

Nuevas precisiones sobre el trabajo remoto

Mediante el D.U. N° 026-2020, se estableció el trabajo remoto como una nueva forma de trabajo que puede ser aplicada de manera unilateral por el empleador.

A través del D.S. N° 127-2020, se incorporaron nuevas obligaciones del empleador dentro del contexto del trabajo remoto. Una de ellas se refiere al respeto del derecho a la desconexión digital del trabajador, que es el derecho del trabajador a desconectarse de los medios informáticos, de telecomunicaciones y sistemas análogos utilizados para la prestación de su servicio durante los días de descanso, licencias y periodos de suspensión de la relación laboral.

Con respecto a trabajadores no comprendidos en la jornada máxima de trabajo, el tiempo de desconexión de estos deben ser de al menos 12 horas continuas en un periodo de 24 horas, además de durante los días señalados en el párrafo anterior.

Conforme al Decreto Supremo N° 004-2021-TR, el empleador no podrá exigir al trabajador realizar tareas, responder comunicaciones o establecer coordinaciones de carácter laboral durante el tiempo de desconexión, salvo que se acuerde con el trabajador la realización de trabajo en sobretiempo o concurren circunstancias de fuerza mayor o hecho fortuito previstas en la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en sobretiempo.

Finalmente, **el trabajador debe tener claro que el empleador podrá usar los medios informáticos, de telecomunicaciones o análogos para asignar tareas o remitir comunicaciones al trabajador**, durante esos periodos de desconexión, siempre que este no esté obligado a conectarse a dichos medios o a atender las tareas o comunicaciones fuera de su jornada laboral.