RODRÍGUEZ ANGOBALDO
ABOGADOS

RODRÍGUEZ
HEREDIA
ABANTO
JIMÉNEZ
VARSI

DESCONEXIÓN DIGITAL:
EL CAMBIO EMPIEZA POR GESTOS SIMPLES

RODRÍGUEZ ANGOBALDO
ABOGADOS

RODRÍGUEZ
HEREDIA
ABANTO
JIMENEZ
VARSI

¿QUÉ ES LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

- Es el **derecho de toda persona trabajadora** a no ser contactada ni requerida para tareas laborales fuera de su jornada o durante sus periodos de descanso, vacaciones o licencias.

- Aunque **formalmente está regulado para quienes realizan teletrabajo, su contenido refleja un principio de protección transversal,** aplicable también a **trabajadores presenciales y bajo cualquier modalidad de prestación de servicios.**

- Este derecho implica que el empleador debe **respetar los tiempos de desconexión y no asignar tareas ni exigir comunicaciones laborales fuera del horario,** salvo causas de fuerza mayor debidamente justificadas.

- Su finalidad es **preservar la salud mental, la conciliación vida-trabajo y el derecho al descanso efectivo.**

RODRÍGUEZ ANGOBALDO
ABOGADOS

RODRÍGUEZ
HEREDIA
ABANTO
JIMENEZ
VARSI

REGULACIÓN NORMATIVA

DECRETO DE URGENCIA Nº 127-2020:

Reconoce por primera vez en el Perú el **derecho a la desconexión digital,** en el marco del trabajo remoto implementado a raíz de la emergencia sanitaria por la COVID-19. Esta norma estableció la obligación del empleador de **respetar el tiempo de descanso del trabajador,** evitando encargos o comunicaciones fuera del horario laboral.

DECRETO SUPREMO Nº 004-2021-TR:

Dispone a no encomendar actividades, responder comunicaciones o coordinaciones de índole laboral durante la desconexión digital, con la excepción que se acuerde la realización de trabajo en sobretiempo o a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor.

LEY Nº 31572:

Regula el teletrabajo en las Instituciones privadas o públicas, regulando la desconexión digital como un derecho del trabajador.

RODRÍGUEZ ANGOBALDO
ABOGADOS

RODRÍGUEZ
HEREDIA
ABANTO
JIMENEZ
VARSI

¿QUIÉNES ESTÁN PROTEGIDOS POR EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

El derecho es aplicable a los trabajadores de los sectores privado y público, sin hacer distinción en el régimen laboral y el tipo de contratación, que incluye:

El derecho a desconectarse de los medios informáticos de telecomunicación y análogos utilizados para la realización de sus labores fuera de la jornada laboral, así como los días de descanso y licencias.

Para aquellos trabajadores no sujetos a la jornada máxima, el tiempo de desconexión debe ser de al menos 12 horas continuas en un periodo de 24 horas, también los días de vacaciones, licencia.

RODRÍGUEZ ANGOBALDO
ABOGADOS

RODRÍGUEZ
HEREDIA
ABANTO
JIMENEZ
VARSI

¿QUÉ SUCEDERÍA DE NO SALVAGUARDAR EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

No salvaguardar este derecho puede generar consecuencias legales, organizacionales y personales de impacto significativo:

Riesgos legales:

El incumplimiento puede ser considerado una vulneración del derecho al descanso y dar lugar a:

Reclamos por horas extras no pagadas, cuando el trabajador demuestre que debió atender tareas fuera del horario.

Demandas judiciales por falta pago de horas extras o afectación de derechos fundamentales, especialmente si se acredita un daño a la salud física o mental.

Sanciones administrativas por parte de SUNAFIL, derivadas de la falta de medidas de prevención frente a la sobrecarga laboral.

Afectación al bienestar del trabajador:

La conexión permanente deteriora la salud mental y emocional. Aumentan los casos de **burnout, trastornos del sueño, ansiedad** y disminuye la productividad.

Impacto organizacional:

Se genera **desmotivación, rotación de personal** y un deterioro del **clima laboral.** Además, la empresa puede verse expuesta a conflictos colectivos o pérdida de reputación como empleador.

Conclusión:

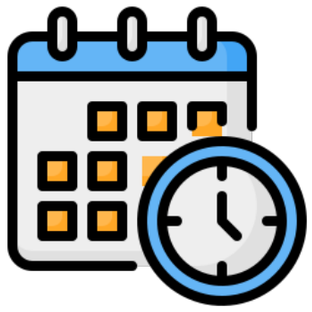
Proteger el derecho a la desconexión digital no es solo cumplir con la ley: es **invertir en salud, productividad y sostenibilidad organizacional.**

RODRÍGUEZ ANGOBALDO
ABOGADOS

RODRÍGUEZ
HEREDIA
ABANTO
JIMENEZ
VARSI

¿CÓMO GARANTIZAR EL RESPETO AL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

Establecer horarios laborales claros:
Definir y comunicar la jornada laboral de cada trabajador, incluyendo las horas de inicio, fin y refrigerio.



Incluir el derecho en políticas internas:
Incorporar expresamente el derecho a la desconexión en el reglamento interno de trabajo, protocolos o políticas de bienestar.

Fomentar una cultura de respeto al descanso:
Capacitar a jefaturas y trabajadores sobre la importancia del equilibrio vida-trabajo y el respeto a los tiempos personales.

Monitorear y corregir excesos de conexión:
Identificar patrones de sobreconexión o carga excesiva de trabajo, y tomar medidas para prevenir afectaciones a la salud del personal.

RODRÍGUEZ ANGOBALDO
ABOGADOS

RODRÍGUEZ
HEREDIA
ABANTO
JIMENEZ
VARSI

ACCIONES CONCRETAS PARA PROTEGER LA DESCONEXIÓN DIGITAL

Implementa políticas claras de comunicación asincrónica

Es fundamental promover una cultura de comunicación que no exija respuestas inmediatas fuera del horario laboral, especialmente en equipos con horarios diversos. Cuando se trabaja con colaboradores en distintas regiones o países, el derecho a la desconexión debe aplicarse considerando el horario local del trabajador. Por ello, la comunicación debe ser planificada de manera respetuosa y coordinada, reconociendo los distintos tiempos de descanso y fomentando prácticas que prioricen el bienestar sin afectar la productividad.

Mensajes fuera de horario: respuesta diferida

Se recomienda incluir un mensaje automático o firma fija en correos electrónicos y mensajes (WhatsApp u otros medios) indicando:

> *"Si este mensaje fue recibido fuera de su horario laboral, no se sienta en la obligación de responder de inmediato. Será bien recibido cuando usted se encuentre dentro de su jornada. Respetamos y promovemos el derecho a la desconexión digital."*

RODRÍGUEZ ANGOBALDO
ABOGADOS

RODRÍGUEZ
HEREDIA
ABANTO
JIMÉNEZ
VARSI

Para mayor información, contáctenos:

Carol Magno Quispe
cmagno@er.com.pe

Calle Chinchón 601 - 611 San Isidro, Lima - Perú.
T: (511) 421 4141 / (511) 421 6626
www.er.com.pe