

NUEVAS DISPOSICIONES EN MATERIA DE DESCONEXIÓN DIGITAL

21 DE ABRIL DE 2021 | www.bdo.com.pe

Con el inicio del Estado de Emergencia Nacional, la forma en que los trabajadores de diversos sectores económicos proporcionan sus servicios ha cambiado significativamente: el trabajo presencial tradicional ha sido reemplazado por el trabajo a distancia.

Bajo esta "Nueva Normalidad", teniéndose como objetivo conciliar la vida laboral y familiar de los trabajadores, en noviembre de 2020, se publicó el Decreto de Urgencia N° 127-2020. A través de esta normativa, entre otros, se reguló brevemente la figura de la "Desconexión Digital".

Al respecto, el pasado marzo de 2021 fue publicado el Decreto Supremo N° 004-2021-TR, mediante el cual se han dictado disposiciones complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia antes mencionado, incluyendo ello nuevas regulaciones y precisiones en materia de la Desconexión Digital.

A continuación, compartimos los principales puntos a considerar sobre este novedoso derecho, en función a lo dispuesto por la reciente normativa expedida:

► ¿Qué es el derecho a la Desconexión Digital?

La Desconexión Digital implica que el trabajador tenga derecho a desconectarse de los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos utilizados para la prestación de sus servicios.

De dicho modo, la entidad empleadora no podrá exigir la realización de tareas o coordinaciones de carácter laboral durante el período de duración de la Desconexión Digital. No obstante, sí se encontrará habilitada de asignar tareas o remitir comunicaciones a sus trabajadores, siempre y cuando estos últimos no deban atender aquellas fuera de la jornada laboral.

► ¿A cuánto tiempo asciende el derecho a la Desconexión Digital?

El tiempo de Desconexión Digital se extiende entre el término de la jornada diaria y el inicio de la siguiente. Se tendrá derecho a la Desconexión Digital durante los días de descanso, licencias y períodos de suspensión de la relación laboral.

► ¿Existe alguna excepción al reconocimiento y goce del derecho a la Desconexión Digital?

La Desconexión Digital no resultará aplicable en caso la entidad empleadora pacte con sus trabajadores la realización de trabajo en sobretiempo; o, que las labores de los trabajadores resulten indispensables a consecuencia de un hecho fortuito o de fuerza mayor, reconociéndose también el correspondiente pago por trabajo en sobretiempo o la compensación con descanso sustitutorio.

SERVICIOS LEGALES DE BDO

En BDO OUTSOURCING contamos con el equipo idóneo para asistir a nuestros clientes a adecuarse a las nuevas exigencias reguladas por la normativa vigente, asesorándolos y acompañándolos en la implementación de las medidas necesarias para la administración de su personal.

De este modo, brindamos asistencia para asegurar el cumplimiento de la protección a la Desconexión Digital. Ello a través de la adopción de los mecanismos que correspondan para asegurar la eficiencia del personal, a su vez que se suprimen riesgos de eventuales contingencias legales.

[CONOCE LOS SERVICIOS](#)

▶ **Respecto de los trabajadores no sujetos a una jornada laboral, ¿también se benefician del derecho a la Desconexión Digital?**

Los trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata de la jornada laboral, y los que prestan servicios intermitentes, tendrán derecho a 12 horas continuas de Desconexión Digital en un período de 24 horas, como mínimo. Asimismo, gozarán de dicho derecho durante los días de descanso, licencias y períodos de suspensión de la relación laboral.

▶ **¿Qué infracciones aplican en caso de no respetarse el derecho a la Desconexión Digital?**

El ejercer coerción o intimidación sobre los trabajadores para la realización de tareas o coordinaciones de carácter laboral durante el tiempo de Desconexión Digital, es calificado como una infracción grave.

Tal infracción podría ser sancionada con una multa que oscilaría entre las 1.57 UIT a las 26.12 UIT (el valor de la UIT asciende a S/ 4,400.00 o USD 1,200.00 aproximadamente), dependiendo de la cantidad de trabajadores afectados.

▶ **¿Qué medidas deberán adoptar las entidades empleadoras?**

La normativa se limita a disponer la obligación por parte de las entidades empleadoras, de respetar el derecho a la Desconexión Digital de los trabajadores, debiendo establecer las medidas internas que resulten adecuadas para garantizar ello. No obstante, el Ejecutivo no ha considerado las limitaciones que dichas entidades afrontan en esta "Nueva Normalidad", especialmente en lo que respecta a la gestión y supervisión de su personal.

Efectivamente, el impacto económico generado por la pandemia COVID-19, conjuntamente con la acelerada y repentina aplicación de la modalidad de empleo del "Trabajo Remoto", la misma que no se encontraba regulada previamente, representan obstáculos en la adopción e implementación de mecanismos de control a distancia respecto de la jornada laboral del personal.

Siendo ello así, el cumplimiento de esta disposición representa una labor de alta complejidad para las entidades empleadoras. A continuación, brindamos algunas medidas a considerarse para su implementación dentro de las organizaciones:

- Implementación de políticas y lineamientos internos, que permitan asegurar una administración adecuada del personal y de los tiempos de trabajo.
- Establecer planes de trabajo por resultados; esto es, definir de manera periódica o a través de directivas internas los objetivos y/o metas que los trabajadores deberán alcanzar durante la jornada laboral, bajo criterios de razonabilidad.
- Capacitación y sensibilización a los trabajadores, respecto al cumplimiento de la Desconexión Digital, así como respecto a los objetivos que deberá alcanzar dentro de la jornada laboral en función a sus labores.
- Implementación de mecanismos digitales, que permitan una mayor fiscalización a las labores de los trabajadores.

¿TIENES PREGUNTAS? CONTÁCTANOS

PARA MAYOR INFORMACIÓN:



CARINA DÁVILA
Gerente Legal
cdavila@bdo.com.pe



ANDRES FASSIOLI
Asesor Legal
afassio@bdo.com.pe

Esta publicación ha sido elaborada detenidamente; sin embargo, ha sido redactada en términos generales y debe ser considerada, interpretada y asumida únicamente como una referencia general. Esta publicación no puede utilizarse como base para amparar situaciones específicas y usted no debe actuar o abstenerse de actuar de conformidad con la información contenida en este documento sin obtener asesoramiento profesional específico. Póngase en contacto con BDO Outsourcing S.A.C. para tratar estos asuntos en el marco de sus circunstancias particulares. BDO Outsourcing S.A.C., sus socios, empleados y agentes no aceptan ni asumen ninguna responsabilidad o deber de cuidado ante cualquier pérdida derivada de cualquier acción realizada o no por cualquier individuo al amparo de la información contenida en esta publicación o ante cualquier decisión basada en ella. Cualquier uso de esta publicación o dependencia de ella para cualquier propósito o en cualquier contexto es bajo su propio riesgo, sin ningún derecho de recurso contra BDO Outsourcing S.A.C. o cualquiera de sus socios, empleados o agentes.

BDO Outsourcing S.A.C., una sociedad anónima cerrada peruana, es miembro de BDO International Limited, una compañía limitada por garantía del Reino Unido, y forma parte de la red internacional BDO de empresas independientes asociadas.

BDO es el nombre comercial de la red BDO y de cada una de las empresas asociadas de BDO.

Copyright © Abril 2021, BDO Outsourcing S.A.C. Todos los derechos reservados. Publicado en Perú.

www.bdo.com.pe



AUDITORÍA | TAX & LEGAL | CONSULTORÍA DE NEGOCIOS | OUTSOURCING