



UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

**REGULACIÓN DEL CONTRATO DE TELETRABAJO Y EL DERECHO
A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL PERÚ, 2025**

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTOR

GINO VALENTY, QUISPE SULCAHUAMAN

<https://orcid.org/0009-0003-3175-6249>

1964

ASESOR

DR. ALBERTO VELARDE RAMIREZ

<https://orcid.org/0000-0003-0349-7529>

Lima- Perú -2025

REGULACIÓN DEL CONTRATO DE TELETRABAJO Y EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL PERÚ, 2025

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega Trabajo del estudiante	2%
3	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Pontificia Universidad Católica del Perú Trabajo del estudiante	1%
5	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Trabajo del estudiante	1%
7	www.relats.org Fuente de Internet	1%
8	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
9	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1%
10	Submitted to Universidad Tecnológica del Perú Trabajo del estudiante	<1%
11	revistas.pucp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
12	revistas.pj.gob.pe Fuente de Internet	<1%
13	addi.ehu.es Fuente de Internet	<1%

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación está dedicado a mi madre que con su apoyo y palabras de ánimo dieron fuerzas a terminar a este trabajo, a mi esposa y mi pequeño hijo Tony que con su tranquilidad me dio el tiempo que necesitaba para terminar, a mi tía y madrina Ana María León Maldonado que desde el cielo me mira con una enorme sonrisa, se te extraña demasiado tía.



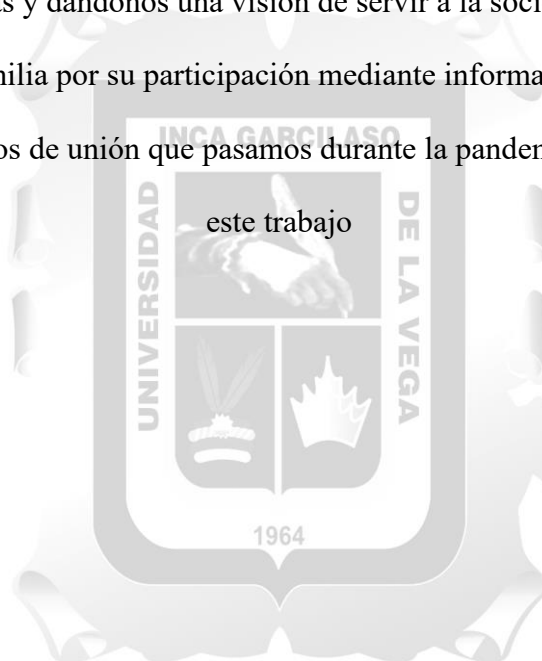
Agradecimiento

Agradezco a la universidad inca Garcilaso de la Vega por darme la oportunidad de concluir la carrera universitaria.

Un agradecimiento especial al Dr. Alberto Velarde Ramírez como asesor resolviendo dudas y dándonos una visión de servir a la sociedad.

Agradezco a mi familia por su participación mediante información y experiencia al recordar los momentos de unión que pasamos durante la pandemia, fueron el inicio de

este trabajo



Resumen

La investigación titulada “Regulación del contrato de teletrabajo y el derecho a la desconexión digital en el Perú, 2025” tuvo como propósito analizar la eficacia de la normativa vigente y proponer un modelo de gestión que garantice el ejercicio efectivo de este derecho en el marco del teletrabajo. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cualitativo de tipo descriptivo-explicativo, basado en el análisis normativo, doctrinario y comparado, lo cual permitió identificar vacíos legales y limitaciones prácticas en la aplicación de la Ley N.º 31572 y su modificatoria, la Ley N.º 32102 (2024).

Los resultados evidenciaron que, si bien el teletrabajo aporta beneficios significativos como flexibilidad, ahorro de costos y productividad, persisten barreras normativas y operativas que limitan la desconexión digital, especialmente la falta de mecanismos de supervisión, fiscalización y sanciones efectivas. Es por ello, que el estudio planteó un diseño de propuesta que incluye cláusulas contractuales específicas, registros digitales de jornada, programas de capacitación, mecanismos de denuncia y supervisión interna, como medidas necesarias para reducir la brecha entre la norma vigente y la práctica en la realidad.

Se concluye que implementar estas medidas contribuiría a consolidar la seguridad jurídica, optimizar la calidad de vida laboral, garantizando entornos laborales más justos y productivos. Finalmente, se recomienda al Estado fiscalizar con mayor rigor, a los empleadores a garantizar políticas claras de desconexión digital, a los trabajadores a ejercer responsablemente sus derechos.

Palabras clave: Legislación laboral, bienestar del teletrabajador, fiscalización, jornada digital y gestión organizacional.

Abstract

The research, titled "Regulation of the Telework Contract and the Right to Digital Disconnection in Peru, 2025," aimed to analyze the effectiveness of current regulations and propose a management model that guarantees the effective exercise of this right within the framework of teleworking. The study was conducted using a qualitative, descriptive-explanatory approach, based on normative, doctrinal, and comparative analysis. This allowed for the identification of legal gaps and practical limitations in the application of Law No. 31572 and its amendment, Law No. 32102 (2024).

The results showed that, while teleworking provides significant benefits such as flexibility, cost savings, and productivity, regulatory and operational barriers that limit digital disconnection persist, particularly the lack of effective oversight, monitoring, and sanctioning mechanisms. For this reason, the study proposed a proposal that includes specific contractual clauses, digital time records, training programs, reporting mechanisms, and internal oversight as necessary measures to reduce the gap between current regulations and actual practice.

The conclusion is that implementing these measures would contribute to consolidating legal security, optimizing the quality of working life, and ensuring fairer and more productive work environments. Finally, we recommend that the State implement more rigorous oversight that employers ensure clear digital disconnection policies, and that workers responsibly exercise their rights.

Keywords: Labor legislation, teleworker well-being, oversight, digital workday, and organizational management.

Índice general

Caratula	1
Dedicatoria	2
Agradecimiento	3
Resumen	4
Abstract	5
Índice general	6
Introducción	7
CAPITULO I: MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN	9
1.1.	9
1.2. Bases teóricas	12
1.3. Marco legal	17
Antecedentes del estudio	20
Marco conceptual	25
CAPITULO II: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	27
2.1 Descripción de la realidad problemática	27
2.2 Formulación del problema general y específicos	28
2.3 Objetivo general y específico	29
CAPITULO III: JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACION DE LA INVESTIGACIÓN	30
3.1 Justificación e importancia del estudio	30
CAPITULO IV: FORMULACIÓN DEL DISEÑO	34
4.1 Diseño esquemático	34
4.2 Descripción de los aspectos básicos del diseño	35
CAPITULO V: PRUEBA DE DISEÑO	36
5.1 Aplicación de la propuesta de solución	36
CONCLUSIONES	38
RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	40
ANEXO	45

Introducción

Durante los años recientes, en el campo laboral ha experimentado una profunda transformación impulsada por la aceleración tecnológica y la digitalización de la economía, factores que se vieron intensificados por las circunstancias sociales y sanitarias globales, como la pandemia de COVID-19. Este fenómeno no solo consolidó la flexibilización del mercado, sino que también inauguró una nueva era económica y laboral definida por la reorganización espacial del trabajo. En este contexto, el teletrabajo que permite la prestación de servicios a distancia, mediante el apoyo de las herramientas tecnológicas, se consolidó como una modalidad laboral relevante a nivel mundial, ha generado importantes transformaciones en las relaciones laborales, planteando nuevos retos jurídicos y organizacionales

En el Perú, esta modalidad adquirió mayor protagonismo con la promulgación de la Ley N° 31572 y su reglamento, han establecido un marco normativo específico para regular el teletrabajo, incorporando disposiciones que buscan garantizar derechos laborales y condiciones adecuadas para el desempeño remoto. Sin embargo, la implementación práctica de estas disposiciones aún plantea desafíos importantes.

Uno de los aspectos más debatidos en este marco, es el derecho a la desconexión digital, el cual se concibe como la potestad del trabajador de no responder ni involucrarse en comunicaciones o requerimientos laborales fuera de su jornada. Este derecho, reconocido en legislaciones comparadas y recogido parcialmente en la normativa peruana, busca proteger el tiempo de descanso del trabajador y evitar la prolongación excesiva de la jornada de trabajo por la disponibilidad tecnológica, garantizando el equilibrio entre la vida personal y laboral, evitando el riesgo de hiperconexión y sobrecarga laboral. No obstante, aunque este derecho se encuentra reconocido normativamente, en la práctica enfrenta vacíos regulatorios y dificultades en su aplicación, especialmente por la falta de mecanismos de control y sanción, así como por

la escasa cultura organizacional orientada al respeto del tiempo libre. Esta situación genera interrogantes sobre la eficacia real de las normas y el riesgo de trasgredir derechos fundamentales vinculados con la salud, el descanso y la intimidad.

A ello se suma la necesidad de analizar si la regulación del contrato de teletrabajo logra equilibrar los intereses de las partes involucradas: por un lado, la productividad empresarial y la flexibilidad laboral; y por otro, la garantía integral de los empleados frente a los riesgos asociados a la hiperconectividad. Las normas deben ofrecer claridad y coherencia con principios constitucionales y tratados internacionales, evitando contradicciones o interpretaciones ambiguas que puedan afectar la seguridad jurídica. Este análisis resulta particularmente relevante en un contexto en el que La digitalización está modificando las dinámicas laborales y difuminando las fronteras entre el ámbito profesional y la esfera personal.

Por tanto, en el presente trabajo de suficiencia se hace necesario un estudio jurídico exhaustivo que examine la regulación vigente del teletrabajo en el Perú, con especial atención al derecho a la desconexión digital, evaluando sus alcances, limitaciones y posibles mejoras. Este análisis no solo permitirá identificar la eficacia normativa, sino también proponer lineamientos que fortalezcan la protección de derechos sin menoscabar la competitividad empresarial. En consecuencia, la presente investigación busca aportar a la discusión académica y legislativa sobre la adecuación del marco legal frente a los desafíos que plantea la digitalización del trabajo en el siglo XXI.

CAPITULO I: TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Marco histórico

La historia de la forma del teletrabajo se remonta a la década de los años 70 con Jack Nilles, quien propone como una alternativa ante la crisis del petróleo, con el objetivo de reducir los desplazamientos hacia los centros laborales. Esta modalidad planteaba que los trabajadores pudieran cumplir sus funciones fuera del espacio físico tradicional. Posteriormente, el desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) impulsó su consolidación, convirtiéndola en una opción eficiente que contribuye a la optimización de recursos económicos, el fortalecimiento de productivo y flexibilidad en las relaciones laborales (Nilles, 1975; Torten, 2016).

Durante los años noventa, con la expansión del internet y el incremento del uso de computadoras personales, el teletrabajo comenzó a consolidarse en economías desarrolladas. Las empresas de servicios y tecnología adoptaron esta modalidad para optimizar procesos y atraer talento, destacando su flexibilidad como ventaja competitiva. Más adelante, a comienzos del siglo XXI, el desarrollo de las redes de banda ancha y las herramientas colaborativas en línea impulsó la práctica del teletrabajo en diversos sectores, aunque su implementación seguía siendo limitada en países en vías de desarrollo (Messenger & Gschwind, 2016).

En América Latina y el Caribe, el teletrabajo tuvo un desarrollo más lento debido a factores como la brecha digital, la escasa infraestructura tecnológica y la falta de normativas específicas. En este sentido la organización internacional del trabajo (OIT) señala que a partir de 2008, varios países comenzaron a legislar sobre esta modalidad, con el propósito de regular los derechos y obligaciones laborales. Colombia, fue uno de los primeros en avanzar en esta línea al reconocer, en ese mismo año, garantías sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores. Posteriormente, en 2017, Brasil reformó

la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT) e incorporó un apartado dedicado al teletrabajo. Más adelante, en 2019, Costa Rica promulgó una normativa particular para regular esta modalidad laboral (OIT, 2021).

En el caso peruano, el estado legalmente promulgación la Ley N° 30036, el 15 de mayo del 2013, la cual definió el teletrabajo como una prestación de servicios subordinada realizada mediante tecnologías de la información fuera del centro de trabajo en las instituciones públicas y privadas (Gobierno del Perú, 2013), Sin embargo, su implementación fue limitada debido a la escasa cultura digital en el país, así como a un marco normativo incipiente, lo que dificultó su aplicación efectiva en el ámbito laboral.

La situación cambió radicalmente en 2020 con la pandemia de la COVID-19, marcó un hito en la historia del teletrabajo, obligando a su adopción masiva para garantizar la continuidad de las actividades laborales. En América Latina y el Caribe, al igual que en otras regiones del mundo, el teletrabajo experimentó un crecimiento acelerado. Mientras en 2019 su presencia era marginal, con menos del 3 % de la población ocupada, para el segundo trimestre de 2020 se calcula que cerca de 23 millones de trabajadores adoptaron esta forma de empleo en la región (OIT, 2021)

En el Perú, en respuesta a esta emergencia, se implementó el trabajo remoto mediante el Decreto de Urgencia N° 026-2020, específicamente en su artículo 17.1, como medida temporal para garantizar la continuidad de las actividades económicas (Gobierno peruano, 2020). Asimismo de acuerdo con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, MTPE (2021), más de 220 mil trabajadores fueron adaptados a esta modalidad durante el estado de emergencia sanitaria sin embargo Esta situación puso en evidencia tanto las ventajas del teletrabajo como sus desafíos, entre ellos la falta de preparación tecnológica, las dificultades en la supervisión y los riesgos asociados a la productividad

Con la finalidad de actualizar la legislación frente a las nuevas dinámicas laborales, el 11 de septiembre de 2022 se aprobó la Ley N.º 31572, conocida como Ley

del Teletrabajo, la cual sustituyó a la Ley N.º 30036 e incorporó disposiciones más actuales, entre ellas aquellas relacionadas con el derecho a la desconexión digital, el equipamiento tecnológico y la compensación de gastos por uso de herramientas personales (Gobierno peruano, 2022). Esta normativa busca garantizar condiciones laborales adecuadas, promoviendo un equilibrio entre flexibilidad y productividad.

En este contexto de digitalización acelerada, se hizo evidente la urgencia de normar el derecho a la desconexión digital, concepto que tiene sus raíces en Europa. Francia fue el primer país en reconocerlo normativamente mediante la Ley N° 2016-1088, denominada “Ley El Khomri”, que entró en vigor en 2017 (Morel, 2020). Posteriormente, países como España con la LO 3/2018. Para proteger el descanso de los trabajadores ante la hiperconectividad y el riesgo de sobrecarga laboral (Velasco, 2023).

En el Perú, este derecho se incorporó de manera expresa mediante el Decreto Supremo (D.S) N° 004-2021-TR, que modificó la Ley N° 30036, reconociendo que los trabajadores tienen derecho a no responder comunicaciones fuera de su jornada laboral. (Gobierno peruano, 2022), con esta acción se procura preservar la salud psicosocial, asegurando un balance justo entre la actividad laboral y los espacios individuales y familiares, así como el respeto a los tiempos de descanso en un entorno marcado por la digitalización del trabajo.

Así, la regulación del teletrabajo y del derecho a la desconexión digital en el Perú responde a una evolución normativa que parte de experiencias internacionales, se adapta a contextos de emergencia sanitaria y proyecta un escenario laboral donde la flexibilidad y la protección de derechos coexisten como pilares fundamentales.

1.2. Bases teóricas

En este apartado debe explicar las teorías, conceptos y antecedentes académicos relacionados directamente con teletrabajo y derecho a la desconexión.

1.2.1. Teoría del contrato laboral y su adaptación al teletrabajo

a) Contrato laboral

Según Salazar (2025) puede entenderse como el acuerdo de voluntades entre dos partes. En el ámbito laboral, este acuerdo representa la obligación del trabajador de ejecutar funciones de manera directa en beneficio de la parte empleadora, a cambio de una remuneración por parte del empleador

Con base en Quiroz y García (2016) y Toyama (2011), una definición integrada de contrato laboral, es un acuerdo formal en el que el empleado se compromete a realizar servicios personales, sometidas a la autoridad a favor de un empleador, Sea cual fuere la condición del trabajador, individual o corporativa, la prestación de servicios genera el derecho a una remuneración, pudiendo ser celebrado a plazo indefinido conforme a lo dispuesto en la normativa laboral

Se entiende por contrato laboral, la convención mediante la cual un individuo ofrece su fuerza de trabajo en forma directa bajo subordinación al empleador, quien debe pagar una remuneración por dichos servicios, existiendo un vínculo de dependencia y control. En otras palabras, este acuerdo implica no solo la prestación personal del servicio, sino también la existencia de un vínculo jerárquico que otorga al empleador facultades de dirección, supervisión y control sobre la actividad del trabajador, asegurando a la vez el derecho del trabajador a percibir una compensación justa por su esfuerzo y tiempo dedicado (Poder Judicial, 2017)

Según Arévalo (2021), si su voluntad fuera obtener una definición de contrato de trabajo, a pesar de la frondosa legislación laboral vigente, no la encontraría; porque la doctrina no es uniforme en cuanto a su contenido, por ello, definirlo no es fácil, porque los especialistas no llegan a un consenso. Según el autor el contrato laboral constituye la base jurídica constituye el fundamento legal de la vinculación entre empleador y trabajador,

apoyándose en tres componentes esenciales: la voluntad de las partes, el consentimiento, el objeto y la causa.

- **El consentimiento**

Implica el acuerdo voluntario de las partes para establecer la relación de trabajo. Según la constitución política del Perú (CPP) en su Art. 123, el consentimiento debe ser libre de ambas partes para la realización del contrato, sea cual fuera en su diversa en sus diversas modalidades nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento (CPP, 1993).

El decreto legislativo (D.L) N° 1384.- Modificación del código civil (CC) en el Art. 141- Manifestación de voluntad, de acuerdo con la normativa puede expresarse de manera tácita o expresa: Se considera expresa cuando se comunica directamente, ya sea de forma verbal, escrita o mediante otros medios como gestos manuales, recursos mecánicos, digitales, electrónicos, el uso de la lengua de señas o cualquier alternativa de comunicación, incluyendo ajustes razonables o apoyos que la persona requiera. En cambio. Es tácita cuando la intención se deduce de manera clara a partir de conductas o comportamientos reiterados a lo largo del tiempo que evidencian la voluntad de actuar en cierto sentido. No obstante, no se admite la presunción tácita cuando la ley exige una declaración expresa o cuando la persona manifiesta una reserva o expresa lo contrario.

- **El objeto**

Según el CC del Perú (2025) en el art. 1402 define que el objeto de contrato consiste en crear, regular, modificar o extinguir obligaciones entre las partes. En este sentido, cuando se celebra un contrato de carácter recíproco, ambas partes asumen compromisos que se vuelven mutuamente exigibles. Aplicado al ámbito laboral esto implica que el trabajador se compromete a prestar sus servicios de manera personal y en condiciones acordadas, mientras que el empleador asume la obligación de pagar la remuneración pactada.

Según Arévalo (2021) hace referencia que el objeto del contrato laboral para el trabajador consiste en ejecutar de manera personal servicios lícitos y jurídicamente viables, siempre que no contravengan normas de orden público, principios éticos o disposiciones imperativas. Por su parte, el empleador asume como finalidad del contrato la obligación de retribuir económicamente al trabajador y garantizar el cumplimiento de las normas laborales establecidas por la ley o los convenios aplicables.

- **La forma**

Según el Texto Único Ordenado (TUO) del D. L. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el artículo 4 establece que cuando una persona presta servicios personales de manera remunerada y bajo subordinación, Se da por entendido que el vínculo laboral tiene una duración indefinida, pudiendo dicho acuerdo establecerse de manera libre entre las partes, ya sea de manera indefinida o sujeta a modalidad. El indefinido puede ser verbal o escrito, mientras que el modal debe cumplir los requisitos legales. Además, se permite celebrar contratos a tiempo parcial por escrito sin limitación alguna.

Desacuerdo a la Ley N° En el contexto del teletrabajo, estos elementos no desaparecen, sino que se adaptan a una nueva modalidad caracterizada por la prestación de servicios fuera del centro laboral, utilizando las TIC como medio principal. El consentimiento, por ejemplo, debe expresarse no solo respecto a la prestación de servicios, sino también a las condiciones tecnológicas, la disponibilidad de equipos y el derecho a la desconexión digital. Del mismo modo, el objeto del contrato incluye la obligación del empleador de garantizar los medios adecuados para que el trabajador desempeñe sus funciones en remoto, así como la protección de datos personales y la integridad de la información laboral.

La contratación de teletrabajadores puede realizarse bajo cualquiera de las modalidades previstas. En cualquier circunstancia, el acuerdo laboral debe documentarse por escrito y

almacenarse en formato digital, asegurando su validez, confiabilidad y resguardo íntegro. Asimismo, cualquier cambio de modalidad, ya sea del trabajo presencial al teletrabajo o viceversa, debe efectuarse mediante acuerdo entre las partes, salvo en los casos de modificación unilateral establecidos en el artículo 9

Esto quiere decir que un teletrabajador sigue teniendo las mismas normas laborales del régimen al que pertenece (general o especial), solo que su forma de trabajar es diferente (a distancia, mediante tecnología).

1.2.2. Teorías relacionadas con el derecho a la desconexión digital

El derecho a la desconexión digital (DD) surge como una respuesta a la creciente difuminación entre la vida laboral y personal causada por las tecnologías de comunicación. No se trata de un beneficio laboral más, sino de un concepto complejo que integra perspectivas del derecho laboral, la tecnología, la psicología, la sociología y la ética, fundamentándose en un conjunto de teorías que justifican su necesidad, legitimidad y alcance

- **Derecho a desconectarse como garantía de protección, el bienestar integral y la vida personal**

Según **López Jara (2022)** el derecho a la DD aparece como una medida normativa y doctrinal frente a la cultura de hiperconexión laboral provocada por el uso intensivo de las TIC. Esta figura jurídica protege el derecho al descanso del trabajador, su salud física y emocional y fomenta la conciliación entre la vida laboral y familiar, considerando las exigencias propias del teletrabajo.

Según **Sánchez (2020)** los teletrabajadores cuentan con derechos específicos sobre la intimidad en el uso de los dispositivos digitales de la empresa, la desconexión digital y la protección frente al video vigilancia y geolocalización, aplicables también a empleados públicos. Este marco de protección se sustenta en la legislación de protección de datos y se extiende al ámbito del teletrabajo.

Según Rosenbaum (2019) señala que el derecho a la DD comprende dos dimensiones principales: primero, que el trabajador pueda desconectarse de los dispositivos tecnológicos al concluir su horario de trabajo o en los momentos destinados al descanso, sin obligación de permanecer disponible. Segundo, que tenga la facultad de rechazar cualquier instrucción o requerimiento laboral fuera del horario establecido, sin que ello implique sanción o represalia. Este derecho garantiza la consideración de los espacios individuales salvaguardando el bienestar psicológico y promueve un equilibrio entre la vida profesional y personal, evitando cargas laborales excesivas y vulneraciones a las garantías esenciales que amparan al trabajador.

- **Necesidad de regulación como instrumento preventivo**

Mendoza Vicuña (2021) sostiene que la ausencia de una regulación precisa deja al trabajador sujeto a jornadas prolongadas, lo que impacta negativamente en su bienestar. El autor concluye que una normativa clara sobre el derecho a la desconexión salvaguarda las garantías relacionados a los límites de la jornada y la salud laboral, garantizando que la persona empleada pueda desligarse de sus funciones sin que ello afecte sus beneficios.

Sánchez (2020) expone caso en España donde los tribunales comenzaron a resolver los primeros casos sobre el derecho de los trabajadores a no responder a comunicaciones electrónicas fuera de su horario laboral, basaron sus decisiones en la normativa existente que regula la jornada de trabajo y los límites del poder de dirección del empleador. Un ejemplo temprano de este criterio se encuentra en una sentencia de 1997, donde un tribunal denegó a una empresa la potestad de obligar a sus empleados a mantener permanentemente conectado el teléfono móvil que les había facilitado.

- **Justicia tecnológica y respeto a la intimidad**

Según Ulloa (2022) el derecho a la DD protege la vida íntima del teletrabajador, estableciendo límites al uso de las TIC fuera del horario laboral. Esta regulación busca garantizar el descanso, el esparcimiento y el tiempo libre, evitando la intervención

excesiva del empleador en la vida personal y familiar. Asimismo, establece sanciones para quienes incumplan estas disposiciones, asegurando el respeto a la intimidad y promoviendo un equilibrio entre las exigencias del teletrabajo y la protección de los derechos fundamentales del empleado.

- **Rol del Estado y fiscalización del derecho**

Según García (2022) resalta que la desconexión digital requiere respaldo institucional para ser eficaz y que la inspección del trabajo debe garantizar este derecho mediante supervisión, lo cual refuerza su carácter vinculante y protege la jornada legal del teletrabajador. Además, menciona que supervisar a un trabajador remoto es más complejo que en espacios presenciales debido a barreras tecnológicas y legales, como la inviolabilidad del domicilio. Aquellos no monitoreados pierden ciertas protecciones de la jornada laboral, como registrar asistencia o recibir horas extras, según la Ley N° 30036 y su reglamento. Sin embargo, durante la pandemia surgieron normas que reconocieron el derecho a la DD, garantizando la protección del tiempo personal y familiar del teletrabajador.

1.3. Marco legal

El marco legal del teletrabajo y la desconexión digital en el Perú se sustenta en normas nacionales e internacionales que buscan garantizar condiciones laborales justas en el contexto de las nuevas modalidades de trabajo

A) Normativa peruana

- Constitución Política Del Perú (1993): Reconoce el derecho al trabajo digno, la salud y la protección a la familia, en los siguientes artículos:
 - Artículo 22. el trabajo es un deber y un derecho.
 - Artículo 23: el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado.

- Artículo 24, 25, 26. Trata de la remuneración equitativa y suficiente, jornada ordinaria de trabajo (8 horas) y de la regulación de los principios de la relación laboral: igualdad de oportunidades sin discriminación, carácter irrenunciable de los derechos reconocidos.
- Ley N° 30036 (2013): Primera Ley que reguló y dio marco jurídico del Teletrabajo en el Perú, para garantizar igualdad de derecho con los trabajadores presenciales, regulando la provisión de equipos, la seguridad laboral y la posibilidad de que el trabajador se desconecte al término de su jornada, aunque sin desarrollar todavía el concepto formal de derecho a la DD.
- D.S. N° 017-2015-TR: Reglamento de la Ley N° 30036. Su propósito fue establecer las disposiciones para la aplicación práctica del teletrabajo en el Perú.
- Ley N° 31572 (2022): Nueva Ley de Teletrabajo que derogó la Ley 30036, modernizando la regulación.
- D.S. N° 002-2023-TR: Reglamento de la Ley N° 31572 que moderniza el marco normativo del teletrabajo del Perú, y constituye la norma vigente que regula cómo se aplica esta modalidad en el Perú.
- Ley N.º 32102 (2024). Que modifica la Ley 31572, con el objetivo de fortalecer la protección del teletrabajador y precisar responsabilidades. Entre los cambios más significativos destacan: la prohibición de descuentos salariales por interrupciones de servicios de luz o internet debidamente acreditados; el deber de notificar previamente cualquier modificación respecto al lugar de desempeño. teletrabajo y someterlo a evaluación de riesgos; la inclusión de cláusulas contractuales sobre manejo de documentación confidencial; la equiparación de la jornada teletrabajo con la presencial, prohibiendo

actividades personales durante su desarrollo; y la exigencia de implementar pausas activas y capacitaciones en seguridad y salud ocupacional

- Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (aplicable al teletrabajo).
 - Artículo 1. Objeto de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo El Estado, en coordinación con las principales organizaciones de empleadores y trabajadores, está obligado a diseñar, aplicar y revisar de manera periódica una Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Su propósito es prevenir accidentes y afectaciones a la salud derivadas de la labor, vinculadas a la actividad desempeñada o producida durante la jornada, procurando minimizar, en lo posible y de manera razonable, las causas de los riesgos propios del entorno laboral.
 - Artículo 2. Su ámbito de aplicación abarca a todos los sectores económicos y de servicios, tanto públicos como privados.
 - Artículo 4. el Estado tiene la obligación de diseñar y actualizar periódicamente una Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuyo fin es prevenir accidentes y enfermedades laborales, reduciendo en lo posible los riesgos asociados al ambiente de trabajo.
- Código Sustantivo del Trabajo y disposiciones sobre jornada laboral y descanso.se aprobó la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo en el Decreto Legislativo 854 (1 de octubre, 1996). se publicó TUO de la Norma mediante el D.S. 007-2022-TR.

B) Normativa internacional

- **Convenio 177 OIT** sobre trabajo a domicilio (referencia indirecta).
Convenio N° 177 sobre Trabajo a Domicilio (1996). Dispone un sistema de reguardo para quienes realizan labores desde su domicilio abarcando en esta

categoría diversas características que hoy se asocian al teletrabajo. Su finalidad es garantizar que estas personas gocen de los mismos derechos que los trabajadores presenciales, Como se detalla en:

- Artículo 4. Relacionados a derechos de trabajadores, seguridad y salud del trabajo, remuneración, seguridad social, capacitación, entre otros (jornada laboral, la salud ocupacional y el derecho al descanso).
- Artículo 7. La legislación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo deberá

C) Políticas y lineamientos

- Políticas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) sobre teletrabajo. Estado peruano, a través del MTPE, el estado a través de este ministerio establece, regular, promover y supervisar el teletrabajo en el país.

Antecedentes del estudio

Antecedentes nacionales en su investigación denominada “*La importancia de normar el derecho a la desconexión digital ante la aplicación del trabajo remoto y el teletrabajo en las organizaciones*”, desarrolló un estudio con enfoque cualitativo y diseño no experimental.

López (2022) en su investigación denominada “*La necesidad de normar el derecho a la desconexión digital ante la aplicación del trabajo remoto y el teletrabajo en las empresas*”, mediante un estudio con cualitativo y un diseño no experimental centrado en el análisis legal y doctrinario, la investigación identifica posturas internacionales divergentes, tanto a favor como en contra de este derecho. La tesis concluye que, tras un exhaustivo recorrido histórico sobre la evolución de las prestaciones laborales, se ha hecho evidente que esta nueva garantía requiere ser formalizada a través de una ley

especializada y robusta, y no únicamente mediante decretos de urgencia, para asegurar una protección efectiva y duradera de los trabajadores en la era digital.

Ulloa (2022) en su trabajo analizó cómo la regulación del derecho a la desconexión digital impacta a los teletrabajadores en Perú, especialmente en relación con la intimidad, el descanso y el tiempo libre. Concluyó que esta normativa al restringir el uso de tecnologías fuera del horario de trabajo y limitar la supervisión y proteger efectivamente la intimidad, y los periodos de descanso de los trabajadores. Al establecer sanciones para los empleadores que incumplan estas disposiciones, se garantiza un equilibrio entre las demandas laborales y la vida personal y familiar, permitiendo a los teletrabajadores desvincularse de sus obligaciones profesionales fuera de horario y fomentando así su bienestar integral.

Según Mendoza (2021), en su tesis titulada “desconexión digital en el teletrabajo y trabajo remoto en Perú, 2020”, analiza la necesidad de reconocer la regulación de la desconexión digital como un derecho esencial dentro del teletrabajo. Su investigación se enmarca en un enfoque cualitativo y utiliza un diseño fenomenológico, dado que se orienta al análisis de experiencias reales mediante la comparación de distintos casos. Para el desarrollo del estudio, recurrió a métodos como el análisis documental, los estudios de casos y las entrevistas, apoyándose en instrumentos tales como fichas documentales y guías de entrevista. El contexto de análisis estuvo centrado en la Intendencia Regional de Arequipa de la SUNAFIL, seleccionándose a 10 participantes y 6 especialistas vinculados a la materia. Entre sus hallazgos, la autora plantea la necesidad de promover reformas normativas futuras en el teletrabajo, tomando como referencia la legislación comparada y garantizando un marco claro de derechos y obligaciones para los teletrabajadores.

Saldaña (2021) desarrolló un estudio orientado a examinar la actuación del Estado en la protección del derecho a la desconexión digital de los teletrabajadores, especialmente durante el periodo de expansión del trabajo a distancia que se implementó

como consecuencia de la pandemia. Su investigación evidenció que, si bien el Decreto de Urgencia N.º 127-2020 incorporó de manera expresa este derecho para quienes realizan trabajo remoto, no contempló de forma específica a los teletrabajadores, lo que genera un vacío normativo y una situación de desprotección frente a la necesidad de garantizar tiempos de descanso, vida privada y salud.

Antecedentes internacionales

Ferreira y Ocampo (2020), en el artículo “el derecho a la DD en el teletrabajo: una necesidad” en Argentina. Analizan el concepto de la desconexión digital y la propone como un derecho fundamental para los teletrabajadores, que poco a poco ven sus horas jornadas laborales extendidas por sobre su vida personal. Entre sus conclusiones resalta la necesidad de que el nuevo derecho abarque los conceptos de teletrabajo, siendo que la desconexión digital debe ser tomada como un derecho fundamental.

Asimismo, Moyano (2020) publicó un artículo titulado “Teletrabajo en la justicia Tucumana por covid-19. Derecho a la desconexión digital”. Donde analizo el cuerpo normativo en torno al teletrabajo, centrándose en la Acordada 454/20 que reconoce y asegura el derecho a la desconexión digital, empleando un enfoque cualitativo, con un método empírico de observación científica, desde su experiencia como miembro del Poder Judicial de Tucumán. En sus conclusiones, resaltó la importancia de implementar un marco legal específico que regule las nuevas dinámicas laborales surgidas a raíz de la pandemia.

Por otro lado, el autor mexicano Pérez (2024) en su artículo titulado “Tiempo, teletrabajo y desconexión digital: a partir de la reforma en materia de teletrabajo en México” examina la modificación realizada en el 2021 a la Ley Federal del Trabajo publicada en el 2021, mediante la cual se incorporó formalmente la noción de teletrabajo en el marco jurídico mexicano, el autor propone este nuevo régimen como una gran oportunidad para mejorar el control de tiempo de los trabajadores; a su vez, aplica el

derecho comparado para proponer nuevos campos de aplicación legal, buscando prevenir los riesgos generados por la hiperactividad. En sus conclusiones aclara como todo trabajador debería tener la posibilidad del teletrabajo si la naturaleza de sus labores lo permite, teniendo en cuenta que debemos luchar por mejores marcos normativos donde se contemplen figuras como la desconexión digital.

Tello y Romero (2022) en Ecuador, en su artículo “Desconexión digital en Ecuador durante la pandemia por COVID-19”, analizan la normativa vigente sobre la desconexión digital en el contexto de la crisis sanitaria. Los autores destacan que gran parte de la regulación se dejó a la negociación colectiva, lo que limita su efectividad. Entre sus conclusiones, afirma que la DD representa una actualización del derecho al descanso, ajustada a las exigencias y dinámicas propias del entorno tecnológico contemporáneo, pero que los Acuerdos Ministeriales existentes resultan ineficaces al no generar obligaciones directas para los empleadores, evidenciando la necesidad de una legislación más clara y vinculante que proteja los derechos fundamentales de los trabajadores.

En España, Campos (2021) publicó un artículo titulado “Teletrabajo y derecho a la desconexión digital”, donde analiza la Ley Orgánica 3/2018, misma que reconoce la protección de datos y ciertos derechos digitales como lo es la desconexión digital. En sus conclusiones determina al teletrabajo y la desconexión digital como un binomio incompatible entre sí, razón por la cual tilda de “carente” a la ley analizada, siendo que entre los nuevos retos y desafíos se tiene la desconexión en el trabajo, misma que debe ser analizada con más detalle tomando en cuenta la casuística y no solo dejarla a disposición de la negociación colectiva.

Asimismo, Segura (2021), en su artículo titulado “Las implicaciones del derecho a la desconexión digital en la prestación de trabajo y en el teletrabajo regular”, examina el marco jurídico europeo respecto al reconocimiento del derecho a la DD. Su

investigación se desarrolla bajo un enfoque cualitativo, empleando el análisis legislativo y doctrinal como principales herramientas metodológicas. Sus hallazgos evidencian, la existencia de diversas normativas que regulan el teletrabajo en Europa. El autor enfatiza que la DD no debe entenderse como un derecho independiente, sino como parte integrado a otras garantías laborales, enfatizando la necesidad de “humanizar la tecnología” para asegurar un modelo de desarrollo que respete la dignidad humana y salvaguarde los derechos fundamentales de los trabajadores.

En esta línea, Pons (2021) publicó el artículo “La “desconexión digital” en la seguridad y salud en el trabajo”, se examina como el teletrabajo favorece la facilidad con la que se genera “hiperconectividad” y cuáles son sus consecuencias en el bienestar físico y psicológico de quienes desempeñan labores bajo esta modalidad, planteando a la desconexión digital como una evidente solución a todos estos problemas. Entre sus conclusiones menciona la evolución en el derecho laboral debido a la pandemia y como muchas empresas españolas ignoran el equilibrio emocional y calidad de vida de los empleados imponiendo medidas de vigilancia constantes, la exigencia de los empleadores de un “telepresentismo” exige también nuevos derechos fundamentales como lo son la desconexión digital.

Casanova (2022), en su artículo “El Derecho a la desconexión digital: Particularidades de su Garantía en el Teletrabajo”, reflexiona sobre los riesgos que surgen cuando hay falta de cumplimiento del derecho a la DD, tanto para el empleador como para el trabajador, y propone medidas de prevención frente a esta problemática. En sus conclusiones destaca el papel central que desempeñan las tecnologías de la información y comunicación en la vida laboral actual, señalando que su uso intensivo facilita que se diluya la frontera entre la jornada de teletrabajo y una sobreexposición a la hiperconectividad. El autor enfatiza la necesidad de establecer marcos normativos sólidos que no se limiten únicamente a desincentivar prácticas abusivas, sino que también

permitan diferenciar con claridad las situaciones aceptables de aquellas que vulneran los derechos laborales, incorporando mecanismos efectivos de prevención y sanción.

Marco conceptual

Contrato. El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades mediante el cual una persona, denominada trabajador, se compromete a prestar servicios personales y subordinados a otra, denominada empleador, quien a su vez se obliga a pagar una remuneración por dichos servicios (Sánchez, 2019)

Desconexión digital. Es el derecho del trabajador a desligarse de cualquier comunicación, solicitud o tarea laboral a través de medios digitales fuera de su jornada de trabajo, garantizando su tiempo de descanso, vida personal y familiar, sin que ello implique sanción o repercusión laboral. Según Rosenbaum (2019).

Jornada de trabajo. El período durante el cual el trabajador debe cumplir con sus labores contratadas o, en su defecto, permanecer a disposición del empleador, atento y disponible para cuando se le requiera realizar alguna actividad (Ulloa, 2022).

Teletrabajo. Es una modalidad de prestación de servicios mediante tecnologías de la TIC, que requiere regular tanto los medios tecnológicos como el lugar de desempeño. Al tratarse de un servicio subordinado y no de un régimen laboral especial, se rige por la normativa laboral general vigente (OIT, 2021).

TIC. Son herramientas digitales constituyen recursos tecnológicos diseñados para facilitar la conexión entre personas con distintos propósitos. Gracias a su potencial de interacción, estas herramientas han permitido desarrollar entornos más dinámicos y flexibles, dentro de los cuales se promueve una experiencia de aprendizaje ajustada a las características particulares y a las necesidades individuales de cada estudiante (Peralta et al., 2024).

Registro de jornada laboral. Es la obligación legal del empleador de documentar, día a día, el inicio y el término de la jornada de trabajo de cada trabajador. Este mecanismo busca asegurar la transparencia en el cumplimiento de las normas laborales, prevenir abusos como las horas extras no remuneradas y proteger el derecho del trabajador al descanso (Matorras, 2020).

CAPITULO II: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Descripción de la realidad problemática

En el Perú, el teletrabajo se ha consolidado como una modalidad laboral relevante tras la pandemia, al generar beneficios vinculados a la flexibilidad y a la conciliación entre la vida personal y laboral. Sin embargo, su regulación aún presenta vacíos y dificultades en la práctica. La Ley N.º 31572, Ley del Teletrabajo, y su modificatoria, la Ley N.º 32102 (2024), establecen un marco normativo que busca garantizar derechos y deberes tanto para trabajadores como empleadores, incluyendo el derecho a la desconexión digital, entendido como la facultad del trabajador de abstenerse de responder comunicaciones fuera de su jornada laboral. No obstante, la operatividad de este derecho enfrenta obstáculos en la realidad laboral, pues, aunque el reglamento de la Ley N.º 31572 recoge disposiciones específicas sobre la materia, persisten dudas sobre su efectividad, especialmente en lo referido al respeto del tiempo de descanso y la limitación de la jornada frente a las crecientes exigencias tecnológicas.

Investigaciones recientes subrayan que en la práctica muchos teletrabajadores continúan sometidos a jornadas extensas, presión de disponibilidad permanente y ausencia de mecanismos claros de supervisión. Esta situación no solo afecta su salud física y mental (Pérez, 2025), sino que además debilita la efectividad del marco normativo vigente. Asimismo, se observan dificultades en la formalización de contratos claros, en el registro adecuado de la jornada, en la protección de datos personales y en la prevención

de riesgos ocupacionales en entornos digitales. Todo ello genera una brecha significativa entre lo que la norma establece y lo que ocurre en la práctica, lo que pone en entredicho la eficacia de la regulación.

En este sentido, los hallazgos del estudio evidenciaron que la legislación peruana ha logrado avances en algunos aspectos, como la entrega de recursos tecnológicos y la protección en materia de seguridad y salud ocupacional, sin embargo persisten deficiencias en áreas críticas como la desconexión digital y la adecuadas del aspecto del lugar de trabajo (bellido et al., 2025). A ello se suman factores estructurales como la brecha digital y la resistencia cultural, que dificultan la implementación plena del teletrabajo. Por ello, se hace necesario analizar críticamente el marco normativo vigente, identificar sus limitaciones y proponer mecanismos efectivos de ejecución que garanticen un teletrabajo saludable, equitativo y respetuoso de los derechos laborales (Arévalo, 2024).

2.2 Formulación del problema general y específicos

Problema general:

¿En qué medida la regulación del contrato de teletrabajo en el Perú garantiza el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión digital en el año 2025?

Problemas específicos:

1. ¿Cuáles son los principales vacíos o limitaciones en la regulación del contrato de teletrabajo respecto al derecho a la desconexión digital?
2. ¿Qué dificultades enfrentan los empleadores y teletrabajadores para aplicar efectivamente las disposiciones normativas sobre desconexión digital?
3. ¿Qué propuestas normativas o de gestión pueden contribuir a fortalecer la regulación del teletrabajo y la protección del derecho a la desconexión digital?

2.3 Objetivo general y específico

Objetivo general:

Analizar la regulación del contrato de teletrabajo y su relación con la garantía del derecho a la desconexión digital en el Perú, 2025.

Objetivo específicos:

1. Identificar los vacíos y limitaciones de la regulación actual del contrato de teletrabajo en relación con el derecho a la desconexión digital
2. Examinar las principales dificultades prácticas que enfrentan empleadores y teletrabajadores en la aplicación del derecho a la desconexión digital.
3. Proponer recomendaciones normativas y de gestión que fortalezcan la regulación del teletrabajo y la protección del derecho a la desconexión digital en el Perú.

CAPITULO III: JUSTIFICACION Y DELIMITACION DE LA JUSTIFICACION

3.1 Justificación e importancia del estudio

Justificación teórica

Se justifica porque contribuye a enriquecer el marco conceptual sobre el teletrabajo en el Perú. Desde el derecho laboral, el derecho a la desconexión digital constituye una extensión del derecho al descanso, la jornada máxima de trabajo y la protección de la dignidad del trabajador, reconocidos en la Constitución Política del Perú (artículo 23° y 25°) y en convenios internacionales de la OIT. Asimismo, la Ley N° 31572 y su modificatoria N.° 32102 (2024) incorporan este derecho en el marco del teletrabajo, en línea con los estándares europeos y comparados. No obstante, su aplicación práctica enfrenta limitaciones que justifican un análisis académico sobre la eficacia de la norma.

Desde la gestión del trabajo en entornos digitales, el teletrabajo plantea nuevos retos en la organización laboral, como la disponibilidad permanente, el control del tiempo de conexión, el uso de tecnologías de supervisión y el equilibrio entre vida personal y profesional, destacan la necesidad de mecanismos normativos claros que prevengan la sobreexposición digital y garanticen un rendimiento sostenible en los trabajadores.

En conjunto, la investigación permiten sustentar la relevancia de estudiar el derecho a la DD dentro del teletrabajo entendiéndolo como una realidad con implicancias jurídico, organizacional y humano, cuyo abordaje crítico no solo asegura la salvaguarda de los garantías laborales, sino que además favorece la conformación de ambientes de trabajo más saludables, sostenibles y beneficiosos para la salud en medios de los cambios que trae consigo la transformación digital del empleo en el Perú.

Justificación práctica

La justificación es sólida, ya que se centró en un problema real que afecta directamente a las relaciones laborales en el Perú, la regulación y aplicación efectiva del acuerdo laboral bajo la modalidad de teletrabajo y de manera específica del cumplimiento efectivo del derecho a la DD. En un contexto donde esta modalidad laboral se ha consolidado tras la pandemia, persisten dificultades como la sobreexigencia tecnológica, la falta de claridad en los contratos y la debilidad de los mecanismos de supervisión, lo que genera impactos negativos en la salud física y mental de los trabajadores.

Desde una perspectiva aplicada, este estudio permitirá identificar los vacíos normativos y las barreras en la implementación del teletrabajo, así como analizar las consecuencias que tiene la carencia de una regulación efectiva que garantice el respeto al derecho a la desconexión digital en la realidad laboral. Estos hallazgos serán útiles para los responsables de recursos humanos en el sector público y privado, así como para las autoridades laborales, ya que ofrecerán insumos para diseñar políticas más claras y mecanismos de control efectivos.

Además, la investigación servirá como una herramienta de análisis y orientación para empleadores y trabajadores, proporcionando evidencias sobre los riesgos asociados a la hiperconectividad laboral y la necesidad de garantizar un equilibrio entre productividad y bienestar. De esta manera, se contribuirá con propuestas que promuevan relaciones laborales más equitativas y sostenibles, en beneficio tanto de la eficiencia organizacional como de la protección de derechos fundamentales.

Por otro lado, este estudio tiene un valor práctico para el propio investigador, al permitirle aplicar conocimientos académicos y jurídicos en el análisis de una problemática actual y de gran impacto social, generando recomendaciones sólidas y viables que pueden servir como referente para el fortalecimiento de la normativa laboral en el Perú.

Justificación metodológica

Desde el punto, la investigación adquiere relevancia porque aplica un enfoque sistemático para analizar la brecha entre el marco normativo y la realidad laboral. Al utilizar métodos de análisis documental, según tu diseño de investigación, se garantiza la obtención de información válida y confiable. Asimismo, este tipo de metodología permite identificar limitaciones en la implementación de la ley y ofrecer propuestas de mejora sustentadas en evidencia, lo cual refuerza la validez científica del trabajo.

El tipo de investigación es aplicada, porque busca generar conocimiento útil y propositivo que permita orientar políticas laborales más eficaces, así como aportar a la toma de decisiones de las organizaciones en la implementación de esta modalidad. Además, este tipo de estudio nos permitirá comprender el fenómeno del teletrabajo desde una perspectiva integral, integrando aspectos legales, organizacionales y humanos que son fundamentales para su implementación efectiva y sostenible

Justificación social

En el plano social, el estudio cobra relevancia porque el teletrabajo se ha consolidado como una modalidad que impacta directamente en la calidad de vida de miles de personas en el Perú. Garantizar un marco normativo claro y aplicable no solo promueve la productividad empresarial, sino que también resguarda la salud física y mental de los trabajadores, su tiempo de descanso y la conciliación entre la vida personal y laboral. Por tanto, este trabajo de investigación busca contribuir al fortalecimiento de un modelo de teletrabajo justo, inclusivo y adaptado a las necesidades de la sociedad peruana en un contexto pos pandemia.

La relevancia se enfatiza porque, contribuye a ampliar el conocimiento científico sobre un fenómeno en transformación, como es el teletrabajo, y en particular sobre la DD, que constituye un derecho clave para preservar la salud física y mental de los trabajadores. Además, el análisis cobra especial relevancia en el contexto pos pandemia, donde el trabajo a distancia ha dejado de ser una medida excepcional para convertirse en una práctica consolidada en diversos sectores de la economía. En consecuencia, esta investigación no solo aporta al ámbito académico y jurídico, sino que también ofrece insumos prácticos para la toma de decisiones en instituciones públicas y privadas, contribuyendo al fortalecimiento de un modelo de teletrabajo equitativo, moderno y adaptado a las necesidades del contexto laboral actual.

3.1 Delimitación del estudio

Delimitación espacial,

El presente estudio se desarrolló en el contexto laboral peruano, tomando como referencia el marco normativo vigente en el país (Ley N.º 31572 y su modificatoria, Ley N.º 32102 de 2024). La investigación se enfocó en analizar su aplicación tanto en el sector público como en el sector privado, con especial énfasis en trabajadores que desempeñan sus labores bajo la modalidad de teletrabajo

Delimitación temporal

La investigación se presentó una delimitación entre el periodo **2022-2025**, lapso en el cual se implementó y modificó la normativa del teletrabajo en el Perú, pasando de la finalización del régimen excepcional de trabajo remoto (diciembre 2022) a la promulgación y primeras etapas de aplicación de la Ley N.º 31572 y su modificatoria. Este marco temporal permite evaluar tanto el contexto inmediato post pandemia como los desafíos actuales en torno a la regulación del derecho a la desconexión digital.

CAPITULO IV: FORMULACIÓN DEL DISEÑO

4.1 Diseño esquemático

El trabajo de suficiencia profesional se ha desarrollado con el diseño esquemático según tres aspectos.

Enfoque legislativo

Según este enfoque, la investigación se centró en analizar el marco normativo del teletrabajo en el Perú (Ley N.º 31572 y su modificatoria Ley N.º 32102) y su reglamento. A través de este enfoque, examina el reconocimiento legal de derechos como la DD, la seguridad y salud en el trabajo remoto, y la protección de datos. Además permite cumplir con el objetivo específico de identificar vacíos y limitaciones en la regulación vigente, así como su eficacia práctica.

Enfoque institucional

Este enfoque permite estudiar cómo las organizaciones, tanto públicas como privadas, implementan el teletrabajo en la práctica. Además este enfoque evalúa los impactos en la administración del personal y talento humano, control de jornada, productividad y bienestar laboral.

Responde al objetivo específico de analizar las dificultades operativas y administrativas que enfrentan empleadores y trabajadores en la aplicación del teletrabajo.

Enfoque social

Este tipo de enfoque permite explorar los efectos del teletrabajo en la vida de los trabajadores, considerando su calidad de vida, equilibrio trabajo familia, salud física y mental. Además, reconoce oportunidades y riesgos: inclusión laboral de sectores vulnerables versus sobrecarga laboral, aislamiento social y brecha digital.

Atiende al objetivo específico de valorar las implicancias sociales y laborales del teletrabajo en la sociedad peruana contemporánea.

4.2 Descripción de los aspectos básicos del diseño

Enfoque legislativo-normativo

Se basa en el análisis de la regulación vigente sobre teletrabajo y derecho a la desconexión digital en el Perú, especialmente la Ley N.º 31572 y la Ley N.º 32102 (2024), así como su reglamento y la jurisprudencia relacionada. Esto permite identificar vacíos normativos, derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores, y evaluar la efectividad de la normativa en la práctica. Además se analiza cómo la legislación condiciona la implementación del teletrabajo y si este protege o no la desconexión digital de los trabajadores.

Enfoque organizacional-empresarial

En este tipo de enfoque se examina cómo las empresas y entidades públicas implementan y supervisan el teletrabajo. Así como la efectividad de los contratos de laborales, el registro de jornadas, la disponibilidad de herramientas digitales, supervisión de horarios y respeto efectivo del derecho a desconectarse digitalmente. De tal manera, que nos ayudó a identificar barreras operativas y administrativas que dificultan la aplicación efectiva de la normativa.

Enfoque social-psicológico

Este tipo de enfoque analiza los efectos del teletrabajo y la desconexión digital en la salud física, mental y social de los colaboradores, teniendo en cuenta factores como aislamiento y la vida laboral y personal. Asimismo, permite identificar cómo la falta de DD impacta en el bienestar laboral del trabajador, como en la productividad de la misma. Así como como, en la dinámica de equipos y la cultura organizacional. Asimismo, tiene en cuenta la percepción de los trabajadores sobre la efectividad de la normativa y su implementación en el día a día.

CAPITULO V: PRUEBA DEL DISEÑO

5.1 Aplicación de la propuesta de solución

La propuesta de solución para el estudio consiste en la implementación de un modelo de regulación y gestión del teletrabajo direccionado a garantizar el derecho a la desconexión digital, con base en la Ley N.º 31572 y su modificatoria, así como a sus buenas prácticas internacionales. Esta propuesta se plantea como un **modelo normativo y operativo**, aplicable a diferentes empresas y entidades públicas que implementen el teletrabajo en el Perú.

Etapas de la aplicación del diseño:

1. Incorporación de cláusulas contractuales específicas

Se debe incluir en los contratos de teletrabajo cláusulas que delimiten claramente el horario laboral y el tiempo de desconexión digital obligatorio. Asimismo, se debe establecer en la cláusula que el empleado no tiene la obligación de atender llamadas, correos electrónicos ni mensajes fuera del horario laboral establecido fuera de su jornada. Igualmente se debe definir mecanismos de supervisión y sanciones administrativas si el empleador no cumple con lo establecido.

2. Implementación de un registro digital de jornada

En esta etapa es recomendable hacer uso de herramientas digitales para registrar automáticamente la conexión y desconexión del trabajador, garantizando transparencia y respeto a la privacidad. Asimismo, se recomienda centralizar el registro en el área de recursos humanos y auditarlo periódicamente para asegurar el cumplimiento de la normativa.

3. Capacitación y sensibilización

En esta etapa los teletrabajadores y jefes inmediatos deben recibir talleres con conocimiento al derecho a la DD. Estos talleres o capacitaciones deben reforzar la relevancia de mantener una armonía entre la vida profesional y personal, riesgos ergonómicos y beneficios para la productividad.

Paso 4. Supervisión y control interno

Se debe implementar un canal de denuncias confidenciales, de tal manera que el trabajador pueda informar sobre presiones indebidas de disponibilidad permanente. Además, debe contar el área de recursos humanos con un comité de seguimiento que evalúe posibles vulneraciones al derecho de desconexión.

Paso 5. Evaluación de resultados y ajustes

Es necesario establecer indicadores generales de cumplimiento y bienestar laboral que permitan evaluar la efectividad del modelo propuesto. Asimismo, se necesita una proyección en el cumplimiento normativo de las empresas o instituciones que mejore la motivación, la satisfacción y productividad de los trabajadores,

CONCLUSIONES

- El teletrabajo se ha consolidado como una modalidad laboral relevante en el Perú, ofreciendo beneficios como flexibilidad, ahorro de tiempo, costos, y mantenimiento de la productividad; sin embargo, persisten vacíos normativos y dificultades prácticas para garantizar plenamente el derecho a la desconexión digital.
- La Ley N.º 31572 y su modificatoria, la Ley N.º 32102 (2024), establecen un marco legal que reconoce el derecho a la desconexión digital, pero carecen de mecanismos claros de supervisión, control de jornada y sanciones efectivas, lo que genera una brecha entre la norma y la práctica laboral.
- La propuesta de diseño planteada, que incluye cláusulas contractuales específicas, registro digital de jornada, capacitación, seguimiento interno y mecanismos de denuncia, resulta viable y coherente con los objetivos de la investigación, ya que busca cerrar la brecha entre la normativa vigente y su aplicación efectiva.
- La implementación de medidas prácticas para garantizar la desconexión digital contribuye a un entorno laboral más saludable, equitativo y productivo, además de fortalecer la seguridad jurídica tanto para ambas partes, empleadores y empleados, que favorece una relación laboral más transparente y sostenible.

RECOMENDACIONES

Para el Estado. Se recomienda al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y a la SUNAFIL fortalecer la fiscalización del teletrabajo mediante inspecciones periódicas que verifiquen el cumplimiento del derecho a la desconexión digital y las condiciones de seguridad y salud laboral. Asimismo, se sugiere establecer protocolos claros de reporte de infracciones y sanciones efectivas para empleadores incumplidores, acompañados de campañas de sensibilización que promuevan la protección integral de los derechos de los teletrabajadores

Para los empleadores y entidades públicas. Se sugiere inclusión contractual, incorporando cláusulas explícitas en el contrato que garantice la desconexión digital, que defina con precisión los horarios laborales y los canales de comunicación oficiales; así como implementar, sistemas digitales confiables de registro de jornada que permitan monitorear el cumplimiento de los horarios establecidos. Finalmente, establecer políticas internas claras de supervisión junto con canales de denuncia confidenciales que protejan al teletrabajador y aseguren el cumplimiento de estas normas.

Para los trabajadores. Se sugiere a los teletrabajadores conocer sus derechos laborales respecto a la desconexión digital, participando proactivamente de capacitaciones sobre gestión del tiempo, ergonomía y equilibrio entre vida laboral y personal. De tal manera que ejerzan estos derechos de manera responsable para proteger su bienestar a la vez que optimicen su desempeño profesional.

Para futuras investigaciones. Analizar el impacto del teletrabajo y la desconexión digital en sectores productivos específicos, así como evaluar sistemáticamente la efectividad de las herramientas tecnológicas y políticas internas implementadas, con el fin de generar un conocimiento basado en evidencia concreta que permita optimizar tanto el bienestar laboral como la productividad sectorial.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS

- Arévalo, J. (2021). El contrato de trabajo en la legislación peruana vigente. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*.
<https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/350/818#info>
- Campos, A. I. P. (2021). Teletrabajo y derecho a la desconexión digital. *Relaciones laborales y derecho del empleo. Revista internacional y comparada de relaciones laborales y de derecho del empleado*, 9 (1), 499-528.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7837244>
- Casanova Lugo, E. M. (2022). *Derecho a la desconexión digital: particularidades de su garantía en el teletrabajo* [Tesis de grado, Universidad de la laguna].
<https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/30139/Derecho%20a%20la%20de%20desconexion%20digital%20Particularidades%20de%20su%20garantia%20en%20el%20teletrabajo..Pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Código civil peruano. (2025). *Código Civil peruano* [actualizado 2025].
<https://lpderecho.pe/codigo-civil-peruano-realmente-actualizado/>
- Congreso de la República del Perú. (2022). *Ley N.º 32102, Ley del Teletrabajo*.
<https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/3460247-31572>
- Congreso de la República del Perú. (2024). *Ley n° 32102, ley que modifica la ley 31572, ley del teletrabajo, respecto de los derechos y deberes de los teletrabajadores*, Diario Oficial 1964 El Peruano.
<https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2309239-2>
- Constitución política de Perú. (1993). *Capítulo II, de los derechos sociales y económicos*.
<https://www.congreso.gob.pe/Docs/constitucion/constitucion/index.html#p=16>
- Decreto Legislativo N°. 854. <https://www2.congreso.gob.pe/sicr/tradocestproc/clproley2001.nsf/pley/919D8355B8E1E44E05256E47007724DC?opendocument>
[LESGISLATIVOwww2.congreso.gob.pe/sicr/tradocestproc/clproley2001.nsf/pley/919D8355B8E1E44E05256E47007724DC?opendocument](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/tradocestproc/clproley2001.nsf/pley/919D8355B8E1E44E05256E47007724DC?opendocument)
- Decreto legislativo N° 007-2022-TR. *Aprueban Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo*.
<https://drive.google.com/file/d/1D4ju3fRNV3Z00nYZ1kIsJhBW6e8wG6gy/view>
- Ferreya, C., y Ocampo, C. V. (2020). El derecho a la desconexión digital. El teletrabajo: una necesidad. *Revista de Estudio de Derecho Laboral y Derecho Procesal*

- Laboral*, 2, 131-144. <https://revistas.ubp.edu.ar/index.php/derecho-laboral/article/view/2683-8761%282020%29010>
- Gobierno del Perú. (2022). *Ley N° 31572*. https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/buscador?term=Ley+N.%C2%BA+31572%2C+Ley+del+Teletrabajo&institucion=congresode-la-republica&topic_id=&contenido=normas+y+documentos+legales&sort_by=none
- Gobierno del Perú. (2020). *Decreto de Urgencia N.° 004-2021-TR*. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/1749173-004-2021-tr>
- Gobierno del Perú. (2020). *Decreto de Urgencia N.° 026-2020*. <https://www.gob.pe/institucion/presidencia/normas-legales/460471-026-2020>
- Gobierno del Perú. (2013). *Ley N.° 30036*. <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/292283-30036>
- Gobierno del Perú (2018). *Decreto Legislativo N.° 1384*. <https://www.gob.pe/institucion/minjus/normas-legales/190877-1384>
- Ley N° 29783- ley de seguridad y salud en el trabajo. (2022). Normas legales actualizadas- Decreto Supremo N° 005-2012. TR. https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=38&utm_source=chatgpt.com
- Ley 32102. *Ley que modifica la ley N° 31572, ley del teletrabajo, respecto de los derechos y deberes de los teletrabajadores. Artículo único. Modificación de los artículos 6, 11, 12, 21 y 23 de la Ley 31572, Ley del Teletrabajo*. <https://lpderecho.pe/ley-32102-prohiben-teletrabajadores-actividades-extralaborales-jornada-laboral>
- López, W. (2020). *La necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente a la implementación del trabajo remoto y el teletrabajo en las empresas* [Tesis de maestría, Pontificia universitaria Católica del Perú]. <https://repositorio.pucp.edu.pe/items/d55f1c2c-3a4f-4aba-b66c-2d230f847de3>
- Matorras, A. (2020). *El registro diario de la jornada laboral: ¿una medida adecuada para el trabajo del siglo xxi?* [Tesis de maestría, Universidad Pontificia Comillas]. <https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/410319/retrieve>
- Mendoza, J. (2021). *Desconexión digital en el teletrabajo y trabajo remoto en Perú, 2020* [Tesis de grado, Universidad Católica de Santa María]. <https://repositorio.ucsm.edu.pe/server/api/core/bitstreams/b742319f-c900-41a5-ab51-043bad10f5ed/content>

- Messenger, J., y Gachwind, L. (2016). Three generations of Telework: New ICTs and the Revolution from Home Office to Virtual Office. *New Technology Work and Employment* 31(3):195-208. <https://doi:10.1111/ntwe.1207>
- Ministerio del trabajo y promoción del empleo. (2021). *Informe trimestral del mercado laboral Situación del empleo en 2020*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1795315/Reporte%20de%20empleo%201T%202021.pdf?v=1618078052>
- More, L. (2017). Le droit à la déconnexion en droit français La question de l'effectivité du droit au repos à l'ère du numérique. *Labor & Law Issues*, 3 (2), 1-16. <https://shs.hal.science/halshs-02127215/document>
- Moyano, M. A. (2020). Teletrabajo en la justicia tucumana por covid-19. Derecho a la desconexión digital. Panorama pos pandemia. *Revista Nuevas Propuestas*, 55, 164-174. <http://ediciones.ucse.edu.ar/ojsucse/index.php/nuevaspropuestas/article/view/33>
- Nilles, J. (1975). Telecommunications and Organizational Decentralization. *IEEE TRANSACTIONS ON communications*, 23(10), <https://jala.com/Telecomm%20and%20Org%20Decentralization.pdf>
- Organización internacional del trabajo. (2021). *Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe* https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms_811301.pdf
- Organización internacional del trabajo. (1996). *C177 - Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996*. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322
- Peralta, L., Gahona, M., Luna, M., y Bazán, M. (2024). Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en educación secundaria: Una revisión sistemática. *Revista Andina de Educación*, 7(1), <https://doi.org/10.32719/26312816.2023.7.1.1>
- Pérez, J. (2025). Contexto del teletrabajo en América Latina desde una visión gerencial y de legalidad: una revisión sistematizada. *Revista Multidisciplinaria Voces de América y el Caribe* 2(1), 311-351. https://www.researchgate.net/publication/389746221_Contexto_del_teletrabajo_en_America_Latina_desde_una_vision_gerencial_y_de_legalidad_Revisio_n_sist

[ematicaContext_of_telemwork_in_latin_america_from_a_management_and_legal_view_Systematic_review](#)

- Pérez Alonso, 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*, (39), 225-265. <https://www.scielo.org.mx/pdf/rlds/n39/2448-7899-rlds-39-225.pdf>
- Pons, F. T. (2021). La “desconexión digital” a lomos de la seguridad y salud en el trabajo. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, (45), 257-275. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8022850>
- Quiroz, & García, D. (2016). *Manual de contratación laboral*. Perú: 1ra edición Perú. Casación laboral N°321-2017 lima. Corte suprema de justicia de la república. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/01/Cas.-Lab.-321-2017-Lima-LP.pdf>
- Rosembaum, F. (2020). El “derecho” a la desconexión con especial énfasis en el sistema jurídico uruguayo. *Revista Derecho & Sociedad*, 53, 111-122. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/21794>
- Sánchez, C. (2020). Derecho de los trabajadores a la desconexión digital en el ámbito laboral español. *Revista de Derecho*, 21, 247-275. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8472375>
- Segura, M. C. A. (2021). Las implicaciones del derecho a la desconexión digital en la prestación de trabajo y en el teletrabajo regular. *Revista Derecho Social y Empresa*, 15, 58-83. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8095104>
- Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, *Ley de Productividad y Competitividad Laboral del contrato del trabajo-artículo 4*. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)
- Tello, M. F. B., & Romero, C. D. R. (2022). Desconexión digital en Ecuador durante la pandemia por COVID-19. *Sociedad & Tecnología*, 5(S1), 210-222. <https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/244>
- Toyama, J. (2011). *Derecho individual del trabajo*. Lima: 1ra edición
- Torten, R., Reichen, C., y Caraballo, E. (2016). Eleworking in the new milleneum. *The Journal of Developing Areas* 50 (5), 317-326. DOI:10.1353/jda.2016.0060.

Velasco, M. (2023). Derecho a la desconexión digital. *Temas laborales*, 68, 393-413.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9167644>



ANEXO

MATRIZ DE CONSISTENCIA
REGULACIÓN DEL CONTRATO DEL TELETRABAJO Y EL DERECHO A LA DESCONEXION DIGITAL EN EL PERÚ, 2025

Problema General	Objetivo General	Variables	Dimensiones	Indicadores
¿En qué medida la regulación del contrato de teletrabajo en el Perú garantiza el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión digital en el año 2025?	Analizar la regulación del contrato de teletrabajo y su relación con la garantía del derecho a la desconexión digital en el Perú, 2025	Variable 1: Regulación del contrato de teletrabajo	Normativa vigente Cláusulas contractuales específicas Supervisión y fiscalización	Vigencia de leyes y reglamentos aplicables Incorporación de cláusulas de horario y desconexión en los contratos Mecanismo de supervisión y sanción implementadas
Problema específicos	Objetivo específicos			
¿Cuáles son los principales vacíos o limitaciones en la regulación del contrato de teletrabajo respecto al derecho a la desconexión digital? ¿Qué dificultades enfrentan los empleadores y teletrabajadores para aplicar efectivamente las disposiciones normativas sobre desconexión digital? ¿Qué propuestas normativas o de gestión pueden contribuir a fortalecer la regulación del teletrabajo y la protección del derecho a la desconexión digital?	Identificar los vacíos y limitaciones de la regulación actual del contrato de teletrabajo en relación con el derecho a la desconexión digital. Examinar las principales dificultades prácticas que enfrentan empleadores y teletrabajadores en la aplicación del derecho a la desconexión digital. Proponer recomendaciones normativas y de gestión que fortalezcan la regulación del teletrabajo y la protección del derecho a la desconexión digital en el Perú.	Variable 2: Derecho a la desconexión digital	Ejercicio efectivo del derecho. Impacto en la salud y bienestar del trabajo. Cumplimiento y control de horario	Reconocimiento del derecho de los trabajadores a desconectarse fuera del horario laboral. Regulación de estrés, fatiga o aislamiento laboral reportado. Registro de jornada y cumplimiento de derecho a la desconexión.

ANEXOS

[Sección opcional, en caso ser procedentes. Usar el tipo de fuente Times New Roman, tamaño 12]

Colocar los documentos que complementan el cuerpo del trabajo y que se relacionan con el estudio, sean los formatos del instrumento de investigación seleccionado que se aplica en la prueba de diseño.

