fiscalizar y sancionar el incumplimiento de esta obligación, lo que constituye un mecanismo disuasivo importante. Sin embargo, en la práctica, la delimitación del horario laboral en el teletrabajo puede ser difusa, lo que dificulta la identificación de incumplimientos y la aplicación efectiva de sanciones. La flexibilidad y la superposición de la vida laboral y personal pueden generar sobrecarga

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

	laboral, y en muchos casos, la desconexión digital queda más en la voluntad del empleador y trabajador que en un control efectivo.
E8	Establece mecanismos claros para garantizar el derecho a la desconexión digital, como la obligación del empleador de respetar que el teletrabajador no esté obligado a responder comunicaciones fuera de su jornada laboral, salvo en casos de fuerza mayor o circunstancias excepcionales. Además, la norma contempla un tiempo mínimo de desconexión de doce horas continuas en un período de veinticuatro horas para ciertos trabajadores, como los que ocupan cargos de dirección o tienen jornadas flexibles. También se exige que los empleadores elaboren políticas internas que regulen este derecho y promuevan la formación y sensibilización del personal sobre su importancia. Por otro lado, la Ley faculta a las autoridades competentes, como la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), para supervisar y sancionar el incumplimiento, lo que constituye un mecanismo disuasivo relevante. Sin embargo, en la práctica, la efectividad de estos mecanismos puede verse limitada por la dificultad de delimitar con precisión los horarios laborales en el teletrabajo, debido a la flexibilidad y la mezcla de vida personal y laboral. Esto hace necesario que empleadores y trabajadores acuerden horarios claros y que las políticas internas sean realistas y adaptadas a la realidad de cada organización.
E9	La Ley N.º 31572 establece mecanismos formales para garantizar el derecho a la desconexión digital, como la obligación del empleador de respetar que el teletrabajador no esté obligado a responder comunicaciones fuera de su jornada laboral, salvo en casos de fuerza mayor o circunstancias excepcionales. Además, la norma exige que los empleadores elaboren políticas internas que regulen este derecho y promuevan la formación y sensibilización del personal sobre un uso responsable de los medios digitales. También faculta a las autoridades competentes, como la Sunafil, para supervisar y sancionar el incumplimiento, lo que constituye un mecanismo disuasivo relevante. Sin embargo, en la práctica, la efectividad de estos mecanismos puede verse limitada debido a la dificultad para delimitar con precisión los horarios laborales en el teletrabajo, donde la vida personal y laboral se mezclan y la jornada puede extenderse más allá de lo previsto. Por ello, es fundamental que empleadores y trabajadores acuerden horarios claros y que las políticas internas sean realistas y adaptadas a la realidad de cada organización.
E10	Establece mecanismos claros para garantizar el derecho a la desconexión digital, pero su efectividad práctica depende de varios factores. En primer lugar, la ley obliga al empleador a respetar que el teletrabajador no esté obligado a responder comunicaciones o realizar labores fuera de su jornada laboral, salvo en casos excepcionales o de fuerza mayor. Además, dispone que el tiempo mínimo de desconexión debe ser de al menos doce horas continuas en un período de veinticuatro horas, incluyendo días de descanso, licencias y suspensiones.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Fuente: Elaborado en base a entrevistas realizadas por el investigador (2025)

Tabla 6

¿Cree usted que la Ley N.º 31572 requiere modificaciones o actualizaciones para abordar de manera efectiva los desafíos actuales del teletrabajo con relación al derecho a la desconexión digital? Argumente.

Entrevistados	Respuestas
E1	Sí, considero que la Ley N.º 31572 necesita ser revisada y mejorada, sobre todo en lo relacionado con el derecho a la desconexión digital. Aunque fue un avance importante al momento de su aprobación, hoy no responde del todo a las situaciones reales que enfrentan los trabajadores que realizan sus labores desde casa. Es necesario actualizarla para que brinde orientaciones más claras sobre cómo aplicar este derecho y asegurar que tanto empleadores como trabajadores lo respeten en la práctica.
E2	Sí, la verdad creo que la Ley N.º 31572 necesita algunos ajustes. La intención es buena y se valora que se haya reconocido el derecho a la desconexión digital, pero la ley no se ha adaptado del todo a cómo funciona el teletrabajo hoy en día. Por ejemplo, no dice claramente qué pasa si una empresa no respeta ese derecho, ni cómo se puede hacer una denuncia o quién fiscaliza. Además, hoy los trabajadores reciben mensajes por WhatsApp, correos a cualquier hora, llamadas fuera del horario, y nada de eso está bien regulado. Yo creo que se debería precisar mejor cómo aplicar este derecho y qué herramientas legales tienen los trabajadores para hacerlo valer. De lo contrario, ese derecho seguirá siendo solo una declaración legal sin impacto real en la vida del trabajador.
E3	Considero que la Ley N.º 31572, si bien representa un avance importante, podría requerir modificaciones o actualizaciones para abordar de manera más efectiva los desafíos actuales del teletrabajo en relación con la desconexión digital. En primer lugar, la ley podría ser más específica en cuanto a las medidas que deben implementar los empleadores para garantizar el cumplimiento del derecho a la desconexión digital. Si bien la norma establece la obligación de respetar este derecho, no detalla las acciones concretas que deben llevar a cabo las empresas para prevenir y sancionar las conductas que lo vulneren. Por ejemplo, se podrían establecer protocolos claros sobre el uso de correos electrónicos, mensajería instantánea y otras herramientas de comunicación fuera del horario laboral, así como programas de capacitación para sensibilizar a los trabajadores sobre la importancia de desconectarse y los riesgos del presentismo digital. En segundo lugar, la ley podría fortalecer los mecanismos de

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

	fiscalización y sanción en caso de incumplimiento. Si bien la norma contempla multas para las empresas que vulneren el derecho a la desconexión digital, sería conveniente establecer un sistema de denuncias más accesible y eficiente, así como mecanismos de reparación para los trabajadores afectados. Finalmente, la ley podría abordar de manera más específica la situación de los trabajadores que ocupan puestos de confianza o dirección, o aquellos que tienen jornadas laborales flexibles. Si bien la norma establece un tiempo mínimo de desconexión de 12 horas continuas para estos trabajadores, sería importante analizar si este plazo es suficiente para garantizar su derecho al descanso y a la salud, teniendo en cuenta las exigencias y responsabilidades propias de sus cargos.
E4	Si bien la Ley N.º 31572 representa un avance, considero que requiere modificaciones para abordar de manera más efectiva los desafíos actuales del teletrabajo en relación con la desconexión digital. En primer lugar, sería conveniente que la ley estableciera de manera más explícita las medidas concretas que deben implementar los empleadores para garantizar este derecho, como la elaboración de políticas internas claras, la capacitación de los trabajadores y la implementación de mecanismos de control y sanción. La ley podría fortalecer los mecanismos de fiscalización y sanción en caso de incumplimiento, estableciendo un sistema de denuncias más accesible y eficiente, así como mecanismos de reparación para los trabajadores afectados. Además, la ley podría abordar de manera más específica la situación de los trabajadores que ocupan puestos de confianza o dirección, o aquellos que tienen jornadas laborales flexibles, analizando si el tiempo mínimo de desconexión de 12 horas continuas es suficiente para garantizar su derecho al descanso y a la salud. Sería importante que la ley se actualizara periódicamente para adaptarse a las nuevas tecnologías y modalidades de trabajo que surjan en el futuro, garantizando así una protección efectiva del derecho a la desconexión digital en el largo plazo. En resumen, si bien la Ley N.º 31572 ha sido un paso importante, considero que es necesario seguir avanzando en su desarrollo y perfeccionamiento para abordar de manera efectiva los desafíos actuales del teletrabajo.
E5	La Ley N.º 31572 ha sido objeto de modificaciones recientes que buscan fortalecer y precisar los derechos y deberes de los teletrabajadores, incluyendo aspectos relacionados con la desconexión digital. Sin embargo, considero que sí es necesario continuar actualizando y perfeccionando esta normativa para enfrentar los desafíos actuales del teletrabajo. Por ejemplo, la Ley N.º 32102, que modifica la Ley N.º 31572, introduce disposiciones importantes como la prohibición de descontar remuneraciones por cortes de luz o internet debidamente acreditados, la obligación del teletrabajador de informar cambios en su lugar habitual

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

	de trabajo, y la responsabilidad del empleador de evaluar riesgos y adoptar medidas correctivas en el nuevo lugar de trabajo. También regula la permanencia del trabajador en su lugar de teletrabajo durante la jornada y establece sanciones por incumplimientos, lo que contribuye a una mejor regulación del teletrabajo en general. No obstante, el teletrabajo sigue evolucionando rápidamente, y surgen nuevas formas de interacción digital que pueden afectar el derecho a la desconexión. Por ello, la ley requiere una actualización constante para incorporar tecnologías emergentes, definir con mayor claridad las obligaciones del empleador en cuanto a políticas internas, capacitación y mecanismos de control, y fortalecer la fiscalización y sanciones frente a incumplimientos. El reciente Decreto Supremo N.º 002-2023-TR y la Resolución Ministerial N.º 053-2025-TR actualizan el reglamento de la Ley del Teletrabajo, lo que muestra un esfuerzo por adecuar la norma a la realidad actual, pero se debe mantener esta dinámica para garantizar una protección efectiva. Aunque la Ley N.º 31572 y sus modificaciones han avanzado en la protección del derecho a la desconexión digital, es necesario seguir perfeccionándola para responder a los retos que plantea la evolución del teletrabajo y asegurar un equilibrio real entre la productividad y el bienestar del trabajador.
E6	Considero que la Ley N.º 31572 requiere modificaciones y actualizaciones para abordar de manera efectiva los desafíos actuales del teletrabajo en relación con la desconexión digital. Si bien la ley establece el derecho a la desconexión y las obligaciones del empleador, la realidad del teletrabajo presenta retos que exigen una regulación más precisa y adaptada a las nuevas formas de interacción digital. Uno de los desafíos es la necesidad de definir con mayor claridad los límites entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso, especialmente en un contexto donde las comunicaciones son instantáneas y permanentes. Es fundamental establecer criterios objetivos para determinar cuándo se considera que un empleador está exigiendo al trabajador responder o realizar tareas fuera de su jornada laboral, y cómo se deben compensar esas horas en caso de que ocurran. Otro aspecto importante es la necesidad de fortalecer la fiscalización y las sanciones frente a incumplimientos. Si bien la ley faculta a las autoridades competentes para supervisar el cumplimiento del derecho a la desconexión, es necesario garantizar que cuenten con los recursos y la capacidad técnica para realizar inspecciones efectivas y sancionar a los empleadores que no respeten este derecho. Además, la ley podría ser más específica en cuanto a la obligación del empleador de implementar políticas internas claras y transparentes que garanticen el derecho a la desconexión digital y sensibilicen a sus trabajadores sobre la importancia de respetarlo. Es necesario establecer

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

	lineamientos claros sobre el contenido de estas políticas, los mecanismos de control y seguimiento, y las medidas de capacitación y sensibilización que deben implementarse.
E7	La Ley N.º 31572 ha avanzado significativamente en la regulación del teletrabajo y la protección del derecho a la desconexión digital; sin embargo, considero que requiere actualizaciones para abordar con mayor eficacia los desafíos actuales que plantea esta modalidad laboral. Recientemente, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprobó la actualización de los Anexos 1 y 2 del Reglamento de la Ley N.º 31572, que establecen nuevos valores referenciales para la compensación por servicios como internet y energía eléctrica en el teletrabajo. Estas actualizaciones reflejan la necesidad de adecuar la normativa a la realidad tecnológica y económica actual, pero también evidencian que la ley debe seguir evolucionando para cubrir aspectos prácticos y operativos. Entre los desafíos que requieren mayor precisión están la definición clara de los límites entre la jornada laboral y el tiempo de desconexión, así como mecanismos más robustos para la fiscalización y sanción efectiva del incumplimiento. También es necesario fortalecer las obligaciones del empleador en cuanto a la implementación de políticas internas claras, capacitación continua y promoción de una cultura organizacional que valore la desconexión digital. Además, modificaciones recientes en la Ley del Teletrabajo han incorporado disposiciones sobre la notificación de cambios en el lugar habitual de trabajo, la obligación de garantizar condiciones óptimas y la capacitación en seguridad y salud, lo que muestra la dinámica evolución del marco normativo. Sin embargo, la desconexión digital requiere un enfoque específico y actualizado que contemple las nuevas formas de comunicación y trabajo remoto.
E8	Considero que la Ley N.º 31572 ha establecido un marco normativo sólido para regular el teletrabajo y proteger derechos como el de la desconexión digital, pero dada la rápida evolución del teletrabajo y sus desafíos actuales, sí requiere ciertas modificaciones y actualizaciones para ser más efectiva. Recientemente, se han aprobado cambios importantes a través de la Ley N.º 32102 que precisan derechos y deberes de los teletrabajadores, como la prohibición de descuentos salariales por interrupciones justificadas de luz o internet, la obligación de notificar cambios en el lugar habitual de trabajo con anticipación y la responsabilidad del empleador de evaluar y mitigar riesgos en el nuevo lugar. Además, se ha reforzado la regulación sobre la jornada laboral, estableciendo que el teletrabajador no puede abandonar su lugar de trabajo ni realizar actividades particulares sin justificación durante la jornada, y que la falta de justificación puede ser considerada falta disciplinaria grave. También se ha incorporado la obligación de implementar pausas activas y capacitar en seguridad y salud laboral.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

E9	Ha sido un avance importante para regular el teletrabajo y proteger derechos como el de la desconexión digital, pero dada la evolución y los nuevos desafíos que plantea esta modalidad, requiere actualizaciones para ser más efectiva. Recientemente, la Ley N.º 32102 modificó aspectos clave de la Ley N.º 31572, incorporando derechos y deberes más precisos para los teletrabajadores, como la prohibición de descuentos salariales por interrupciones justificadas de luz o internet, la obligación de notificar cambios en el lugar habitual de trabajo con anticipación, y la responsabilidad del empleador de evaluar y mitigar riesgos en el nuevo lugar de teletrabajo. Además, la modificación establece que durante la jornada laboral el teletrabajador no puede abandonar su lugar de trabajo ni realizar actividades particulares sin justificación, y que la falta de justificación puede ser considerada falta disciplinaria grave. También se ha incorporado la obligación de implementar pausas activas y capacitar en seguridad y salud laboral. Estas actualizaciones reflejan la necesidad de adaptar la regulación a la realidad actual del teletrabajo, buscando un equilibrio entre la protección del trabajador y la operatividad empresarial.
E10	Ha representado un avance significativo en la regulación del teletrabajo y en la protección del derecho a la desconexión digital. Sin embargo, dada la rápida evolución de las modalidades laborales y los desafíos que plantea el trabajo remoto, considero que esta norma requiere modificaciones y actualizaciones para abordar de manera más efectiva las realidades actuales. Recientemente, la Ley N.º 32102 introdujo cambios importantes que precisan y fortalecen derechos y deberes de los teletrabajadores. Por ejemplo, se establece que el tiempo no laborado debido a cortes de luz o fallas en el servicio de internet, debidamente acreditados, no puede ser descontado ni recuperado, lo que protege al trabajador frente a situaciones técnicas ajenas a su voluntad. También se regula el cambio del lugar habitual de teletrabajo, obligando al trabajador a informar con anticipación y al empleador a evaluar y mitigar riesgos en el nuevo espacio, lo que mejora la seguridad y salud laboral. Asimismo, se ha incorporado la prohibición para el teletrabajador de abandonar su lugar de trabajo durante la jornada sin justificación, y la obligación del empleador de implementar pausas activas y capacitaciones en seguridad y salud. Estas modificaciones reflejan la necesidad de adaptar la ley a las condiciones concretas del teletrabajo y de proteger integralmente al trabajador.

Fuente: Elaborado en base a entrevistas realizadas por el investigador (2025)

Descripción

En relación con la **Tabla 4**, los resultados evidencian que los abogados

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

entrevistados reconocen que la Ley N.º 31572 constituye un avance normativo relevante en la regulación del teletrabajo y en el reconocimiento del derecho a la desconexión digital, al establecer obligaciones para el empleador y facultades para el trabajador. No obstante, este reconocimiento se sitúa principalmente en el plano formal, pues su eficacia práctica no se manifiesta de manera uniforme en todos los supuestos laborales. En particular, el impacto de la norma varía según el tipo de trabajador, siendo más claro y exigible en aquellos sujetos a jornada máxima, mientras que presenta mayores dificultades de aplicación en trabajadores de dirección, de confianza o con esquemas de alta flexibilidad, donde los límites entre tiempo de trabajo y descanso resultan menos definidos.

Asimismo, si bien los entrevistados destacan que la ley prevé un mínimo de doce horas continuas de desconexión y ciertas reglas diferenciadas, los resultados muestran que estas previsiones resultan insuficientes frente a las dinámicas reales del teletrabajo. Esta insuficiencia se acentúa en el caso de trabajadores no sujetos a jornada, en quienes la flexibilidad funcional y la responsabilidad inherente a sus cargos tienden a diluir los márgenes de desconexión efectiva. Desde una perspectiva crítica, ello evidencia que la norma no desarrolla criterios diferenciados suficientemente precisos que permitan adaptar el derecho a la desconexión digital a las particularidades de cada régimen laboral.

En cuanto a la **Tabla 5**, los resultados indican que la Ley N.º 31572 incorpora mecanismos formales de garantía, como la obligación del empleador de respetar la desconexión digital, la implementación de políticas internas y la intervención de la autoridad administrativa de trabajo. Sin embargo, su eficacia también varía según el tipo de trabajador. En los trabajadores sujetos a fiscalización de jornada, estos mecanismos pueden operar con mayor claridad; en cambio, en aquellos excluidos de dicha fiscalización, la ausencia de parámetros objetivos dificulta la verificación del

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

cumplimiento, lo que reduce la efectividad de la tutela. En este sentido, la existencia de mecanismos jurídicos no asegura por sí misma una protección uniforme.

Desde una postura crítica, los hallazgos evidencian que la flexibilidad propia del teletrabajo y la diferenciación de regímenes laborales generan espacios de ambigüedad que favorecen prácticas de disponibilidad permanente, especialmente en cargos de mayor jerarquía o responsabilidad. Esto demuestra que la problemática no solo radica en la falta de precisión normativa, sino en la ausencia de herramientas diferenciadas que permitan controlar el cumplimiento del derecho a la desconexión digital en contextos donde no existe una jornada claramente delimitada.

Respecto de la **Tabla 6**, los resultados muestran un consenso en torno a la necesidad de revisar y actualizar la Ley N.º 31572, incorporando criterios más específicos que consideren las diferencias entre tipos de trabajadores. Los participantes advierten que la norma no regula con suficiente claridad aspectos como la delimitación práctica del tiempo de trabajo en regímenes flexibles, los canales de comunicación fuera de la jornada ni las consecuencias jurídicas ante su incumplimiento, lo que afecta especialmente a aquellos trabajadores con menor protección en términos de control de jornada.

En síntesis, el análisis conjunto de las **Tablas 4, 5 y 6** permite afirmar que la Ley N.º 31572 constituye un punto de partida normativo importante, pero su eficacia real es diferenciada según el tipo de trabajador. Desde una perspectiva crítica, ello evidencia la necesidad de un desarrollo normativo e interpretativo que no solo refuerce los mecanismos de garantía existentes, sino que también establezca criterios específicos para los trabajadores no sujetos a jornada máxima, a fin de evitar que dicha condición se traduzca en una desprotección de sus derechos fundamentales. Solo a través de una regulación más precisa y diferenciada será posible garantizar un equilibrio efectivo entre

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

las exigencias del teletrabajo y la protección del tiempo de descanso y la vida personal del trabajador.

5.3 Identificar de qué forma el incumplimiento del derecho a la desconexión digital por parte de los empleadores vulnera la Ley N.º 31572

La investigación tiene como segundo objetivo específico identificar de qué forma el incumplimiento del derecho a la desconexión digital por parte de los empleadores vulnera a la Ley N° 31572; para lograr este propósito y tal como se estableció en la metodología se llevó a cabo una entrevista a 10 abogados especializados en el tema de estudio, donde las preguntas 7, 8 y 9 permitieron medir si el empleador proporciona medidas adecuadas para garantizar el derecho a la desconexión digital, de acuerdo con lo indicado por la Ley N.º 31572, así como si la falta de implementación del derecho a la desconexión digital por parte del empleador afecta el cumplimiento efectivo de la Ley N.º 31572 y en qué situaciones específicas existe una falta de respeto del derecho a la desconexión digital por parte del empleador, que vulnera lo establecido en la Ley N.º 31572. Los resultados de estas entrevistas se presentarán en las tablas 7, 8 y 9, que se detallarán a continuación:

Tabla 7

¿Considera usted que el empleador proporciona medidas adecuadas para garantizar el derecho a la desconexión digital, de acuerdo con lo indicado por la Ley N.º 31572? Argumente.

Entrevistados	Respuestas
E1	No, desde mi experiencia la mayoría de los empleadores no ha implementado medidas claras para cumplir con lo que establece la Ley N.º 31572. Aunque algunos han empezado a crear ciertas políticas internas, estas suelen ser generales o poco aplicadas en la práctica. Eso demuestra que aún falta compromiso real para garantizar el derecho a la desconexión digital de manera efectiva.
E2	En la mayoría de los casos, no. Aunque la Ley N.º 31572 establece que

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

	el empleador debe garantizar el derecho a la desconexión digital, en la práctica son muy pocas las empresas que implementan medidas reales para hacerlo cumplir. No es común ver protocolos internos o políticas claras sobre este tema, y muchos trabajadores siguen recibiendo mensajes o encargos fuera del horario laboral. A veces, incluso se espera que respondan rápido, como si estuvieran disponibles todo el tiempo. Entonces, aunque la ley dice una cosa, lo que pasa en la realidad es otra, y ahí es donde se nota la falta de compromiso o de mecanismos claros por parte del empleador para proteger este derecho.
E3	Desde mi experiencia como abogado laboralista, puedo afirmar que, en general, muchos empleadores aún no implementan de manera adecuada las medidas necesarias para garantizar el derecho a la desconexión digital tal como lo establece la Ley N.º 31572. Aunque la norma es clara en cuanto a la obligación de respetar los horarios de desconexión y establecer un tiempo mínimo de 12 horas continuas, en la práctica, la realidad suele ser distinta. He observado que, en varios casos, las empresas no cuentan con políticas internas claras ni protocolos específicos que regulen el uso de medios digitales fuera del horario laboral. Esto genera que los trabajadores se sientan obligados a responder correos electrónicos, mensajes o llamadas fuera de su jornada, lo que vulnera su derecho al descanso y afecta su salud. Asimismo, la falta de supervisión y mecanismos de control por parte de los empleadores dificulta la detección y sanción de estas conductas. La capacitación y sensibilización sobre la importancia de la desconexión digital también son insuficientes en muchas organizaciones, lo que contribuye a que este derecho no se respete plenamente. Por lo tanto, considero que, aunque la Ley N.º 31572 establece un marco normativo adecuado, aún es necesario que los empleadores adopten medidas más concretas y efectivas para garantizar el cumplimiento real del derecho a la desconexión digital, protegiendo así la salud y el bienestar de sus trabajadores en la modalidad de teletrabajo
E4	En primer lugar, el empleador debe respetar el derecho a la desconexión digital, garantizando que el teletrabajador no esté obligado a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos fuera de su jornada laboral. Esto implica establecer políticas claras sobre horarios de trabajo y los límites de la disponibilidad fuera de esos horarios. En segundo lugar, para los teletrabajadores de dirección o aquellos con jornadas flexibles, se debe garantizar un tiempo mínimo de desconexión de 12 horas continuas en un período de 24 horas. En tercer lugar, el empleador debe establecer mecanismos para controlar y sancionar las conductas que vulneren el derecho a la

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

	desconexión digital y ofrecer programas de sensibilización y capacitación para informar a los trabajadores sobre sus derechos y los riesgos del presentismo digital. Si el empleador cumple con estos criterios, se podría considerar que está proporcionando medidas adecuadas para garantizar el derecho a la desconexión digital, de acuerdo con lo indicado por la Ley N.º 31572. Sin embargo, es fundamental evaluar cada caso individualmente, teniendo en cuenta las particularidades del puesto de trabajo y las necesidades del trabajador.
E5	En términos generales, la Ley N.º 31572 establece que el empleador debe respetar el derecho a la desconexión digital del teletrabajador, garantizando que durante el período de desconexión no esté obligado a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos, salvo causas de fuerza mayor o circunstancias excepcionales. Esto implica que, para cumplir adecuadamente, el empleador debe implementar políticas internas claras que definan horarios de trabajo y desconexión, así como mecanismos de sensibilización y control que eviten la sobreexposición digital fuera de la jornada laboral. Sin embargo, en la práctica, la adecuación a estas disposiciones varía entre empleadores. Algunas empresas han adoptado medidas concretas como establecer horarios estrictos, limitar el envío de correos o mensajes fuera de la jornada, y capacitar a sus trabajadores sobre la importancia de la desconexión digital. Otras, en cambio, aún presentan deficiencias, ya sea por falta de conocimiento, cultura organizacional o supervisión insuficiente. Es importante destacar que la ley también prevé que, en caso de que el teletrabajador realice labores durante el tiempo de desconexión, el empleador debe reconocer esas horas como sobretiempo o compensarlas, lo que incentiva el respeto a este derecho.
E6	Considero que, si bien la Ley N.º 31572 establece claramente la obligación del empleador de respetar el derecho a la desconexión digital del teletrabajador, en la práctica la provisión de medidas adecuadas por parte de los empleadores es todavía desigual. La ley señala expresamente que durante el período de desconexión el trabajador no está obligado a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos, salvo en casos de fuerza mayor o circunstancias excepcionales. Además, la normativa establece que, para ciertos teletrabajadores, como los de dirección o con jornadas flexibles, se debe garantizar un lapso mínimo de doce horas continuas de desconexión en un período de veinticuatro horas, lo que implica que el empleador debe organizar y respetar horarios claros. También se prevé que el empleador elabore políticas internas que definan las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y que promuevan la sensibilización y formación del personal sobre un uso adecuado de las tecnologías.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

	Sin embargo, en la realidad muchas empresas aún no implementan políticas internas claras ni mecanismos efectivos para controlar y garantizar el respeto a este derecho, lo que genera situaciones de vulneración. La falta de una cultura organizacional que valore la desconexión digital y la presión por resultados pueden llevar a que los trabajadores sientan la obligación de estar permanentemente conectados, afectando su descanso y bienestar.
E7	Si bien la Ley N.º 31572 establece el marco legal para garantizar el derecho a la desconexión digital, en mi experiencia como abogado, considero que la implementación efectiva de medidas adecuadas por parte del empleador aún enfrenta desafíos significativos. La ley indica que el empleador debe respetar el derecho a la desconexión digital, garantizando que el teletrabajador no esté obligado a responder comunicaciones fuera de su jornada, salvo fuerza mayor. También se establece un tiempo mínimo de desconexión de doce horas continuas en un período de veinticuatro horas para ciertos teletrabajadores. Asimismo, se exige al empleador elaborar una política interna que regule este derecho. A pesar de estas disposiciones, la realidad muestra que muchas empresas aún no han implementado políticas claras ni mecanismos efectivos para asegurar la desconexión digital. La presión por cumplir objetivos y la falta de una cultura organizacional que valore el descanso pueden llevar a los trabajadores a sentirse obligados a estar permanentemente conectados. En muchos casos, el cumplimiento se limita a formalidades, sin un compromiso real de los empleadores con el bienestar de sus trabajadores. Es fundamental que se promueva una cultura de respeto al tiempo de descanso y se establezcan mecanismos de control y supervisión para garantizar el cumplimiento efectivo de este derecho
E8	Aunque la Ley N.º 31572 establece claramente la obligación del empleador de respetar el derecho a la desconexión digital durante la jornada laboral del teletrabajador, en la práctica muchas empresas aún no proporcionan medidas adecuadas para garantizar este derecho. La ley señala que el empleador debe garantizar que el trabajador no esté obligado a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos fuera de su horario, salvo en casos de fuerza mayor o circunstancias excepcionales. Sin embargo, la implementación efectiva de estas disposiciones requiere que el empleador elabore políticas internas claras que regulen el ejercicio del derecho a la desconexión digital, así como acciones de formación y sensibilización para el personal, lo cual no siempre ocurre de manera sistemática. Muchas empresas carecen de protocolos específicos o cultura organizacional que promueva y respete la desconexión, lo que puede generar presión para que los trabajadores permanezcan conectados fuera de su jornada.
E9	Aunque la Ley N.º 31572 establece claramente la obligación del

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

	empleador de respetar el derecho a la desconexión digital durante la jornada laboral del teletrabajador, en la práctica muchas empresas aún no adoptan medidas adecuadas para garantizar este derecho. La ley señala que el empleador debe asegurar que el trabajador no esté obligado a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos fuera de su horario laboral, salvo en casos de fuerza mayor o circunstancias excepcionales. Sin embargo, la implementación efectiva requiere que el empleador elabore políticas internas claras que regulen el ejercicio de este derecho y promueva la formación y sensibilización del personal sobre un uso responsable de los medios digitales. En muchos casos, estas políticas no están definidas o no se aplican sistemáticamente, lo que genera que los trabajadores sientan presión para permanecer conectados fuera de su jornada laboral.
E10	Establece una obligación clara para el empleador de respetar el derecho a la desconexión digital del teletrabajador, garantizando que durante su jornada laboral no esté obligado a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos, salvo en casos de fuerza mayor o circunstancias excepcionales. Además, el reglamento de la ley precisa que el tiempo mínimo de desconexión debe ser de al menos doce horas continuas en un período de veinticuatro horas, especialmente para trabajadores con cargos de dirección o aquellos que no están sujetos a fiscalización inmediata.

Fuente: Elaborado en base a entrevistas realizadas por el investigador (2025)

Tabla 8

Según su experiencia, ¿considera usted que la falta de implementación del derecho a la desconexión digital por parte del empleador afecta el cumplimiento efectivo de la Ley N.º 31572? Argumente.

Entrevistados	Respuestas
E1	Sí, desde mi experiencia, cuando el empleador no pone en práctica el derecho a la desconexión digital, la Ley N.º 31572 pierde fuerza en su aplicación real. El incumplimiento de este derecho no solo limita su eficacia, sino que también afecta directamente el bienestar de los trabajadores, disminuye su productividad y genera un entorno laboral menos saludable. En ese sentido, la norma termina siendo poco útil si no se acompaña de acciones concretas dentro de las empresas.
E2	Sí, definitivamente. Cuando el empleador no toma acciones concretas para aplicar el derecho a la desconexión digital, la norma pierde fuerza si no va acompañada de una aplicación firme por parte del empleador. La Ley N.º 31572 puede tener buenas intenciones, pero si no se traduce en prácticas reales dentro de la empresa —como políticas internas, capacitaciones o límites claros de horario—, entonces no se cumple. Muchos trabajadores siguen recibiendo mensajes fuera de su jornada,

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

	y se sienten presionados a responder. Eso demuestra que, sin una implementación seria por parte del empleador, el cumplimiento de la ley no es efectivo. No basta con que el derecho exista; hay que hacerlo respetar en el día a día.
E3	Absolutamente. Desde mi perspectiva, la falta de implementación del derecho a la desconexión digital por parte del empleador afecta directamente el cumplimiento efectivo de la Ley N.º 31572. Esta ley reconoce expresamente el derecho del teletrabajador a la desconexión digital durante su jornada laboral, garantizando que no esté obligado a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos fuera de su horario de trabajo. Si el empleador no implementa medidas concretas para garantizar este derecho, como establecer políticas claras sobre horarios, limitar el envío de comunicaciones fuera de la jornada laboral o capacitar a los trabajadores sobre la importancia de la desconexión, la ley se vuelve ineficaz. En la práctica, esto puede llevar a una extensión encubierta de la jornada laboral, sobrecarga de trabajo, estrés y otros problemas de salud para el trabajador. Además, la falta de implementación del derecho a la desconexión digital puede generar conflictos laborales y sanciones para el empleador. La Sunafil tiene la facultad de fiscalizar el cumplimiento de esta obligación y sancionar a las empresas que la incumplan. En ese sentido, la implementación efectiva del derecho a la desconexión digital es esencial para garantizar el cumplimiento de la Ley N.º 31572 y proteger los derechos de los teletrabajadores.
E4	Desde mi experiencia como abogado laboralista, puedo afirmar que la falta de implementación del derecho a la desconexión digital por parte del empleador afecta de manera directa el cumplimiento efectivo de la Ley N.º 31572. Esta ley establece claramente que el empleador debe respetar el derecho del teletrabajador a desconectarse durante las horas que no corresponden a su jornada laboral, garantizando un tiempo mínimo de desconexión continua de 12 horas en un período de 24 horas, además de los días de descanso, licencias y suspensiones laborales. Cuando el empleador no cumple con esta obligación, se vulnera el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar del trabajador, lo que no solo afecta su bienestar, sino que también contraviene el objeto mismo de la ley, que busca promover condiciones de trabajo decentes y saludables. Además, la ley faculta a las autoridades competentes para fiscalizar y sancionar el incumplimiento, por lo que la falta de implementación puede derivar en sanciones administrativas para la empresa. En la práctica, la ausencia de medidas claras y el incumplimiento generan una sobrecarga laboral y dificultan la delimitación del horario de trabajo, aumentando el riesgo de estrés, agotamiento y otros problemas de salud relacionados con la falta de descanso adecuado.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

	Por tanto, sin una implementación efectiva por parte del empleador, la Ley N.º 31572 pierde fuerza y su propósito de proteger los derechos laborales fundamentales en el teletrabajo queda comprometido.
E5	La falta de implementación del derecho a la desconexión digital por parte del empleador afecta de forma directa el cumplimiento efectivo de la Ley N.º 31572. Esta norma establece que el empleador no puede exigir al trabajador realizar tareas ni responder comunicaciones fuera de su jornada laboral, salvo en casos excepcionales o de fuerza mayor, y además debe elaborar políticas internas que regulen el ejercicio de este derecho y promuevan la sensibilización sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas. Cuando el empleador no implementa estas políticas ni respeta el derecho a la desconexión, se genera una vulneración del tiempo de descanso del trabajador, afectando su salud física y mental, y poniendo en riesgo la conciliación entre vida laboral y personal. Además, la ausencia de medidas claras dificulta que el trabajador pueda ejercer este derecho, lo que a su vez dificulta la fiscalización y sanción del incumplimiento por parte de las autoridades laborales. La desconexión digital no implica una desconexión total de la tecnología, sino establecer límites claros para evitar la fatiga informática y el agotamiento, por lo que la falta de implementación por parte del empleador contribuye a la sobreexposición laboral y al estrés. Para garantizar el cumplimiento efectivo de la ley, es fundamental que las empresas cuenten con políticas internas claras, campañas de sensibilización, mecanismos de control y formación continua para sus trabajadores.
E6	Desde mi experiencia, la falta de implementación del derecho a la desconexión digital por parte del empleador afecta significativamente el cumplimiento efectivo de la Ley N.º 31572. Esta ley, en su artículo 22, reconoce el derecho del teletrabajador a desconectarse digitalmente fuera de su jornada laboral, garantizando el disfrute del tiempo libre y el equilibrio entre la vida laboral, privada y familiar. Si el empleador no implementa medidas concretas para garantizar este derecho, como políticas internas claras, sensibilización del personal y respeto de los horarios de desconexión, la ley se vuelve ineficaz. En la práctica, esto puede llevar a que los trabajadores se sientan obligados a responder comunicaciones y realizar tareas fuera de su jornada, lo que afecta su descanso, salud y calidad de vida. Además, la falta de implementación dificulta la fiscalización por parte de las autoridades competentes, ya que no existen mecanismos claros para verificar el cumplimiento del derecho a la desconexión. Esto genera impunidad y desincentiva a los empleadores a adoptar medidas para proteger este derecho.
E7	Considerando la información disponible, la falta de implementación del derecho a la desconexión digital por parte del empleador afecta significativamente el cumplimiento efectivo de la Ley N.º 31572. Esta ley, en concordancia con el Decreto de Urgencia N° 127-2020,

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

	reconoce el derecho del teletrabajador a desconectarse digitalmente fuera de su jornada laboral. Esto implica que el trabajador no está obligado a permanecer conectado fuera de su horario de trabajo a redes sociales, chats, correos electrónicos o similares, y no puede ser sancionado por ese motivo. Cuando el empleador no implementa medidas concretas para garantizar este derecho, la ley se vuelve ineficaz. Sin una política interna clara, protocolos de desconexión y sensibilización del personal, los trabajadores pueden sentirse obligados a responder comunicaciones y realizar tareas fuera de su jornada, afectando su descanso, salud y calidad de vida. La falta de implementación dificulta la fiscalización por parte de la Sunafil, ya que no existen mecanismos claros para verificar el cumplimiento del derecho a la desconexión. Esto puede generar impunidad y desincentivar a los empleadores a adoptar medidas para proteger este derecho.
E8	Desde mi experiencia como abogado laboralista, considero que la falta de implementación efectiva del derecho a la desconexión digital por parte del empleador afecta directamente el cumplimiento real de la Ley N.º 31572. Esta ley establece con claridad que el empleador debe respetar el derecho del teletrabajador a desconectarse fuera de su jornada laboral, garantizando un mínimo de doce horas continuas de desconexión en un período de veinticuatro horas, además de los días de descanso, licencias y suspensiones, para que el trabajador pueda ejercer plenamente este derecho. Cuando el empleador no adopta medidas concretas para asegurar esta desconexión, como políticas internas claras, protocolos de comunicación y sensibilización del personal, se genera una vulneración que no solo afecta el bienestar del trabajador, sino que también impide que la ley cumpla su propósito de promover un equilibrio real entre la vida laboral, personal y familiar. Además, la fiscalización por parte de las autoridades competentes, como la Sunafil, depende en gran medida de que existan mecanismos efectivos para monitorear y sancionar incumplimientos, lo cual se dificulta si no hay una implementación adecuada por parte del empleador. En la práctica, la ausencia de desconexión digital provoca que muchos trabajadores permanezcan disponibles fuera de su horario, respondiendo mensajes o realizando tareas, lo que extiende su jornada laboral y puede generar estrés, agotamiento y problemas de salud, contraviniendo los principios de trabajo decente que la ley busca garantizar. Por tanto, sin una implementación real y efectiva, la Ley N.º 31572 queda reducida a un marco normativo formal sin impacto tangible en la protección de los derechos de los teletrabajadores.
E9	La falta de implementación del derecho a la desconexión digital por parte del empleador afecta directamente el cumplimiento efectivo de

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

	la Ley N.º 31572. Esta ley establece que el empleador debe respetar el derecho del teletrabajador a desconectarse fuera de su jornada laboral, garantizando un tiempo mínimo de desconexión de al menos doce horas continuas en un período de veinticuatro horas, además de los días de descanso, licencias y suspensiones, para que el trabajador pueda ejercer plenamente este derecho. Cuando el empleador no adopta medidas concretas para asegurar esta desconexión, como políticas internas claras, protocolos de comunicación y sensibilización del personal, se genera una vulneración que no solo afecta el bienestar del trabajador, sino que también impide que la ley cumpla su propósito de promover un equilibrio real entre la vida laboral, personal y familiar. Además, la fiscalización por parte de las autoridades competentes, como la Sunafil, depende en gran medida de que existan mecanismos efectivos para monitorear y sancionar incumplimientos, lo cual se dificulta si no hay una implementación adecuada por parte del empleador.
E10	La ley establece que el empleador debe respetar el derecho del teletrabajador a desconectarse fuera de su jornada laboral, garantizando un tiempo mínimo de desconexión de al menos doce horas continuas en un período de veinticuatro horas, además de los días de descanso, licencias y suspensiones, para que el trabajador pueda ejercer plenamente este derecho. Cuando el empleador no adopta medidas concretas para asegurar esta desconexión, como políticas internas claras, acuerdos sobre horarios y protocolos de comunicación, se genera una vulneración que afecta el bienestar del trabajador y dificulta que la ley cumpla su propósito de promover un equilibrio real entre la vida laboral, personal y familiar.

Fuente: Elaborado en base a entrevistas realizadas por el investigador (2025)

Tabla 9

¿En qué situaciones específicas existe una falta de respeto del derecho a la desconexión digital por parte del empleador que vulnera lo establecido en la Ley N.º 31572? Argumente.

Entrevistados	Respuestas
E1	Una de las situaciones más frecuentes en las que no se respeta el derecho a la desconexión digital es cuando el empleador sigue enviando mensajes, correos o asignando tareas fuera del horario laboral, esperando que el trabajador responda de inmediato. Esto ocurre especialmente en el teletrabajo o en esquemas híbridos, donde se pierde la separación entre la jornada laboral y el tiempo personal. Cuando este tipo de prácticas se vuelve constante, se rompe con la lógica del horario pactado y se desnaturaliza el contrato de trabajo, ya que el trabajador termina estando disponible más allá de lo que

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

	legalmente corresponde.
E2	Un caso muy común en el que no se respeta el derecho a la desconexión digital es cuando el empleador envía mensajes o correos fuera del horario laboral y espera que el trabajador los responda de inmediato. También sucede cuando se programan reuniones virtuales después de la jornada o en días de descanso, sin ningún criterio de urgencia. Otra situación es cuando se deja trabajo pendiente con la presión de que esté listo para el día siguiente, obligando al trabajador a seguir conectado en la noche. Estas prácticas van en contra de lo que dice la Ley N.º 31572, que establece que los trabajadores tienen derecho a desconectarse y que no deben ser sancionados o perjudicados por no atender comunicaciones fuera del horario. Sin embargo, muchas veces, por temor o por presión, los trabajadores terminan cediendo, y ese es justamente el problema: la ley existe, pero no siempre se respeta.
E3	He identificado varias situaciones específicas en las que se vulnera el derecho a la desconexión digital, contraviniendo lo establecido en la Ley N.º 31572. Una de ellas es cuando el empleador envía comunicaciones fuera del horario laboral, ya sean correos electrónicos, mensajes o llamadas, exigiendo respuestas inmediatas o la realización de tareas. Esto impide que el trabajador pueda desconectarse y disfrutar de su tiempo de descanso de manera efectiva. Otra situación se presenta cuando se exige al trabajador una disponibilidad permanente, incluso durante sus días de descanso, licencias o vacaciones. Esta presión constante dificulta la conciliación entre la vida laboral y personal. También se observa una vulneración cuando no existen políticas internas claras que regulen el uso de medios digitales fuera del horario laboral, ni se proporciona capacitación sobre la importancia de desconectarse. Asimismo, se produce una falta de respeto al derecho a la desconexión digital cuando se sanciona o amenaza con sancionar al trabajador que no responde a comunicaciones o no realiza tareas fuera de su jornada laboral, generando un clima de temor y obligando a una conexión permanente. Finalmente, se vulnera este derecho cuando no se respeta el tiempo mínimo de desconexión de 12 horas continuas en un período de 24 horas para aquellos trabajadores que no están sujetos a una jornada máxima. En todas estas situaciones, se afecta la salud, el descanso y la calidad de vida del trabajador, desvirtuando el propósito de la Ley N.º 31572, que busca prevenir abusos e impedir que las empresas exijan al personal estar conectado en todo momento.
E4	Existen varias situaciones específicas en las que se vulnera el derecho a la desconexión digital, contraviniendo lo establecido en la Ley N.º 31572. Una de ellas ocurre cuando el empleador exige al trabajador responder comunicaciones o realizar tareas fuera de su horario laboral, ya sea a través de correos electrónicos, mensajes o llamadas telefónicas. Esta exigencia, que se presenta comúnmente, impide que

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

	el trabajador pueda desconectarse y disfrutar de su tiempo de descanso de manera efectiva. Otra situación se manifiesta cuando se impone al trabajador una disponibilidad permanente, incluso durante sus días de descanso, licencias o vacaciones. Esta presión constante dificulta la conciliación entre la vida laboral y personal, generando un impacto negativo en su bienestar general. También se observa una vulneración cuando no se establecen políticas internas claras que regulen el uso de medios digitales fuera del horario laboral, ni se proporciona capacitación sobre la importancia de desconectarse. Asimismo, se produce una falta de respeto al derecho a la desconexión digital cuando se sanciona o se amenaza con sancionar al trabajador que no responde a comunicaciones o no realiza tareas fuera de su jornada laboral, creando un ambiente de temor y obligando a una conexión permanente. Finalmente, se transgrede este derecho cuando no se respeta el tiempo mínimo de desconexión de 12 horas continuas en un período de 24 horas para aquellos trabajadores que no están sujetos a una jornada máxima. En todas estas situaciones, se afecta la salud, el descanso y la calidad de vida del trabajador, desvirtuando el propósito de la Ley N.º 31572, que busca prevenir abusos e impedir que las empresas exijan al personal estar conectado en todo momento.
E5	Una falta de respeto ocurre cuando el empleador exige al trabajador responder comunicaciones o realizar tareas fuera de su horario laboral, ya sea por correo electrónico, mensajes o llamadas. Esta exigencia impide que el trabajador pueda desconectarse y disfrutar de su tiempo de descanso de manera efectiva. Otra situación se manifiesta cuando se impone al trabajador una disponibilidad permanente, incluso durante sus días de descanso, licencias o vacaciones. Esta presión constante dificulta la conciliación entre la vida laboral y personal, generando un impacto negativo en su bienestar general. También se observa una vulneración cuando no se establecen políticas internas claras que regulen el uso de medios digitales fuera del horario laboral, ni se proporciona capacitación sobre la importancia de desconectarse. Asimismo, se produce una falta de respeto al derecho a la desconexión digital cuando se sanciona o se amenaza con sancionar al trabajador que no responde a comunicaciones o no realiza tareas fuera de su jornada laboral, creando un ambiente de temor y obligando a una conexión permanente. Finalmente, se transgrede este derecho cuando no se respeta el tiempo mínimo de desconexión de 12 horas continuas en un período de 24 horas para aquellos trabajadores que no están sujetos a una jornada máxima.
E6	Existen situaciones específicas en las que el empleador vulnera el derecho a la desconexión digital establecido en la Ley N.º 31572. Una de las más comunes es cuando el empleador exige que el trabajador responda correos electrónicos, mensajes o llamadas fuera de su horario laboral, impidiéndole así desconectarse de los medios digitales

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

	utilizados para el trabajo. Esta práctica viola el derecho a no estar obligado a permanecer conectado fuera de la jornada laboral, incluyendo días de descanso, licencias o suspensiones, tal como lo establece el Decreto de Urgencia N.°127-2020 y la Ley N.º 31572. Otra situación ocurre cuando el empleador impone una disponibilidad permanente, sin respetar el tiempo mínimo de desconexión de 12 horas continuas en un período de 24 horas para ciertos trabajadores, como aquellos con cargos de confianza o jornadas flexibles. Esto genera una sobrecarga laboral y dificulta la conciliación entre la vida laboral y personal, afectando la salud y el bienestar del trabajador. También se vulnera este derecho cuando no se establecen políticas internas claras que regulen el uso de medios digitales fuera del horario laboral, ni se promueve la sensibilización sobre la importancia de la desconexión digital. La ausencia de estas medidas facilita que el empleador exija tareas o coordinaciones fuera de la jornada, sin considerar las excepciones que solo deben aplicarse en casos de fuerza mayor o circunstancias excepcionales. Sancionar o amenazar al trabajador por no responder comunicaciones fuera de su jornada laboral también constituye una clara falta de respeto al derecho a la desconexión digital y puede generar un ambiente de temor que obliga a la conexión permanente, lo cual está prohibido por la normativa vigente.
E7	Existen varias situaciones en las que el empleador falta al respeto al derecho a la desconexión digital, vulnerando la Ley N.º 31572. Una de ellas se presenta cuando el empleador exige que el teletrabajador responda correos electrónicos, mensajes de chat o llamadas telefónicas fuera de su jornada laboral, a menos que se trate de situaciones de fuerza mayor o circunstancias excepcionales. Esto vulnera el derecho a la jornada laboral máxima y al descanso. Otra situación se da cuando el empleador impone una disponibilidad permanente, sin respetar el tiempo mínimo de desconexión de 12 horas continuas en un período de 24 horas para aquellos trabajadores con cargos de confianza o jornadas flexibles, lo que afecta su salud y bienestar. También se produce una vulneración cuando no se establecen políticas internas claras que regulen el uso de medios digitales fuera del horario laboral ni se promueve la sensibilización sobre la importancia de la desconexión digital. Asimismo, sancionar o amenazar al trabajador por no responder comunicaciones fuera de su jornada laboral constituye una clara falta de respeto al derecho a la desconexión digital, generando un ambiente de temor que obliga a la conexión permanente. Finalmente, el empleador suele dar órdenes fuera del horario de trabajo, lo cual genera que se afecte el derecho a la desconexión digital y su intimidad, y que eso no sea remunerado como debería con el pago de horas extras.
E8	Existen situaciones específicas en las que el empleador falta al respeto al derecho a la desconexión digital, vulnerando lo establecido en la Ley N.º 31572. Por ejemplo, cuando exige que el teletrabajador

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

	permanezca conectado y responda correos electrónicos, mensajes o llamadas fuera de su jornada laboral, sin que exista una causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales, se está vulnerando este derecho. La ley establece que el trabajador no está obligado a estar disponible fuera de su horario de trabajo ni puede ser sancionado por no hacerlo. Otra situación ocurre cuando el empleador no respeta el tiempo mínimo de desconexión de al menos doce horas continuas en un período de veinticuatro horas para trabajadores con cargos de confianza o jornadas flexibles, lo que afecta su derecho al descanso y a la salud. Además, la ausencia de políticas internas claras que regulen el uso de medios digitales y la desconexión facilita que se exijan tareas o coordinaciones fuera de la jornada laboral, generando una vulneración sistemática del derecho.
E9	Existen situaciones específicas donde el derecho a la desconexión digital es vulnerado de manera menos evidente pero igualmente grave. Por ejemplo, cuando el empleador implementa sistemas de monitoreo constante o vigilancia digital que obligan al trabajador a estar permanentemente conectado o disponible, incluso fuera de su horario laboral. Este tipo de control puede generar una presión psicológica constante que limita la libertad del trabajador para desconectarse, afectando su bienestar y privacidad. Otra situación ocurre cuando la cultura organizacional promueve o premia la "disponibilidad 24/7", incentivando indirectamente que los trabajadores respondan mensajes o correos fuera del horario laboral para demostrar compromiso o productividad, lo que genera un ambiente laboral tóxico y dificulta el respeto efectivo de la desconexión digital. También se vulnera este derecho cuando no se establecen mecanismos claros para que el trabajador pueda reportar o reclamar situaciones donde se le exige laborar fuera de su jornada, lo que genera un vacío en la protección y dificulta la fiscalización y el cumplimiento de la ley. También, la falta de capacitación y sensibilización sobre el derecho a la desconexión digital tanto en mandos medios como en trabajadores puede provocar que, sin mala intención, se incumpla esta garantía, perpetuando prácticas laborales que afectan el equilibrio entre vida personal y laboral.
E10	Existen situaciones específicas menos evidentes, pero igualmente relevantes en las que el derecho a la desconexión digital es vulnerado por el empleador, contraviniendo lo establecido en la Ley N.º 31572. Por ejemplo, cuando el empleador no reconoce ni compensa el trabajo realizado por el teletrabajador durante los períodos de desconexión digital, lo que implica que se extienda la jornada sin el pago correspondiente por horas extras o compensaciones. Esta práctica no solo afecta el derecho a la remuneración justa, sino que también fomenta la explotación laboral encubierta.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

	Otra situación ocurre cuando no se establecen acuerdos claros sobre el horario de trabajo y desconexión, dejando al trabajador en una incertidumbre constante sobre cuándo debe estar disponible, lo que genera una sobrecarga laboral y dificulta la delimitación entre tiempo personal y laboral. Esta falta de claridad puede derivar en que el trabajador se sienta obligado a responder comunicaciones en cualquier momento, incluso durante sus días de descanso, licencias o vacaciones. Además, la ausencia de un protocolo o política interna de desconexión digital dentro de la empresa facilita que se produzcan exigencias fuera del horario laboral sin mecanismos para que el trabajador pueda reportar o reclamar estas situaciones, lo que limita la protección efectiva de sus derechos. En algunos casos, el empleador puede imponer cláusulas contractuales que renuncian o limitan el derecho a la desconexión, lo cual es ilegal y vulnera la normativa vigente.

Fuente: Elaborado en base a entrevistas realizadas por el investigador (2025)

Descripción

En relación con la **Tabla 7**, los resultados muestran que, aunque la Ley N.º 31572 establece lineamientos para garantizar el derecho a la desconexión digital, su implementación no se ha materializado de manera efectiva en la mayoría de los casos analizados. El análisis evidencia una brecha entre el plano normativo y la realidad organizacional, en tanto las políticas internas suelen ser genéricas o carecen de mecanismos concretos de control. No obstante, esta deficiencia no afecta de manera uniforme a todos los trabajadores, pues su impacto es más evidente en aquellos sujetos a jornada máxima, donde la ausencia de delimitaciones claras permite la extensión indebida del tiempo de trabajo, mientras que en trabajadores de dirección o confianza se traduce en una disponibilidad permanente asociada a la naturaleza de sus funciones.

Asimismo, si bien la norma reconoce el derecho a no responder comunicaciones fuera del horario laboral y establece un mínimo de doce horas continuas de desconexión, los resultados reflejan que estas previsiones no se consolidan como prácticas institucionalizadas. Esta situación se agrava en contextos de alta flexibilidad o en cargos

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

de mayor responsabilidad, donde la cultura organizacional tiende a priorizar la conectividad constante. En este sentido, el problema no radica únicamente en el incumplimiento de la norma, sino en la falta de internalización del derecho a la desconexión digital como un límite efectivo al poder de dirección, especialmente en regímenes laborales diferenciados.

Respecto de la **Tabla 8**, los hallazgos confirman que la falta de implementación del derecho a la desconexión digital impacta directamente en la eficacia de la Ley N.º 31572, aunque nuevamente con efectos diferenciados. En los trabajadores sujetos a control de jornada, la ausencia de políticas internas facilita la prolongación irregular del tiempo de trabajo; en cambio, en los trabajadores no sujetos a jornada, la falta de protocolos específicos refuerza una lógica de disponibilidad continua que dificulta el ejercicio real del derecho. Desde una postura crítica, ello demuestra que la ineficacia de la norma no solo responde a deficiencias en su diseño, sino también a la ausencia de herramientas diferenciadas que permitan su operatividad según el tipo de trabajador.

Adicionalmente, los resultados muestran que la débil implementación interna dificulta la fiscalización administrativa, particularmente en aquellos casos donde no existen registros objetivos de jornada o lineamientos claros de comunicación. Este problema se acentúa en trabajadores excluidos de la jornada máxima, en quienes la verificación del cumplimiento resulta más compleja. A ello se suma el desconocimiento del derecho por parte de algunos trabajadores y la presión organizacional para mantenerse conectados, lo que profundiza la brecha entre la norma y su aplicación real.

En cuanto a la **Tabla 9**, los resultados permiten identificar que la vulneración del derecho a la desconexión digital se manifiesta a través de exigencias de atención de comunicaciones o realización de tareas fuera del horario laboral, lo cual, en el caso de

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

trabajadores sujetos a jornada, configura una extensión indebida de la misma. Sin embargo, en trabajadores de dirección o confianza, esta práctica se presenta como una exigencia estructural de disponibilidad, lo que evidencia una aplicación diferenciada del derecho. Este patrón revela que la hiperconectividad no es un fenómeno homogéneo, sino que adopta distintas formas según el régimen laboral.

Asimismo, los hallazgos evidencian que la ausencia de lineamientos institucionales claros y la existencia de presiones para responder fuera del horario generan un escenario de subordinación digital que afecta de manera más intensa a ciertos grupos de trabajadores. Incluso la inclusión de cláusulas contractuales que limitan la desconexión digital pone de manifiesto una tensión entre la normativa y las prácticas empresariales, particularmente en aquellos cargos donde la flexibilidad es utilizada como justificación para la disponibilidad permanente.

En consecuencia, el análisis conjunto de las **Tablas 7, 8 y 9** permite afirmar que el principal déficit en la protección del derecho a la desconexión digital no se encuentra únicamente en su reconocimiento legal, sino en su implementación práctica diferenciada según el tipo de trabajador. Desde una perspectiva crítica, ello exige no solo fortalecer las políticas internas y los mecanismos de control, sino también desarrollar criterios específicos que permitan garantizar su efectividad en trabajadores no sujetos a jornada máxima, evitando que dicha condición derive en una desprotección de sus derechos fundamentales. De este modo, solo mediante una aplicación diferenciada y operativa será posible consolidar el derecho a la desconexión digital como una garantía real del descanso, la salud y el bienestar en el contexto del teletrabajo.

5.4. Evaluar la naturaleza jurídica del derecho a la desconexión digital y su presunta afectación sobre los derechos fundamentales laborales al descanso, a la seguridad y salud en

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

el trabajo y al trabajo decente de los teletrabajadores

En esta parte, se revisa la información obtenida gracias a las entrevistas hechas a los diez (10) abogados laboralistas. El fin de esta sección es explicar cómo el hecho de no respetar el derecho a la desconexión digital daña directamente derechos fundamentales laborales muy importantes que protegen a cualquier trabajador.

En primer lugar, sobre el **derecho al descanso**, todos los abogados entrevistados están de acuerdo en que cuando los empleadores envían mensajes, tareas o correos fuera de la jornada laboral, este derecho se pierde por completo. Los expertos explican que descansar no es solo dejar de trabajar o apagar la computadora, sino tener un tiempo libre de verdad, sin interrupciones, para que el trabajador pueda despejar la mente y estar con su familia. Por eso, cuando las empresas no respetan estos límites, están destruyendo la jornada de trabajo y afectando el derecho al descanso que está protegido por la Constitución Política del Perú.

En segundo lugar, respecto al **derecho a la seguridad y salud en el trabajo**, los especialistas entrevistados muestran una gran preocupación por los daños psicológicos. Señalan que estar conectados todo el tiempo y sentir la obligación de responder mensajes a altas horas de la noche genera problemas graves como el estrés crónico, el cansancio extremo (llamado *síndrome de burnout)* y el agotamiento mental por el uso de la tecnología. Todo esto altera el sueño de las personas. Por lo tanto, no respetar el derecho a la desconexión digital pone en riesgo la salud mental de los teletrabajadores y demuestra que las empresas no están cuidando a sus trabajadores como señala la ley.

En tercer lugar, en cuanto al **derecho al trabajo decente**, los abogados coinciden en que este principio (que es promovido a nivel mundial por la OIT) se destruye cuando se acostumbra al trabajador a estar disponible las veinticuatro horas del día. Los

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

resultados demuestran que trabajar en un ambiente donde no se respeta el tiempo libre atenta contra la dignidad de la persona. Si un teletrabajador tiene que estar atento al teléfono todo el día y la noche, se pierden las condiciones de justicia, libertad y seguridad que hacen que un empleo sea verdaderamente digno.

VI. Discusión

El derecho a la desconexión digital constituye una garantía fundamental en el contexto del teletrabajo, ya que protege el tiempo de descanso del trabajador frente a las exigencias constantes del entorno laboral digital. Este derecho reconoce que la hiperconectividad, propia del trabajo remoto, puede derivar en jornadas prolongadas, estrés, fatiga mental y afectación de la vida personal y familiar del trabajador. Por ello, su regulación, como ocurre en el caso peruano con la Ley N.º 31572, busca establecer límites claros entre el tiempo de trabajo y el tiempo libre, garantizando que los empleadores no exijan la atención de mensajes, correos o llamadas fuera del horario laboral, salvo situaciones excepcionales debidamente justificadas.

Esta protección adquiere especial relevancia en un modelo de trabajo que, aunque flexible, puede fácilmente degenerar en una disponibilidad permanente si no se establecen mecanismos claros y efectivos de control. Desde la perspectiva de los derechos fundamentales laborales, el derecho a la desconexión digital se articula directamente con el derecho al descanso, el derecho a la seguridad y salud en el trabajo y el derecho al trabajo decente. Estos derechos, reconocidos en normas internacionales como los convenios de la OIT y la Declaración Universal de los Derechos Humanos, deben adaptarse y aplicarse con rigor en el entorno digital. El teletrabajo no puede implicar un menoscabo de los derechos laborales, por el contrario, debe garantizar las mismas condiciones de protección que la modalidad presencial.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

En razón de los objetivos encontrados respecto al objetivo general, analizar cómo el incumplimiento del derecho a la desconexión digital afectaría los derechos fundamentales laborales de los teletrabajadores, se presenta una similitud con los resultados obtenidos por Díaz (2021), quien analizó la inclusión del derecho a la desconexión en el Estatuto de los Trabajadores en España y concluyó que su implementación efectiva es indispensable para evitar la sobrecarga de trabajo, el deterioro de la salud mental y el desequilibrio entre la vida laboral y personal de los empleados. Al igual que en el caso peruano, los entrevistados coinciden en que, pese a la existencia de una norma, su cumplimiento práctico enfrenta dificultades, especialmente en contextos donde persiste una cultura de hiperdisponibilidad.

Asimismo, se observa coincidencia con los resultados obtenidos por Montanari y Doria (2019) en Italia, quienes sostienen que la desconexión digital constituye una herramienta clave para salvaguardar el bienestar físico y mental del trabajador en contextos de teletrabajo, ya que los límites entre el entorno profesional y personal se vuelven difusos, generando una expansión encubierta de la jornada laboral. En esa misma línea, los entrevistados peruanos advirtieron que la falta de respeto al tiempo de desconexión digital vulnera el derecho al descanso y al trabajo decente, afectando directamente la dignidad del trabajador.

Por su parte, se presenta una divergencia con los resultados obtenidos por Thompson (2022) en el caso de Canadá, donde la Ley de Desconexión Digital en Ontario exige a las empresas con más de 25 trabajadores implementar políticas formales sobre este derecho, lo que ha generado una mayor institucionalización y cumplimiento de su ejercicio, especialmente entre quienes laboran desde casa. A diferencia del contexto peruano, donde los entrevistados señalan que muchas organizaciones aún no adoptan mecanismos claros ni políticas internas eficaces para garantizar este derecho, en Ontario

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

se ha reportado un avance más sólido en la creación de entornos laborales respetuosos del tiempo de descanso, lo que evidencia una implementación más sólida de este derecho en esa jurisdicción.

Esta diferencia refleja que el éxito en la aplicación del derecho a la desconexión digital depende no solo de la existencia de normas legales, sino también de la voluntad institucional, la cultura organizacional y la fiscalización estatal efectiva. En consecuencia, los resultados del estudio evidencian la urgencia de fortalecer la implementación de este derecho en el Perú, mediante una combinación de políticas claras, cambios culturales y supervisión activa, como ha ocurrido en otras jurisdicciones.

Desde una perspectiva de derecho comparado, el derecho a la desconexión digital no ha sido incorporado de manera uniforme en los distintos ordenamientos jurídicos, sino que responde a diversos enfoques que reflejan cómo cada sistema regula la relación entre trabajo, tecnología y protección del trabajador. En algunos países, como Perú, Argentina y Colombia, este derecho ha sido reconocido de forma expresa en normas legales, configurándose como una garantía dirigida a delimitar la jornada laboral y preservar el tiempo de descanso. Sin embargo, la experiencia comparada demuestra que su reconocimiento normativo no siempre se traduce en un cumplimiento efectivo, ya que persisten dificultades relacionadas con la fiscalización, la ausencia de mecanismos internos claros y la permanencia de una cultura laboral que incentiva la disponibilidad constante del trabajador.

En otros ordenamientos, como Francia y España, la desconexión digital se encuentra integrada dentro de un marco más amplio de derechos laborales y digitales, lo que permite su desarrollo a través de instrumentos como la negociación colectiva y la implementación de medidas organizacionales específicas. Este enfoque evidencia que la

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

eficacia del derecho no depende únicamente de su reconocimiento formal, sino también de la existencia de condiciones institucionales que faciliten su aplicación en la práctica. De igual manera, en países como Canadá (Ontario) e Italia, la regulación se orienta principalmente hacia la adopción de políticas internas y acuerdos organizacionales, trasladando a las empresas un rol activo en la delimitación de los tiempos de trabajo y de desconexión, lo que contribuye a una mayor operatividad del derecho en el ámbito cotidiano.

Por otro lado, en contextos como Japón y Brasil, no existe un reconocimiento expreso del derecho a la desconexión digital; sin embargo, la problemática se aborda de manera indirecta a través de la regulación de la jornada laboral, la protección de la salud del trabajador y la prevención de riesgos psicosociales. Este enfoque, aunque menos visible desde el punto de vista normativo, revela que la preocupación por los efectos de la hiperconectividad también se encuentra presente, aunque bajo otras formas de tutela jurídica.

A partir de este panorama, se puede advertir que la principal diferencia con el modelo peruano no radica en la ausencia de regulación, sino en la forma en que esta se implementa y se hace efectiva. Mientras en otros ordenamientos el derecho se articula con mecanismos concretos de aplicación o con estructuras institucionales más desarrolladas, en el Perú aún se evidencia una brecha entre lo dispuesto por la norma y su cumplimiento en la práctica. En ese sentido, el análisis comparado permite sostener que la desconexión digital no constituye únicamente un derecho autónomo, sino una herramienta orientada a evitar la prolongación indebida de la jornada laboral y la exigencia de disponibilidad permanente.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

En esa misma línea, y en concordancia con los resultados obtenidos en la presente investigación, se advierte que la vulneración del derecho a la desconexión digital no se agota en el incumplimiento de una obligación legal específica, sino que genera una afectación directa a otros derechos fundamentales del trabajador. En efecto, las entrevistas realizadas evidencian que la falta de respeto a los tiempos de desconexión incide en el derecho al descanso, al extender de manera encubierta la jornada laboral; en el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, al incrementar los riesgos psicosociales como el estrés y la fatiga; y en el derecho al trabajo decente, al desdibujar las condiciones dignas en las que debe desarrollarse la relación laboral. Por ello, puede afirmarse que la desconexión digital cumple una función instrumental en la protección integral de los derechos fundamentales en el contexto del teletrabajo.

Acerca del primer objetivo específico, analizar si es suficiente la regulación establecida en la Ley N.º 31572, con relación al derecho a la desconexión digital, los resultados coinciden con los hallazgos obtenidos por Giménez (2021) en el contexto argentino, donde la Ley 27.555 consagra expresamente el derecho a la desconexión digital en su artículo 5. Al igual que en el caso peruano, los entrevistados valoran la existencia de una norma clara que reconoce este derecho y establece obligaciones para los empleadores, como la implementación de políticas internas y acciones de sensibilización. No obstante, también se reconoce que su eficacia depende en gran medida de su implementación práctica y del grado de fiscalización.

Asimismo, se presenta una similitud con los resultados obtenidos por Silva y Souza (2020) en Brasil, donde, aunque la desconexión digital está reconocida en la legislación desde la reforma laboral de 2017, se observa que su efectividad está condicionada por factores como la cultura organizacional, el nivel de conocimiento de los

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

derechos laborales por parte de los trabajadores y la capacidad de supervisión de las autoridades. Estas coincidencias reflejan que, aunque las leyes constituyen un primer paso importante, el verdadero desafío radica en garantizar su aplicación efectiva.

Por otro lado, se observa una diferencia en el enfoque presentado por Ishiguro (2019) en Japón, donde no existe una norma legal específica sobre el derecho a la desconexión digital, pero el Estado ha optado por emitir recomendaciones y directrices orientadas a reducir las jornadas extensas y el uso excesivo de dispositivos electrónicos. A diferencia del enfoque normativo de la Ley N.º 31572 en Perú, la estrategia japonesa se basa más en la prevención de riesgos psicosociales y en la transformación progresiva de la cultura laboral, para enfrentar fenómenos como el karoshi (muerte por exceso de trabajo). Esta diferencia muestra que, si bien la existencia de una norma con rango de ley es importante, también se requiere una estrategia integral que combine regulación, fiscalización y cambio cultural sostenido.

En ese sentido, los resultados del estudio evidencian que la regulación contenida en la Ley N.º 31572 constituye un avance importante, pero que su suficiencia está condicionada por la falta de especificidad en algunas de sus disposiciones, la debilidad en su fiscalización y la carencia de una cultura empresarial que respete los límites entre el trabajo y la vida personal. De ahí que resulte indispensable actualizar la norma y fortalecer sus mecanismos de implementación tal como se viene haciendo en países como Colombia, donde la Ley N.º 2088 de 2021 exige al empleador respetar el tiempo de descanso de los teletrabajadores, avanzando hacia una protección más efectiva del bienestar laboral en entornos digitales (Martínez, 2022).

Respecto al segundo objetivo específico, identificar de qué forma el incumplimiento del derecho a la desconexión digital por parte de los empleadores vulnera

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

a la Ley N.º 31572, se observa una similitud con los resultados obtenidos por Pérez y Martínez (2022), quienes destacan que, tras la pandemia de la COVID-19, el teletrabajo se consolidó como una modalidad predominante, pero ello trajo consigo una intensificación del trabajo fuera del horario regular. En ese estudio, se advierte que el incumplimiento del derecho a la desconexión digital genera una sobrecarga laboral encubierta, debilitando la eficacia de la normativa y afectando la salud mental del trabajador. Este planteamiento guarda coherencia con los resultados empíricos obtenidos en las Tablas 7, 8 y 9, donde los entrevistados señalaron que la falta de implementación concreta de políticas internas, mecanismos de reporte y capacitación impide ejercer el derecho en la práctica, afectando el descanso, el equilibrio entre la vida personal y laboral, y la protección jurídica del trabajador.

Asimismo, los resultados obtenidos en la presente investigación evidencian que, si bien el artículo 24 del Reglamento de la Ley N.º 31572 reconoce expresamente el derecho de los trabajadores a desconectarse de los dispositivos electrónicos y a no atender requerimientos laborales fuera de la jornada de trabajo, en la práctica aún persiste una expectativa de disponibilidad permanente por parte de algunos empleadores. Esta situación genera una brecha entre lo que la normativa garantiza y lo que realmente ocurre en el ámbito laboral. En ese sentido, las opiniones recogidas durante las entrevistas reflejan la existencia de presiones, temor a posibles sanciones, ausencia de reconocimiento de horas extraordinarias y una cultura organizacional que normaliza la hiperconectividad, afectando el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión digital y la finalidad protectora de la Ley N.º 31572.

En contraste, se advierte una diferencia con Rodríguez (2023), quien sostiene que la Ley N.º 31572 ha introducido un sistema de sanciones efectivas que, en teoría,

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

permitirían asegurar su cumplimiento. No obstante, los resultados empíricos del presente estudio revelan que, sin mecanismos de implementación dentro de las propias organizaciones y sin pruebas concretas de incumplimiento, las facultades fiscalizadoras de Sunafil resultan limitadas. Además, se evidencia que muchos trabajadores desconocen su derecho o se sienten coaccionados a permanecer conectados, lo que impide activar los mecanismos de protección legal previstos en la norma. Esta divergencia muestra que la efectividad sancionadora de la ley es, en realidad, más limitada de lo que se propone en el análisis normativo de Rodríguez, debido a la brecha existente entre la letra de la ley y su aplicación efectiva en el entorno organizacional.

En ese sentido, se concluye que, si bien la Ley N.º 31572 y su reglamento; particularmente el artículo 24; reconocen y regulan de forma precisa el derecho a la desconexión digital, su incumplimiento por parte del empleador vulnera directamente los objetivos de la norma, afectando derechos fundamentales como el derecho al descanso, la salud mental y la dignidad del trabajador. La omisión de políticas internas, la falta de cultura organizacional que respete este derecho y la invisibilización del trabajo fuera de horario constituyen prácticas que contravienen el marco legal vigente, debilitando su eficacia. En consecuencia, la plena vigencia de este derecho exige una implementación decidida, acompañada de procesos de capacitación, supervisión y cambio cultural de modo que se garantice el cumplimiento efectivo de esta norma y la protección del bienestar de los teletrabajadores en un entorno digital cada vez más exigente.

Unido a ello, a partir de la revisión de las publicaciones institucionales de la SUNAFIL y del Ministerio de Trabajo correspondientes a los años 2024 y 2025, no se ha identificado información estadística específica sobre fiscalización vinculada de manera autónoma al derecho a la desconexión digital, como número de inspecciones o monto de multas impuestas por esta causa concreta. Los reportes oficiales agrupan las actuaciones

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

inspectivas en categorías generales (jornada de trabajo, tiempo de trabajo o condiciones laborales), sin desagregar un rubro propio para la desconexión digital, lo que impide determinar con precisión la magnitud de la fiscalización en esta materia. Asimismo, no se han encontrado resoluciones administrativas, directivas ni criterios técnicos de carácter interpretativo emitidos por SUNAFIL referidos de manera específica y exclusiva al derecho a la desconexión digital en el ámbito de la inspección del trabajo; el único antecedente formal identificado corresponde a resoluciones internas vinculadas a la implementación del teletrabajo dentro de la propia entidad, las cuales no constituyen criterios de fiscalización aplicables al sector privado. No obstante, desde el plano normativo, SUNAFIL se encuentra habilitada para fiscalizar su cumplimiento en virtud de lo dispuesto en el artículo 27.3 inciso a) de la Ley N.º 31572 – Ley del Teletrabajo, que califica su vulneración como infracción muy grave. En consecuencia, aunque existe una base legal expresa para la actuación inspectiva y la imposición de sanciones, la ausencia de información pública desagregada y de pronunciamientos administrativos específicos evidencia una limitada visibilidad institucional sobre la aplicación práctica de este derecho en el ámbito de la fiscalización laboral.

Desde una perspectiva jurisprudencial, si bien no se han identificado pronunciamientos específicos del Tribunal Constitucional o de la Corte Suprema que aborden de manera directa el derecho a la desconexión digital, sí es posible advertir criterios consolidados respecto a la protección del derecho al descanso, la salud y la dignidad del trabajador, los cuales operan como límites al poder de dirección del empleador. En ese sentido, la exigencia de disponibilidad fuera del horario laboral, incluso cuando no exista una orden expresa de continuidad en la prestación del servicio, puede traducirse en una extensión indebida de la jornada de trabajo, afectando el tiempo de descanso y el bienestar del trabajador. En esa línea, la desconexión digital se configura

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

como una manifestación de derechos fundamentales ya reconocidos por el ordenamiento constitucional.

Al contrastar las opiniones de los diez expertos en derecho laboral entrevistados con el marco normativo analizado, se evidencia que la aplicación del derecho a la desconexión digital en el personal de dirección y confianza enfrenta graves desafíos prácticos en el entorno peruano. Los especialistas coinciden en que, a pesar de que el artículo 23.de la Ley N.° 31572 y en el articulo Nº. 24.2 de su reglamento, establece una barrera mínima e innegociable de 12 horas continuas de descanso, en el día a día las empresas de nuestro medio continúan normalizando la conectividad fuera de hora debido a la alta jerarquía o responsabilidad de estos puestos. Este hallazgo empírico demuestra que la exclusión de la jornada laboral ordinaria es utilizada muchas veces como una justificación informal para la sobrecarga laboral, lo que resalta la urgencia de implementar políticas internas transparentes y protocolos técnico-digitales específicos. Solo así se evitará que las excepciones de la jornada terminen por anular por completo el derecho constitucional al descanso de estos trabajadores especiales.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

VII. Conclusiones

Primera: Se concluye que el incumplimiento del derecho a la desconexión digital incide de manera directamente negativa en la protección de los derechos fundamentales laborales de los teletrabajadores. Al no respetarse los límites del tiempo de trabajo, la Ley N.º 31572 pierde su eficacia protectora, transformando el entorno digital en un espacio de constante vulneración constitucional. Esto afecta la salud, el descanso efectivo y la intimidad de los trabajadores, demostrando que el derecho a la desconexión digital no es un simple beneficio laboral, sino un límite indispensable para asegurar la dignidad de la persona en el empleo moderno.

Segunda: Se determina que la regulación establecida en la Ley N.º 31572 y su reglamento resulta insuficiente para garantizar una protección real y efectiva del derecho a la desconexión digital. Si bien la norma reconoce este derecho en el papel, carece de mecanismos operativos obligatorios que fuercen a las empresas a desconectar sus servidores o sancionar las comunicaciones fuera de jornada. Esta falta de precisión tuitiva traslada toda la carga de resistencia al teletrabajador, quien, por temor a perder su empleo, termina cediendo ante las exigencias del empleador.

Tercera: Se identificó que las principales formas en que los empleadores incumplen este derecho se manifiestan a través de conductas organizacionales impositivas, tales como el envío de requerimientos laborales mediante llamadas, correos electrónicos y mensajes de WhatsApp fuera del horario de trabajo. Estas conductas, lejos de ser excepcionales, se han normalizado bajo la expectativa de una "disponibilidad inmediata", lo que desnaturaliza la jornada laboral

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

máxima y vulnera directamente las prohibiciones expresas contempladas en la normativa vigente.

Cuarta: Se concluye que el derecho a la desconexión digital tiene una naturaleza jurídica instrumental, porque constituye una garantía para la protección efectiva de derechos fundamentales laborales como el derecho al descanso, la seguridad y salud en el trabajo y el trabajo decente. En ese sentido, su incumplimiento mantiene al teletrabajador en una situación de disponibilidad permanente, afectando el ejercicio real y efectivo de dichos derechos.

VIII. Recomendaciones

Primera: En primer lugar, se recomienda fortalecer la aplicación efectiva de la Ley N.° 31572, Ley del Teletrabajo, y de su Reglamento, mediante la emisión de lineamientos más precisos, el fortalecimiento de las acciones de fiscalización y la promoción de políticas internas que garanticen el respeto del derecho a la desconexión digital. De este modo, se contribuirá a una protección más efectiva de los derechos fundamentales laborales de los teletrabajadores.

Segunda: Se recomienda que las entidades públicas y las empresas privadas que implementan modalidades de teletrabajo aprueben políticas internas de desconexión digital de cumplimiento obligatorio, en las que se definan horarios de disponibilidad, protocolos para el uso de herramientas tecnológicas y procedimientos de reporte frente a posibles vulneraciones. Estas medidas permitirán delimitar claramente el tiempo

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

de trabajo y fortalecer la protección del equilibrio entre la vida laboral y personal.

Tercera: Se recomienda que las entidades públicas y privadas promuevan programas de capacitación y sensibilización dirigidos a empleadores y trabajadores sobre el contenido, alcance e importancia del derecho a la desconexión digital, con la finalidad de fomentar su cumplimiento y prevenir la vulneración de los derechos fundamentales laborales

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Referencias bibliográficas

Aguilera-Durán, J. (2021). Reconfiguración de los derechos fundamentales de los trabajadores frente al uso de la inteligencia artificial. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (32), 51–70. https://doi.org/10.22201/iij.24487899e.2021.32.15309

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2021). El teletrabajo y los riesgos para la salud en el contexto de la pandemia de COVID-19: pruebas sobre el terreno e implicaciones políticas. https://osha.europa.eu/en/publications/telework-and-health-risks-context-covid-19-pandemic-evidence-field-and-policy-implications

Aguas Blasco, A. (2024). Límites judiciales al derecho a la desconexión digital. *Revista crítica de relaciones de trabajo, Laborum*, (10), 193–211. https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/article/view/935

Aibar, M. (2022). *Tecnología y control laboral*. *Revista de Derecho del Trabajo, 42*(13), 1-33. https://revistas.uchile.cl/index.php/RDT/article/view/60789

Baylos, A. (2019). *El poder empresarial en la era digital*. *Revista de Trabajo y Seguridad Social, 43*(6), 5–20. https://revistas.cef.udima.es/index.php/rtss/article/view/1274

Behar, D. (2016). *Metodología de la investigación* (8.ª ed.). Editorial Shalom.

Blancas, C. (2017). *Derechos fundamentales laborales en el ordenamiento peruano*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/170701

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Chira, G., & Távara, M. (2020). Hacia una adecuada regulación del derecho a la desconexión digital en el Perú y la actuación de la inspección del trabajo. *IUS: Revista de investigación de la Facultad de Derecho, 9*(2), 73–87. https://doi.org/10.35383/ius-usat.v9i2.459

Cabanellas, G. (2020). *Diccionario enciclopédico de derecho usual* (30.ª ed.). Editorial Heliasta.

Congreso de la República del Perú. (1993). *Constitución Política del Perú* (ratificada por referéndum el 31 de octubre de 1993, art. 25). https://www.congreso.gob.pe/Docs/files/documentos/constitucion1993-01.pdf

Congreso de la República del Perú. (2022, 11 de septiembre). *Ley N.° 31572, Ley del Teletrabajo*. Diario Oficial El Peruano. https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=90007

Damián, E. (2018). *Introducción a la investigación científica*. *ESPE, 1*(4), 138.

Díaz, M. (2021). *El Estatuto de los Trabajadores y la desconexión digital en España*. *Revista Española de Derecho Laboral, 37*(2), 89-105.

Díaz Colchado, J. C., & Castro Arequipeño, A. (2021). Los derechos fundamentales y las nuevas tecnologías de la información y comunicación: Una aproximación. *THEMIS Revista de Derecho*, (79), 15–35. https://doi.org/10.18800/themis.202101.001

Gil, M. (2024). *El derecho a la desconexión digital y su tratamiento jurídico*. *Revista de Relaciones Laborales, 52*(1), 1-38. https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.27027

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Giménez, R. (2021). *Ley 27.555 y el derecho a la desconexión digital en Argentina*. *Revista de Legislación Argentina, 28*(1), 22-39.

Hernández, J. (2020). *La desconexión digital en México: Avances y desafíos en la era del teletrabajo*. *Derecho Mexicano, 12*(3), 154-170.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2020). Metodología de la investigación (7ª ed.). McGraw-Hill.

Ishiguro, N. (2019). *Work-life balance in Japan: Addressing the consequences of digital hyperconnectivity*. *Journal of Japanese Labour Studies, 21*(3), 198-215.

Jiménez Silva, C. (2020). Aspectos procesales a partir de la violación del derecho a la desconexión digital. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo, 2*(2), 41–58. https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/301

Lerouge, L. (2019). *Desconexión digital del trabajo: reflexiones sobre los retos jurídicos en derecho laboral*. *Revista de Trabajo y Seguridad Social, 436*(1), 71–84. https://doi.org/10.51302/rtss.2019.1274

Martínez, H. (2021). *Metodología de la investigación*. CENGAGE Learning.

Pasión por el Derecho. (2002, 4 de julio). *Decreto Supremo N.° 007-2002-TR. Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo*. https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/05/DS-007-2002_LP.pdf

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2023). *Decreto Supremo N.º 002-2023-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N.º 31572, Ley del Teletrabajo*. Diario

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Oficial *El Peruano*. https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/3980720-002-2023-tr

Montanari, L., & Doria, F. (2019). *Reforma laboral y desconexión digital en Italia: Un análisis comparado*. *Derecho Comparado, 32*(1), 44-62.

Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/

Niño, V. (2019). *Metodología de la investigación: Diseño, ejecución e informe* (2.ª ed.). Editorial OIT.

Organización Internacional del Trabajo. (1999). *Trabajo decente. Memoria del Director General presentada en la 87.ª Conferencia Internacional del Trabajo*. OIT. https://webapps.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm

Organización Internacional del Trabajo. (2003). *Seguridad y salud en el trabajo: Un derecho fundamental*. OIT. https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Informe sobre el uso de tecnologías de la información y el derecho a la desconexión*. OIT. https://www.ilo.org/global/publications/lang--es/index.htm

Palacios, G. (2016). *Metodología de la investigación* (2.ª ed.). Editorial Ecopella.

Pecqueur, J. (2020). *La Ley El Khomri y el derecho a la desconexión digital en Francia*. *Revista de Derecho Laboral, 45*(3), 156-169.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Pérez, A., & Martínez, P. (2022). *El derecho a desconectar en tiempos de teletrabajo: Perspectivas en América Latina*. *Revista Internacional de Derecho, 58*(4), 65-76.

Pérez, E. (2024). *Tiempo, teletrabajo y desconexión digital: una reflexión a partir de la reforma en materia de teletrabajo en México*. *Revista Latinoamericana de Derecho Social, 20*(39), 225–265. https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/19494

Pérez, F. (2020). *Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: mail on holiday*. *Revista IUS, 14*(45), 1-35. https://revistaius.com/index.php/ius/article/view/636

Rodríguez, F. (2023). *Teletrabajo y bienestar laboral en el Perú: Retos y oportunidades con la Ley N.° 31572*. *Gaceta Jurídica, 25*(3), 102-115.

Sagüés, N. (2021). Constitucionalismo y protección multinivel de los derechos humanos. *Estudios Constitucionales*, 19(2), 15–40. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_serial&pid=0718-5200

Sánchez Trigueros, C. (2022). Derecho de los trabajadores a la desconexión digital en el ámbito laboral español. *Revista de Derecho, 21*(Especial), 247–275. https://revistas.udep.edu.pe/index.php/derecho/article/view/2914

Silva, P., & Souza, M. (2020). *Derecho a la desconexión digital en Brasil: Un análisis de la reforma laboral de 2017*. *Revista Brasileira de Direito, 35*(4), 77-89.

Thompson, C. (2022). *Ontario's Digital Disconnect Law and its Implications for Employers*. *Canadian Labour Law Review, 58*(4), 123-140.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Todolí Signes, A. (2021). Derecho a la intimidad y a la desconexión digital en el trabajo. En M. Rodríguez-Piñero Royo & A. Todolí Signes (Coords.), *Trabajo a distancia y teletrabajo: Análisis del marco normativo vigente* (pp. 229–245). Thomson Reuters Aranzadi. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7969921

Ugarte Cataldo, J. L. (2020). Derechos fundamentales en el trabajo, poder y nuevas tecnologías. Revista IUS, 14(45), 81–106. https://doi.org/10.35487/rius.v14i45.2020.634

Ugarte Cataldo, J. L. (2020). Privacidad, trabajo y derecho. *Derecho & Sociedad*, (53), 13–23. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/21786

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Anexos

Anexos 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Pregunta general ¿Cómo el incumplimiento del derecho a la desconexión digital afectaría los derechos fundamentales laborales de los teletrabajadores? **Preguntas específicas** ¿Es suficiente la regulación establecida en la Ley N.º 31572, con relación al derecho a la desconexión digital? ¿De qué forma el incumplimiento del derecho a la desconexión digital por parte de los empleadores vulnera la Ley N.º 31572? ¿Cuál es la naturaleza jurídica del derecho a la desconexión digital y de qué manera su incumplimiento afecta los derechos fundamentales laborales al descanso, a la seguridad y salud en el trabajo y al trabajo decente de los teletrabajadores?	**Objetivo general** Analizar cómo el incumplimiento del derecho a la desconexión digital afectaría los derechos fundamentales laborales de los teletrabajadores. **Objetivos específicos** Analizar si es suficiente la regulación establecida en la Ley N.º 31572, con relación al derecho a la desconexión digital. Identificar de qué forma el incumplimiento del derecho a la desconexión digital por parte de los empleadores vulnera la Ley N.º 31572. Evaluar la naturaleza jurídica del derecho a la desconexión digital y su presunta afectación sobre los derechos fundamentales laborales al descanso, a la seguridad y salud en el trabajo y al trabajo decente de los teletrabajadores.	**Hipótesis general** El incumplimiento del derecho a la desconexión digital establecido en la ley del teletrabajo Ley N.º 31572, vulnera los derechos fundamentales laborales de los teletrabajadores, al generar una sobre exigencia de disponibilidad que impacta negativamente en su derecho al descanso, derecho a la seguridad y salud en el trabajo, derecho al trabajo decente.	- Derecho a la desconexión digital - Teletrabajo	Ámbito legal Ámbito de la salud Ámbito familiar	**Enfoque:** Cualitativo **Tipo**: Básica **Nivel:** Exploratorio-descriptivo **Diseño:** No experimental **Población:** **A**bogados especialistas en Derecho Laboral

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Anexos 2. Instrumento

GUÍA DE ENTREVISTA

Título:

"LA VULNERACIÓN EN EL EJERCICIO DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL Y SU AFECTACIÓN A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES LABORALES EN EL CONTEXTO DEL TELETRABAJO"

INDICACIONES: El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto al tema del derecho a la desconexión digital como límite al teletrabajo, para lo cual, se le pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales. Se le agradece su colaboración en esta investigación.

Entrevistado:

OBJETIVO GENERAL

Analizar cómo el incumplimiento del derecho a la desconexión digital afectaría los derechos fundamentales laborales de los teletrabajadores.

Preguntas:

1. **Según su experiencia, ¿considera usted que el derecho a la desconexión digital contribuye a la protección de los derechos laborales fundamentales en el teletrabajo? Argumente.**

2. **¿Considera usted que el incumplimiento del derecho a la desconexión digital ha afectado el derecho al descanso, derecho a la seguridad y salud en el trabajo, derecho al trabajo decente de los teletrabajadores? Argumente.**

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

3. **¿Usted cree que la falta de cumplimiento del derecho a la desconexión digital ha puesto en riesgo otros derechos laborales, como el derecho a la jornada laboral máxima? Argumente.**

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar si es suficiente la regulación establecida en la Ley N.º 31572, con relación al derecho a la desconexión digital.

Preguntas:

4 **¿Usted cree que la Ley N.º 31572 proporciona una protección adecuada para garantizar el derecho a la desconexión digital en el teletrabajo? Argumente.**

5. **¿Considera usted que la Ley N.º 31572 ofrece mecanismos efectivos para garantizar el cumplimiento del derecho a la desconexión digital por parte de los empleadores? Argumente.**

6. **¿Cree usted que la Ley N.º 31572 requiere modificaciones o actualizaciones para abordar de manera efectiva los desafíos actuales del teletrabajo con relación al derecho a la desconexión digital? Argumente.**

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Identificar de qué forma el incumplimiento del derecho a la desconexión digital por parte de los empleadores vulnera la Ley N.º 31572.

Preguntas:

7. **¿Considera usted que el empleador proporciona medidas adecuadas para garantizar el derecho a la desconexión digital, de acuerdo con lo indicado por la Ley N.º 31572? Argumente.**

8. **Según su experiencia, ¿considera usted que la falta de implementación del derecho a la desconexión digital por parte del empleador afecta el cumplimiento efectivo de la Ley N.º 31572? Argumente.**

9. **¿En qué situaciones específicas existe una falta de respeto del derecho a la desconexión digital por parte del empleador que vulnera lo establecido en la Ley N.º 31572? Argumente.**

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

RESOLUCION DIRECTORIAL DE CARRERA: Derecho -CI-DAFCE-U.CIENTIFICA-2025

CARRERA DE: Derecho

Lima, 25 de abril de 2025

VISTO:

La Constancia N° 998-CIEI-CIENTÍFICA-2025 del Comité Institucional de Ética en Investigación y los informes de evaluación independiente del proyecto de tesis titulado: "El derecho a la desconexión digital como límite al teletrabajo", proyecto de tesis presentado por:

- JOEL CESAR PORRAS TITO

CONSIDERADO:

Que, de acuerdo con el Reglamento General de la Universidad Científica del Sur y los reglamentos de para obtener el en la Carrera de Derecho se debe desarrollar un trabajo de investigación;

Que, el inciso 4 del artículo 79 del Reglamento de Estudios de Pregrado vigente establece que: "Todos los proyectos de tesis luego de tener un informe aprobatorio de la revisión independiente deben presentarse a uno de los dos Comités Institucionales de Ética en Investigación (CIEI) para su revisión y aprobación, salvo que el responsable de investigación considerase el no envío de la tesis en conformidad con las indicaciones emitidas por la DGIDI."

Que, el Comité Institucional de Ética en Investigación mediante Constancia N°998-CIEI-CIENTÍFICA-2025 deja constancia de haber aprobado el proyecto de investigación en cuestión, lo cual "implica que el documento presentado a evaluación cumple con los lineamientos de Universidad en materia de investigación y ética, los cuales se sustentan en la normativa internacional vigente".

Que, la aprobación otorgada por el Comité Institucional de Ética en Investigación "tiene vigencia desde la emisión del presente documento hasta el 20 de octubre del 2026. Todo trámite para la renovación de la aprobación tendrá que ser por lo menos 30 días antes de su vencimiento".

De acuerdo normativa vigente de la Universidad Científica del Sur y en uso de las atribuciones conferidas al director académico de carrera,

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar e inscribir el proyecto de tesis titulado: “El derecho a la desconexión digital como límite al teletrabajo”, con número de registro PRE-7-2025-00034; y establecer el inicio de la ejecución del mencionado proyecto hasta el 20 de octubre del 2026, dejándose constancia que todo trámite para la renovación de la aprobación tendrá que ser por lo menos 45 días antes de su vencimiento.

Artículo 2.- Nombrar a la docente ALESSANDRA AHUMADA BAUTISTA como asesora para el desarrollo de la tesis mencionada en el artículo precedente.

Regístrese, comuníquese y archívese.

Andrés Dulanto Tello
Decano de la Carrera de Derecho

Resolución Directoral Académica de Carrera Nº -DACD-DAFCH-U. CIENTÍFICA-2025

Lima, 11 de agosto de 2026

VISTOS:

La Resolución Directoral Académica de Carrera Nº 020-DACD-DAFCH-U. CIENTÍFICA-2025 de fecha 25 de marzo de 2024, mediante el cual se resuelve APROBAR e inscribir el proyecto de tesis presentado por el egresado JOEL CESAR PORRAS TITO, titulado "El derecho a la desconexión digital como límite al teletrabajo" con Registro N° PRE-7-2025-00034 y establecer el inicio del período de ejecución del mencionado proyecto; y
La solicitud de 10 de agosto de 2026, de cambio de título del proyecto de tesis titulado "El derecho a la desconexión digital como límite al teletrabajo", por "LA VULNERACIÓN EN EL EJERCICIO DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL Y SU AFECTACIÓN A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES LABORALES EN EL CONTEXTO DEL TELETRABAJO ".

CONSIDERANDO:

Que, de acuerdo con lo dispuesto en las Normas y Procedimientos de los Trabajos de Investigación para la Obtención de Títulos Profesionales y Grados Académicos, se admite el cambio del título de la tesis si se exponen los motivos que justifican el cambio.

Que, habiendo recibido la justificación del cambio de título y, luego de su evaluación por parte de la carrera profesional, esta se considera satisfactoria.

De acuerdo con la normativa vigente de la Universidad Científica del Sur y en uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Carrera de Derecho,

SE RESUELVE:

Artículo único. - Aprobar la solicitud de cambio de título de la tesis titulada "El derecho a la desconexión digital como límite al teletrabajo", por "LA VULNERACIÓN EN EL EJERCICIO DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL Y SU AFECTACIÓN A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES LABORALES EN EL CONTEXTO DEL TELETRABAJO", con Registro N° PRE-7-2025-00034.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Andrés Dulanto Tello
Decano de la Facultad de Derecho y Economía
Universidad Científica del Sur