



AGENDA LABORAL

Regulación de la desconexión digital



**César
Puntriano
Rosas**
Abogado
laboralista

El D. U. N° 127-2020 dispuso que el trabajador remoto tiene derecho a desconectarse de los medios informáticos utilizados para la prestación de servicios durante los días de descanso, licencias y períodos de suspensión de la relación laboral, por lo que el empleador no puede exigirle que labore durante su tiempo de descanso. Así, el reciente D. S. N° 004-2021-TR ha precisado que el empleador no puede exigir al trabajador hacer tareas, responder comunicaciones o establecer coordinaciones de carácter laboral, vía medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos (internet, telefonía, entre otros) o durante el tiempo de desconexión digital, salvo que acuerde con el trabajador la realización de trabajo en sobretiempo o la ejecución de este último sea indispensable a consecuencia de 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. El tiempo de desconexión digital se extiende entre el término de una jornada diaria de trabajo y el inicio de la siguiente, además de los días de descanso semanal, días feriados, días de descanso vacacional, días de licencia y demás períodos de suspensión de la relación laboral. Agrega que 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 fijar las medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo de este derecho. Respecto al personal no comprendido en la jornada de trabajo, como el personal de dirección (gerentes), el personal carente de supervisión inmediata o quienes desarrollan labores de manera intermitente, se dispone que el tiempo de desconexión debe ser de al menos 12 horas continuas en un período de 24 horas, además de los días de descanso semanal, días feriados, días de descanso vacacional, días de licencia y demás períodos de suspensión de la relación laboral. También se incorpora como infracción grave en el marco de la vigencia de las disposiciones laborales excepcionales y temporales para prevenir la propagación del covid-19 el ejercer coerción sobre el trabajador o incurrir en actos dirigidos a intimidarlo para hacer tareas, responder comunicaciones o establecer coordinaciones de carácter laboral mediante cualquier equipo o medio informático, de telecomunicaciones o análogos, o a mantener activos dichos medios durante el tiempo de desconexión digital. En esa medida, la infracción a la desconexión digital es sancionable con una multa por parte de Sunafil. Debemos advertir que no solo quienes laboran remotamente tienen derecho a desconectarse durante su tiempo de descanso; este derecho también alcanza a quienes lo hacen de manera presencial.