

Desconexión digital en el Perú: regulación, salud y nuevos retos del trabajo digital



El uso creciente de herramientas tecnológicas y sistemas automatizados plantea, además, nuevos desafíos para el ejercicio de este derecho. / Foto: Gemini.

24/07/2026

Por
Carla Benedetti*

Compartir en
RRSS

Para recibir nuestro boletín diario, [¡suscríbete aquí!](#)

La regulación peruana reconoce el derecho a desconectarse fuera de la jornada laboral, pero su aplicación plantea desafíos vinculados con la seguridad y salud en el trabajo frente a la hiperconectividad, la inteligencia artificial y la transformación de las relaciones laborales.

Fecha de publicación: 24/07/2026
Etiquetas: [Perú](#), [inteligencia artificial](#), [permiso de trabajo](#), [Economía digital](#), [derecho laboral](#)

El derecho a la desconexión digital fue reconocido expresamente en el ordenamiento peruano durante la pandemia, en un contexto en el que el trabajo remoto extendió el uso de herramientas digitales y se evidenció con mayor claridad una dificultad que ya existía: la prolongación de las comunicaciones laborales más allá de la jornada y la consiguiente expectativa de disponibilidad permanente.

Desde entonces, la regulación ha evolucionado. El derecho dejó de estar únicamente asociado a las medidas excepcionales adoptadas durante la emergencia sanitaria y actualmente se encuentra expresamente recogido en la Ley N.º 31572, Ley del Teletrabajo, y en su reglamento.

Ahora bien, ¿cuál es el alcance de la regulación peruana, qué dificultades plantea su aplicación práctica y por qué es importante entender la desconexión digital no solo como un límite al tiempo de trabajo, sino también como una garantía vinculada con la seguridad y salud en el trabajo frente a los nuevos desafíos de la digitalización y automatización del trabajo?

La regulación inicial del trabajo remoto introdujo una precisión útil para delimitar el contenido de este derecho: la desconexión digital no impedía que el empleador remitiera comunicaciones o asignara tareas fuera de la jornada, siempre que el trabajador no estuviera obligado a conectarse ni a atenderlas durante su descanso. Por tanto, la sola remisión de un mensaje fuera del horario de trabajo no supone necesariamente una vulneración del derecho. El núcleo de la protección se encuentra, más bien, en que el trabajador no esté obligado a atender esas comunicaciones ni a mantenerse disponible durante sus periodos de descanso, y en que su decisión de no hacerlo no genere consecuencias negativas.

La Ley Silla peruana: ¿cómo está planteado este nuevo derecho laboral?

Desde esa perspectiva, aunque la desconexión digital suele explicarse como el derecho a no responder correos, mensajes o llamadas fuera de la jornada, su contenido es más amplio. No se trata únicamente de apagar el teléfono o cerrar una aplicación, sino de impedir que las herramientas digitales prolonguen, de manera expresa o implícita, la obligación de trabajar más allá de la jornada. Así, opera como un límite al poder de dirección y como una garantía para otros derechos: la jornada máxima, el descanso, la intimidad, la conciliación de la vida personal y familiar, y la seguridad y salud en el trabajo. Para quienes no se encuentran comprendidos en la jornada máxima, la regulación establece un mínimo de 12 horas continuas de desconexión dentro de cada periodo de 24 horas, además de los días de descanso, vacaciones y licencias.

La regulación expresa de este derecho dentro de la Ley del Teletrabajo responde a las características particulares de esta modalidad, en la que el espacio personal y el espacio de trabajo pueden superponerse y los límites de la jornada resultar menos perceptibles. Ello no significa, sin embargo, que los trabajadores que prestan servicios de manera presencial se encuentren desprotegidos frente a requerimientos laborales fuera de su horario.

En estos casos, resultan aplicables las normas sobre jornada máxima, trabajo en sobretiempo, descansos remunerados y seguridad y salud en el trabajo. Por ello, más que sostener que existe un vacío que necesariamente deba cubrirse mediante la extensión formal del derecho a todos los trabajadores, corresponde analizar cómo operan estas garantías frente a formas de hiperconectividad que también pueden presentarse en el trabajo presencial, como los mensajes, correos o grupos de coordinación que permanecen activos luego de concluida la jornada.

La nulidad del Decreto Supremo No. 001-2022-TR y la validez de tercerizar el núcleo del negocio en el Perú

La dificultad no suele encontrarse únicamente en una instrucción expresa de permanecer conectado. También puede originarse en prácticas organizacionales que generan una expectativa implícita de disponibilidad: comunicaciones reiteradas durante la noche, reuniones programadas fuera del horario habitual o grupos de coordinación permanentemente activos. Aunque el trabajador no se encuentre formalmente obligado a responder, puede percibir que hacerlo constituye una señal de compromiso o que su falta de respuesta será valorada negativamente. Por ello, para determinar si el derecho ha sido respetado, no basta con verificar la existencia de una orden expresa. También debe considerarse la reiteración de los requerimientos, las consecuencias de no responder y si, en los hechos, el trabajador se mantuvo disponible o realizó labores durante su descanso.

Esto no implica prohibir de manera absoluta las comunicaciones fuera del horario de trabajo. En organizaciones con jornadas distintas, equipos internacionales o necesidades de atención excepcional, una prohibición de esa naturaleza podría resultar poco funcional: lo relevante es que existan reglas claras que permitan distinguir una comunicación ordinaria de una situación que requiera atención inmediata.

Cuando la conexión permanente deja de ser un hecho ocasional y se convierte en una forma habitual de trabajo, sus efectos no se limitan al tiempo de descanso. También puede generar fatiga digital, dificultades para conciliar el sueño, estrés y una sensación de alerta permanente. Por eso, la desconexión no debería analizarse únicamente desde las reglas sobre tiempo de trabajo, sino también desde el deber de prevención.

Barreras burocráticas en Perú: cuando la omisión del Estado también es ilegal

La Ley del Teletrabajo contiene disposiciones sobre seguridad y salud, pero todavía sería conveniente vincular de manera más directa la desconexión con la gestión de los riesgos psicosociales. Ello permitiría evaluar la carga de trabajo, la duración de las reuniones, la frecuencia de las comunicaciones fuera de horario, los tiempos de respuesta exigidos y la existencia de periodos reales de recuperación. Esta mirada evita trasladar al trabajador toda la responsabilidad de desconectarse cuando la propia organización fija plazos incompatibles con la jornada o premia la disponibilidad constante.

El uso creciente de herramientas tecnológicas y sistemas automatizados plantea, además, nuevos desafíos para el ejercicio de este derecho. Las alertas, recordatorios o comunicaciones generadas mediante estas herramientas pueden contribuir a prolongar la disponibilidad del trabajador más allá de su jornada. Desde una perspectiva laboral y de seguridad y salud en el trabajo, corresponde evaluar si su utilización respeta los periodos de descanso y evita generar una expectativa permanente de atención.

Por ejemplo, la inteligencia artificial puede reducir tareas repetitivas y mejorar la organización. A la vez, puede intensificar el trabajo si el tiempo que se libera se traduce automáticamente en más encargos, plazos más cortos o expectativas superiores de productividad. Por ello, su implementación debería considerar sus efectos sobre la jornada, los descansos y la salud de los trabajadores.

Si bien el Perú cuenta con una regulación vigente sobre desconexión digital, todavía quedan aspectos por precisar. En la práctica, deberían regularse los supuestos excepcionales en los que puede requerirse trabajo fuera de la jornada, sistemas de guardia o disponibilidad inmediata en determinadas circunstancias y asegurarse la compensación correspondiente. Asimismo, se requiere articular este derecho de manera más clara con la seguridad y salud en el trabajo, precisar las consecuencias de las vulneraciones reiteradas y establecer criterios que faciliten su fiscalización.

¿Cuántos días de licencia de paternidad tienen los trabajadores en América Latina?

Mientras estas mejoras se discuten, las empresas pueden establecer reglas sobre las comunicaciones y los sistemas de disponibilidad, impartir instrucciones a quienes ejercen el poder de dirección, evaluar el impacto de las herramientas tecnológicas e incorporar medidas de desconexión digital en la gestión preventiva de los riesgos psicosociales.

***Carla Benedetti es socia de Benites, Vargas & Ugaz Abogados y experta en Derecho Laboral.**