

**LOS LÍMITES DE LA JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO**

# El trabajo remoto

En el contexto de la pandemia, la labor remota se ha vuelto –en algunos casos– la modalidad regular de prestación de servicios. Esta se caracteriza por la posibilidad de que los trabajadores desarrollen sus labores desde sus domicilios y con sus propias herramientas.



**Carlos Espinoza Carranza**

Asesorado sénior de Retaxia, Abogado & de las Casas.

Ahora bien, aún bajo la situación antes descrita, el empleador deberá respetar los límites de la jornada y horario de trabajo. De lo contrario, se incurriría en un supuesto de trabajo en sobretiempo. En efecto, los trabajadores –sujetos a fiscalización– que ejecuten tareas fuera de su jornada regular tendrán derecho a (i) la compensación del trabajo en sobretiempo con descanso proporcional; o (ii) el pago de la sobretasa –calculada sobre el valor hora– que resulte aplicable a cada caso. En este último supuesto, resulta importante diferenciar la sobretasa aplicable por horas extras (25% para las dos primeras horas y 35% para las siguientes), y la que retribuye el trabajo realizado

durante el (los) día(s) de descanso semanal (100%). En este punto, es importante tener en cuenta que el trabajo en sobretiempo es –por regla general– voluntario; es decir, el trabajador debe mostrar su conformidad con dicha decisión. Realizar trabajo fuera de la jornada ordinaria será obligatorio (es decir, podrá ser impuesto por el empleador) solo cuando la labor requerida resulte indispensable debido a la ocurrencia de un hecho fortuito o fuerza mayor; siempre que esta situación implique un peligro inminente a las personas, bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva de la empresa.

**Trabajadores**

Precisamente, el derecho a la “desconexión digital” ha surgido como una reafirmación de los límites al tiempo de trabajo; en virtud del cual los trabajadores tienen el derecho a desconectarse –durante los días de descanso, licen-

**Se tipificó como una infracción grave no respetar el tiempo de la desconexión digital.**

cias y períodos de suspensión de la relación laboral– de los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos usados para la prestación de sus servicios. El fin de este derecho es generar espacios de disociación entre la vida familiar y laboral, resguardando –principalmente– la salud física y mental de los trabajadores.

Al respecto, durante dicho período el empleador se encuentra prohibido de requerir la ejecución de labores, la respuesta a comunicaciones y/o la realización de coordinaciones en general. Sin embargo, sí es posible la asignación de tareas o enviar comunicaciones (correos electrónicos o mensajes vía

WhatsApp, por ejemplo) que no requieran una respuesta inmediata por parte de los trabajadores.

Resulta interesante que se haya comprendido también bajo los alcances del derecho a la desconexión digital a los trabajadores de dirección o a aquellos que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata; es decir, a aquellos colaboradores que tienen autonomía sobre la dedicación de su tiempo al trabajo. En estos casos, se ha previsto que, por lo menos, durante doce horas continuas –en un período de veinticuatro horas– pueden ejercer su derecho a la desconexión digital.

Lo antes indicado presenta algunos problemas, además de prácticos, desde la propia definición de “trabajadores de dirección” y “trabajadores no sujetos a fiscalización” prevista legalmente. En efecto, ambas categorías de trabajadores no se encuentran comprendidas dentro de los límites de la jornada máxima de trabajo principalmente porque (i) resulta complicado determinar –y fiscalizar– el tiempo que efectivamente dedican a la prestación de sus servicios; o (ii) su trabajo se mide en función de resultados y no a la simple puesta a disposición del empleador.

Desde esta perspectiva, resultará complejo para los empleadores distribuir y controlar esas doce horas durante las cuales las mencionadas categorías de trabajadores ejercerán su derecho a la desconexión digital, teniendo en cuenta

los distintos hábitos que cada trabajador puede tener, así como la necesidad operativa de cada área en particular.

En nuestra opinión, lo más recomendable para los empleadores es elaborar políticas de desconexión digital que se ajusten a los requerimientos y necesidades específicas de cada organización, documento que se les deberá remitir a los trabajadores de forma física y/o virtual.

**Incumplimiento**

Debe tenerse en consideración que el incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la jornada de trabajo y con el trabajo en sobretiempo constituyen infracciones muy graves en materia de relaciones laborales, las cuales pueden ser sancionadas con la imposición de una multa cuya cuantía –que dependerá del número de trabajadores involucrados– oscila entre los 11,572 y 231,132 soles (para el caso de empresas que no pertenecen al régimen MYPE). Esta sanción resultaría aplicable a las empresas que no retribuyan o compensen correctamente el trabajo en sobretiempo.

Finalmente, en marzo del 2021 se tipificó como una infracción grave no respetar el tiempo de desconexión digital (asignar tareas, establecer coordinaciones o exigir mantener encendidos herramientas tecnológicas); ejerciendo actos de coerción y/o intimidación sobre los colaboradores. La multa que eventualmente podría imponerse ante la configuración de esta infracción oscilará entre los 6,908 y 114,928 soles.

