

Perú:

Siete claves para la correcta aplicación de la desconexión digital

En el marco del trabajo remoto es necesario que los empleadores conozcan los alcances del derecho de desconexión digital de sus trabajadores (límites, responsabilidades y obligaciones) con la finalidad de evitar posibles reclamos de su personal y/o sanciones administrativas por parte de la Autoridad de Trabajo, así como problemas en el desarrollo normal de sus operaciones. Para tales efectos, queremos compartir siete temas claves a tener en consideración para la correcta aplicación de la desconexión digital dentro de las organizaciones.

1 Revisa y define la modalidad de “trabajo a distancia” implementada en la empresa



Uno de los principales efectos de la pandemia ocasionada por el COVID-19 –además de la pérdida de millones de puestos de trabajo– es la implementación acelerada de diversas formas de trabajo a distancia. En el Perú, los empleadores tienen la facultad de implementar el trabajo remoto con la finalidad de salvaguardar la salud de sus trabajadores; medida que se encuentra vigente hasta el 31 de julio de 2021 y a la que se encuentra vinculada el derecho a la desconexión digital.

Es necesario definir los sistemas de trabajo a distancia que emplearán durante el 2021, tomando en consideración la vigencia de la modalidad de “trabajo remoto” y sus implicancias.

2 Identificar situaciones que puedan ‘regular’ al ejercicio del derecho a la desconexión digital



Si bien la desconexión digital implica un derecho que puede ser ejercido por el trabajador, no estamos frente a un derecho absoluto. Así, las empresas deberán identificar situaciones que puedan regular el ejercicio de la desconexión digital, tales como razones de caso fortuito o fuerza mayor, y el propio acuerdo con el trabajador para prestar servicios durante dicho periodo de desconexión.

3 Elaborar políticas y acuerdos que permitan definir y regular los periodos de desconexión digital



Tomando en consideración que el derecho a la desconexión digital puede presentar ciertos matices, consideramos importante elaborar políticas y lineamientos internos que regulen el trabajo remoto, las jornadas de trabajo y los mecanismos de control y organización del trabajo, los alcances de la supervisión de la empresa y los lineamientos para el uso de la desconexión digital.

4 Capacitar y difundir los alcances de la desconexión digital y los mecanismos propuestos por la empresa para su correcto uso



En adición a la implementación de políticas y lineamientos, será necesario difundir y capacitar al personal en los términos y condiciones que regulan el derecho a la desconexión digital. Dentro de estas capacitaciones, será importante resaltar que el derecho a la desconexión digital no limita la facultad de organización y dirección que ejerce el empleador respecto de sus actividades.

5 Implementar procedimientos que permitan reconocer eficientemente la prestación de servicios durante los periodos de desconexión digital



Conforme sucede para la generación de horas extras, la prestación de servicios durante los periodos de desconexión digital debe ser voluntaria en cuanto a su generación, así como respecto a su reconocimiento por parte del empleador. La inexistencia de lineamientos claros, podría significar una prestación de servicios no autorizada.

6 Revisar los procedimientos de calificación de personal bajo las categorías de dirección, no sujeto a fiscalización inmediata y servicios intermitentes



Es necesario que se revise y valide la correcta calificación de los trabajadores excluidos de la jornada máxima legal (dirección, no sujetos a fiscalización inmediata y servicios intermitentes) con la finalidad de poder determinar la aplicación del derecho a la desconexión digital de este grupo de trabajadores y, además, definir correctamente las obligaciones que, por su cargo, deben cumplirse durante dicho tiempo.

7 Compensación con tiempo no trabajado



Una adecuada utilización de los periodos de desconexión digital permitirá ofrecer descanso al trabajador, pero, al mismo tiempo, podrían permitir compensar dicha prestación de servicios con periodos no laborados por el trabajador durante los últimos meses.