

EMITEN DISPOSICIONES MODIFICATORIAS RELACIONADAS AL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL DE LOS TRABAJADORES QUE REALIZAN TRABAJO REMOTO Y ESTABLECEN NUEVAS INFRACCIONES ADMINISTRATIVAS

El 11 de marzo de 2021 se publicó en el diario oficial "El Peruano", el Decreto Supremo No. 004-2021-TR, que aprueba disposiciones complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia No. 127- 2020 - Decreto de Urgencia que establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector privado y establece otras disposiciones. Así, en sus disposiciones complementarias modificatorias, han establecido medidas relacionadas a la desconexión digital y se han dispuesto nuevas infracciones en el ordenamiento sociolaboral. Las disposiciones más relevantes son las siguientes:

Derecho a la desconexión digital	
Definición y alcances	<ul style="list-style-type: none">✓ La desconexión digital es el derecho reconocido al trabajador a partir del cual puede desconectarse de los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos (internet, telefonía, entre otros) utilizados para la prestación de servicios. En consecuencia, el empleador no puede exigir al trabajador realizar tareas, responder comunicaciones o establecer coordinaciones de carácter laboral, a través dichos medios, durante el tiempo de desconexión digital, salvo que acuerde con el trabajador la realización de trabajo en sobretiempo o se ocurran circunstancias de caso fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva.✓ El derecho a la desconexión digital no excluye el uso de los medios informáticos, de telecomunicaciones o análogos por parte del empleador, para asignar tareas o remitir comunicaciones al trabajador, siempre que este no esté obligado a conectarse a dichos medios o a atender las tareas o comunicaciones fuera de su jornada laboral. El empleador debe establecer las medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión digital. <p>Se entiende como tiempo de desconexión digital:</p> <ul style="list-style-type: none">✓ Al tiempo que se extiende entre el término de una jornada diaria de trabajo y el inicio de la siguiente.✓ A los días de descanso semanal, días feriado, días de descanso vacacional, días de licencia y demás periodos de suspensión de la relación laboral.

<p>Jornada en sobretiempo</p>	<p>Se considera trabajo en sobretiempo y se paga o compensa con descanso sustitutorio:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Si durante el tiempo de desconexión digital, el empleador y el trabajador acuerdan que este último realice alguna tarea o coordinación de carácter laboral ✓ Cuando ocurre alguna circunstancia de caso fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva.
<p>Trabajo en días de descanso semanal, vacacional o feriados</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La realización de tareas o coordinaciones de carácter laboral en los días de descanso semanal o días feriados se considera trabajo efectivo y se paga o compensa conforme al Decreto Legislativo No. 713, norma que consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.
<p>Trabajadores de dirección y no sujetos a fiscalización</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El tiempo de desconexión digital para los trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata de la jornada y los que prestan servicios intermitentes debe ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas, además de los días de descanso semanal, días feriados, días de descanso vacacional, días de licencia y demás periodos de suspensión de la relación laboral. ✓ Se considerarán como trabajadores de dirección, conforme a las características descritas en el artículo 43° del TUO de la LPCL (Quienes ejercen la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituyen, o que comparte con aquél las funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial). ✓ Se considera trabajadores que realizan jornada intermitente a aquellos que prestan servicios de espera, vigilancia o custodia, a aquellos que regularmente prestan servicios efectivos de manera alternada con lapsos de inactividad. ✓ Se consideran trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata de la jornada aquellos que realizan sus labores o parte de ellas sin control del tiempo de trabajo o que distribuyen libremente su jornada de trabajo sin estar sujetos a un horario determinado.
<p>Incorporación de la infracción grave administrativa en materia de desconexión digital</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ejercer coerción sobre el trabajador o incurrir en actos dirigidos a intimidar al trabajador para realizar tareas, responder comunicaciones o establecer coordinaciones de carácter laboral, a través de cualquier equipo o medio informático, de telecomunicaciones o análogos, o a mantener activos dichos medios durante el tiempo de desconexión digital, de conformidad con lo previsto en el Decreto de Urgencia No. 026-2020, Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del

	coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional.
Incorporación de infracciones administrativas muy graves por incumplimiento de disposiciones laborales para prevenir la propagación de COVID-19	<ul style="list-style-type: none">• Disponer, exigir o permitir el ingreso o la permanencia de personas para prestar servicios en los centros de trabajo cuya actividad no se encuentra exceptuada del Estado de Emergencia Nacional o para labores que no sean las estrictamente necesarias dentro del ámbito de la excepción.• Incumplir con la regulación aplicable al trabajo remoto para trabajadores considerados en el grupo de riesgo por los períodos de la Emergencia Sanitaria y del Estado de Emergencia Nacional.• Contratar trabajadores para ocupar los puestos de aquellos comprendidos en una medida de suspensión perfecta de labores, prevista en el Decreto de Urgencia No. 038-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante la COVID-19 y otras medidas.

Cualquier duda o consulta, nuestro equipo está a su disposición para ampliar sobre el asunto.

Equipo del área Laboral:



Jorge Luis Acevedo
Socio
jacevedo@bv.u.pe



Vanessa Verano
Abogada Asociada
vverano@bv.u.pe



Carla Benedetti
Socia
cbenedetti@bv.u.pe



Dominick Vera
Abogado Asociado
dvera@bv.u.pe



Karla Zuta
Asociada Senior
kzuta@bv.u.pe



Natalia Peña
Abogada Asociada
npena@bv.u.pe



M. Eugenia Tamariz
Asociada Senior
mtamariz@bv.u.pe



Alfredo Torres
Abogado Asociado
atorres@bv.u.pe



Franklin Altamirano
Asociado Senior
faltamirano@bv.u.pe



Jenner Huerta
Asistente
jhuerta@bv.u.pe



Roberto Vilchez
Abogado Asociado
rvilchez@bv.u.pe



José Galantini
Asistente
jgalantini@bv.u.pe



Carlos Ciriaco
Abogado Asociado
cciriaco@bv.u.pe

Av. 28 de Julio 1044 Lima 18 – Perú / Teléfono: (511) 615-9090 / Fax: (511) 615-9091
Calle Fray Bartolomé de las Casas 478, Urb. San Andrés, Trujillo / Teléfono: (044) 60-8866/
Fax: (044) 60- 8867 Jr. Robles Arnao 1055 – Urbanización San Francisco, Huaraz / Telefax:
(043) 72-4408

La presente alerta es brindada por el estudio Benites, Vargas & Ugaz Abogados con la finalidad de presentar información general sobre normas vigentes y otros aspectos que considera relevantes para las necesidades profesionales y empresariales cotidianas. La difusión a terceros o el empleo de esta información sólo podrá efectuarse mediante la autorización previa del Estudio, por lo que no se asume responsabilidad por su utilización.