

# Nuevas pautas sobre el trabajo remoto y el derecho a la desconexión

Lima, martes 16 de marzo de 2021

## Alerta Legal Laboral

### **NUEVAS PAUTAS SOBRE EL TRABAJO REMOTO Y EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN**

#### **¿Qué norma se ha emitido?**

El Decreto Supremo N° 004-2021-TR, publicado el 11.03.21 en el Diario Oficial El Peruano, establece precisiones importantes al trabajo remoto para el sector privado.

#### **¿Qué dispuso el Decreto de Urgencia N° 127-2020 sobre el trabajo remoto?**

La Única Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto de Urgencia N° 127-2020, cambió algunas normas del Decreto de Urgencia N° 026-2020 respecto del trabajo remoto para los sectores público y privado, siendo las principales novedades las siguientes:

- 1) El trabajo remoto regirá hasta el 31.07.21.
- 2) Estableció el derecho a la desconexión digital del trabajador, por el cual éste puede desconectarse de los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos utilizados para la prestación de servicios durante los días de descanso, licencias y períodos de suspensión de la relación laboral.
- 3) Tal derecho se ejerce fuera de la jornada de trabajo en el caso de los trabajadores sujetos a la jornada máxima de trabajo (8 horas diarias o 48 semanales) y, en el caso de los no sujetos a dicha jornada, el tiempo de desconexión debe ser al menos 12 horas continuas en un período de 24, además de los días de descanso, licencias y períodos de suspensión de la relación laboral.
- 4) Si el trabajador sujeto a la jornada de trabajo acepta laborar fuera de ésta, tendrá derecho al pago de la sobretasa respectiva por el sobretiempo realizado. Si el trabajador no sujeto a la jornada de trabajo acepta laborar fuera de ésta, no tendrá derecho a la sobretasa por el sobretiempo realizado ni a compensación con descanso en tiempo laborable.

El cumplimiento de la jornada de trabajo es reforzado con el derecho a la desconexión digital del trabajador. Este puede no responder mensaje alguno del empleador fuera de su jornada, pero si acepta hacerlo, tendrá derecho al pago o compensación del sobretiempo en el caso del trabajador sujeto a la jornada máxima de trabajo.

En el caso del trabajador no sujeto a la jornada máxima de trabajo, el derecho a la desconexión digital no le otorga derecho a que le paguen o compensen el trabajo fuera de la jornada, pero sí a no responder los mensajes del empleador en al menos 12 horas continuas en un lapso de 24. De modo que, puede decirse que la jornada de este tipo de trabajador es de 12 horas diarias.

#### **¿Quiénes son los trabajadores no sujetos a la jornada máxima de trabajo?**

De acuerdo al artículo 5 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR lo son:

- 1) los trabajadores de dirección (gerentes).
- 2) Los no sujetos a fiscalización inmediata. El artículo 10 del Decreto Supremo N° 008-2002-TR precisa que estos son los que pasan todo o parte de la jornada fuera del centro de trabajo acudiendo a éste para dar cuenta de su trabajo y realizar las coordinaciones pertinentes; o, los que no tienen supervisión

inmediata del empleador.

3) Los que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia. El artículo 10 del Decreto Supremo N° 008-2002-TR precisa que éstos son los que regularmente prestan servicios efectivos de manera alternada con lapsos de inactividad (como los choferes que manejan automóviles de funcionarios).

El artículo 9 del Decreto Supremo N° 010-2020-TR, que reglamenta el Decreto de Urgencia N° 127-2020, precisa que estos trabajadores tampoco están sujetos a la jornada máxima en el trabajo remoto.

### **¿Qué precisa el nuevo Decreto Supremo?**

1) Todo trabajador, esté o no sujeto a la jornada máxima de trabajo, tiene derecho durante su lapso de desconexión a no laborar y, si acepta hacerlo a pedido del empleador, el tiempo de trabajo deberá ser considerado sobretiempo. Este será obligatorio si surge un hecho 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. Aún así, dicho sobretiempo será reconocido como tal.

2) El lapso de desconexión se extiende entre el término de una jornada de trabajo y el inicio de la siguiente, así como en los días de descanso semanal obligatorio, feriados, vacaciones, licencias y otros de suspensión de la relación laboral. Si el trabajador hace sobretiempo en día laborable, conforme lo expuesto en el punto anterior, el empleador debe pagarle en dinero o especie o compensarle con descanso sustitutorio. Si el trabajador labora en otros días, el empleador debe pagar la sobretasa del 100% o compensar con descanso sustitutorio.

3) Son trabajadores remotos no sujetos a fiscalización inmediata los que realizan sus labores total o parcialmente sin control de tiempo de trabajo o, que distribuyen libremente su jornada sin estar sujetos a un horario determinado.

Los primeros serán a quienes el empleador no está controlando a qué hora se conectan o desconectan, sino que simplemente laboran a requerimiento de su empleador dentro de la jornada formal de trabajo. Los segundos son aquellos que no laboran solo dentro de la jornada, sino que pueden excederla manejando sus tiempos dedicados al trabajo, combinados con lapsos dedicados a actividades personales o familiares. Es el caso de los trabajadores que laboran por entregables o encargos puntuales, más que sujetos a una jornada rígida de trabajo.

4) No respetar el derecho a la desconexión digital es una infracción grave y, es una infracción muy grave incumplir con el trabajo remoto de los trabajadores del grupo de riesgo durante la emergencia nacional o sanitaria.