Perú:
Nuevos lineamientos sobre el derecho a la desconexión digital en el trabajo remoto

Marzo 2021

Con fecha 11 de marzo de 2021, se publicó el Decreto Supremo No. 004-2021-TR, mediante el cual se establecen nuevos lineamientos que regulan el derecho a la desconexión digital durante el desarrollo del trabajo remoto.

A continuación, encontrarán los 7 aspectos laborales a tener en cuenta sobre la desconexión digital en el marco del trabajo remoto:

1 El derecho a la desconexión digital

El derecho a la desconexión digital en el trabajo remoto implica que el trabajador tiene derecho a desconectarse de los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos (internet o telefonía, entre otros) utilizados para la prestación de servicios durante el tiempo de desconexión digital.

Para tales efectos, el empleador tiene la obligación de respetar el tiempo de desconexión digital y no puede exigir al trabajador realizar tareas, responder comunicaciones y/o establecer coordinaciones de carácter laboral a través dichos medios.

2 ¿Qué se considera tiempo de desconexión digital?

- El tiempo comprendido desde el término de una jornada diaria de trabajo y el inicio de la siguiente.
- Los días de descanso semanal.
- Los días feriados.
- Los días de vacaciones, de licencias y demás periodos de suspensión de trabajo.

3 ¿Los trabajadores que se encuentran excluidos de la jornada máxima tienen derecho a la desconexión digital?

Sí, estos trabajadores tienen derecho a la desconexión digital. Es decir, para el caso de los trabajadores excluidos de la jornada máxima conforme a lo determinado en el artículo 10° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854 (personal de dirección, quienes no están sujetos a fiscalización inmediata de la jornada y aquellos que prestan servicios intermitentes), el tiempo de desconexión digital debe ser de mínimo 12 horas continuas en un periodo de 24 horas.

4 Consecuencias de trabajar en el tiempo de desconexión digital

La realización de tareas o coordinaciones laborales durante el tiempo de desconexión digital se considerará trabajo en sobretiempo y/o trabajo en día de descanso (semanal, en días feriados, vacaciones, etc.), lo cual conllevará al correspondiente pago o a la compensación con descanso sustitutorio, ambos cumpliendo las formalidades de la ley (Decreto Legislativo N° 854 y Decreto Legislativo N° 713, según corresponda).

Se considera una infracción de carácter grave el ejercer coerción o actos de intimidación sobre los trabajadores para realizar tareas, responder comunicaciones o establecer coordinaciones de carácter laboral, durante el tiempo de desconexión digital.

5 Asignación de tareas y remisión de comunicaciones por parte de los empleadores

El derecho a la desconexión digital no excluye el uso de los medios informáticos, de telecomunicaciones o análogos por parte del empleador para la asignación de tareas o el envío de comunicaciones al trabajador; siendo que el trabajador no se encuentra obligado a conectarse a dichos medios ni a atender las tareas/comunicaciones fuera de su jornada laboral. Para tales efectos, el empleador debe establecer las medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión digital.

6 Incumplimientos por parte del empleador: infracción grave

En el marco del Estado de Emergencia Sanitaria (EES) y del Estado de Emergencia Nacional (EEN) por la COVID-19, constituye como una infracción administrativa grave el ejercer coerción o actos de intimidación sobre los trabajadores para realizar tareas, responder comunicaciones o establecer coordinaciones de carácter laboral durante el tiempo de desconexión digital.

La infracción podría generar la imposición de una multa de entre S/6,908.00 a S/115,280.00, en función al número de trabajadores afectados.

7 Tipificación de nuevas infracciones en el marco del EES y el EEN

Se consideran infracciones administrativas de carácter muy grave, las siguientes:

- Disponer, exigir o permitir el ingreso de trabajadores para prestar servicios en centros de trabajo cuya actividad no se encuentra autorizada por el Gobierno.
- Incumplir las disposiciones en relación con el trabajo remoto para trabajadores pertenecientes a grupos de riesgo.
- Contratar a trabajadores para que ocupen los puestos de aquel personal que se encuentra comprendido en una medida de suspensión perfecta de labores.

Las referidas infracciones podrían generar la imposición de multas de entre S/11,572.00 a S/231,32.00, en función al número de trabajadores afectados.

© Garrigues Perú. Av. Víctor Andrés Belaúnde, 332 - Oficina 701 - San Isidro - Lima - Perú
T. +51 1 399 2600 - **F.** +51 1 399 2699 - lima@garrigues.com