

# Desconexión digital: empresas requerirán políticas más claras para evitar incumplimientos

Las empresas también deberán garantizar un periodo de desconexión de doce horas para los trabajadores que no están bajo su fiscalización y no tienen horarios definidos en el trabajo remoto. Ello requerirá más políticas internas para cumplir con la norma y evitar sanciones.



Por Juan Rosales

17 de noviembre de 2020

🕒 Lectura de 3 min



La reciente exigencia legal de que las empresas garanticen un periodo de desconexión de al menos 12 horas a trabajadores cuyas jornadas no son supervisadas directamente por ellas, las obligará a establecer políticas internas claras para evitar incurrir en faltas consideradas muy graves que pudieran ser sancionadas por la Sunafil. La multa, dependiendo del número de trabajadores afectados, puede oscilar entre los S/11,309 y S/226,703.

Un trabajador no sujeto a fiscalización es aquel que está bajo trabajo remoto pero se conecta para laborar por intervalos de tiempo, utilizándolo como más estime conveniente. "Hay que tener en cuenta que el universo de trabajadores no sujetos a fiscalización hoy en día es mucho más grande que el que teníamos anteriormente", comenta Mónica Pizarro, socia de estudio Echecopar, sobre el impacto del trabajo remoto.

"Ciertamente algunas empresas han implementado mecanismos más estrictos y exigen estar conectados a un sistema todo el tiempo. Pero hay que admitir que en muchos casos eso no se está haciendo así", agrega.

"Esta obligación de desconexión tiene a su vez la necesidad de que el empleador deba asegurar que se respete la obligación del trabajador a desconectarse", comenta Cristina Oviedo, socia del estudio Payet, Rey, Cauvi, Pérez. Pero garantizar el cumplimiento de doce horas de desconexión para alguien que no está bajo la fiscalización del empleador es complejo, en la medida que tiene libertad para disponer de su tiempo. Así, lo gestiona de acuerdo al equilibrio que busca mantener entre las actividades laborales y familiares. "Como no tienen un control horario ese seguimiento se vuelve difícil de verificar", complementa María Haydee Zegarra, socia del estudio Rebaza, Alcazar & De las Casas.

Pero así como es obligación de la empresa garantizar la desconexión, también es obligación del trabajador desconectarse cuando no está dentro de su jornada laboral. Por ello las fuentes consultadas plantean establecer políticas internas que le demuestren a la autoridad que utilizó todos los recursos a su alcance para que el trabajador se desconecte. "Hay un montón de regulación interna que van a tener que implementar las empresas para su comunicación con los trabajadores, y eso aplica para cualquier tipo de trabajador. Va a ser muy importante qué tipos de lineamientos pueden impartir para que ellos sean los propios gestores de su desconexión", sostiene Zegarra.

"Llega un punto en el que no tengo injerencia", afirma Pamela Navarro, socia de Atalla Legal. "Lo único que te queda a fin de garantizar es poner en una política que el trabajador será suficientemente responsable para autorregularse y generar su derecho a la desconexión. Hay que poner por escrito que el trabajador tiene que desconectarse doce horas, que los supervisores no deberán mandar correos por encima de las ocho de la noche y que cualquier correo que se envíe fuera de ese horario el trabajador no está en obligación de contestar", añade.

Tags:

desconexión digital

Sunafil

MTPE

derecho laboral

ADVERTISEMENT

**EPSON**  
EXCEED YOUR VISION

INKJET  
NOW

Haz el cambio ahora ▶

Más en Laboral



Laboral

4 de noviembre de 2020

**Legal Tech**



🕒 Lectura de 1 min

Laboral

27 de octubre de 2020

**Subsidio a la planilla tendrá un impacto marginal en el mercado laboral**



🕒 Lectura de 3 min

Laboral

16 de octubre de 2020

**Sunafil: "[Queremos] dar cierta flexibilidad en el pago de multas"**



🕒 Lectura de 7 min