

## ALERTA LABORAL

### EL MTPE REGULA DISPOSICIONES RELATIVAS AL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL Y ESTABLECE LAS INFRACCIONES APLICABLES AL INCUMPLIMIENTO DEL DEBER DE PREVENCIÓN DE LA COVID-19 POR PARTE DE LOS EMPLEADORES

A través de la Primera Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N° 004-2021-TR, publicado el 11 de marzo de 2021, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) ha dispuesto la incorporación del artículo 9-A al "Decreto Supremo N° 010-2020-TR, Decreto Supremo que desarrolla disposiciones para el Sector Privado, sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación de la COVID-19", regulando de esta manera el derecho a la desconexión digital reconocido a los trabajadores que se encuentran prestando servicios bajo la modalidad de trabajo remoto, de acuerdo a lo siguiente:

Materia	Regulación
<b>Definición</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El trabajador tiene derecho a desconectarse de los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos (internet, telefonía, entre otros) utilizados para la prestación de servicios.</li> <li><b>El empleador no puede exigir al trabajador realizar tareas, responder comunicaciones o establecer coordinaciones de carácter laboral</b>, a través dichos medios, durante el tiempo de desconexión digital, <b>salvo que acuerde con el trabajador la realización de trabajo en sobretiempo</b> o concurren las circunstancias señaladas en el segundo párrafo del artículo 9 del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, según Texto Único Ordenado aprobado por Decreto Supremo N° 007-2002-TR.</li> <li>El empleador debe establecer las medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión digital.</li> </ul>
<b>Extensión del derecho</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se extiende entre el término de una jornada diaria de trabajo y el inicio de la siguiente.</li> <li>Cualquier labor realizada en dicho periodo será tratada como sobretiempo (se paga o compensa con descanso sustitutorio), incluyendo las coordinaciones de carácter laboral realizadas en dicho periodo.</li> <li>Abarca los días de descanso semanal, feriados, días de descanso vacacional, días de licencia y demás periodos de suspensión de la relación laboral.</li> </ul>
<b>Trabajadores no sujetos a fiscalización de la jornada de trabajo</b>	Se debe respetar, por lo <b>menos doce (12) horas continuas en un periodo de veinticuatro (24) horas</b> , 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.

Adicionalmente, el Decreto Supremo N° 004-2021-TR ha modificado el régimen de infracciones en materia de prevención de la COVID-19, incorporando las siguientes disposiciones al Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo:

Materia	Regulación
<b>Infracciones muy graves en el marco de la Emergencia Sanitaria y del Estado de Emergencia Nacional por la COVID-19</b>	Serán consideradas <b>infracciones administrativas muy graves</b> para el empleador: <ol style="list-style-type: none"> <li>Disponer, exigir o permitir el <b>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</b> o para labores <b>que no sean las estrictamente necesarias dentro del ámbito de la excepción</b>.</li> <li><b>Incumplir con la regulación aplicable al trabajo remoto</b> para trabajadores considerados en el <b>grupo de riesgo</b> por los periodos de la Emergencia Sanitaria y del Estado de Emergencia Nacional.</li> <li><b>Contratar trabajadores para ocupar los puestos del personal comprendido en una medida de suspensión perfecta de labores</b>, al amparo de lo establecido en el Decreto de Urgencia N° 038-2020-</li> </ol>
<b>Infracción grave en el marco de la vigencia de las disposiciones laborales excepcionales y temporales para prevenir la propagación de la COVID-19</b>	Constituye <b>infracción administrativa grave</b> para el empleador, <b>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.</b>