



## RECONTRATACIONES, TRABAJO REMOTO Y DESCONEXIÓN DIGITAL

El día de ayer se publicó el DU 127-2020 en el cual se regula principalmente el otorgamiento de subsidios a empleadores elegibles del sector privado, pero también ha incluido reglas en relación a la recontractación de trabajadores, el trabajo remoto así como el derecho a la desconexión digital. A continuación hacemos una breve reseña de estas regulaciones.

### RECONTRATACIÓN

El TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) prevé que cuando un trabajador contratado de manera indeterminada que ha cesado, es contratado nuevamente, no puede ser contratado bajo ninguna de las modalidades prevista en la misma norma (artículo 78), salvo que haya transcurrido un año de su cese.

La Segunda Disposición Complementaria Final del DU 127-2020 establece una excepción a lo previsto en la norma antes señalada. Si bien se hace referencia al artículo 121 del D.L. 728, corresponde referirnos al artículo 78° del TUO de la LPCL y se establece que en caso de trabajadores permanentes cesados con anterioridad a la entrada en vigencia de esta norma (hasta el 01.11.2020) y son recontratados, podrán hacerlo bajo alguna modalidad prevista en nuestra legislación.

Entendemos que la lógica de esta disposición se encuentra en que las empresas han sufrido impactos económicos producto de la pandemia que no les permite asegurar una vinculación de trabajo a tiempo indeterminado.

### TRABAJO REMOTO:

La Única Disposición Complementaria Modificatoria del DU 127-2020 establece que el trabajo remoto, regulado en el Título II del D.U. 026-2020, se extiende hasta el 31 de julio del 2021. Esta extensión tiene las siguientes consecuencias:

- El empleador está facultado para extender la modificación del lugar de prestación del servicio hasta esa fecha y debe informar al trabajador esta decisión.



- El empleador estará obligado a no afectar la naturaleza del vínculo laboral, la remuneración y demás condiciones, aunque no se niega la posibilidad de acuerdos entre las partes que contengan estos aspectos.
- El empleador debe informar al trabajador las medidas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo que debe observarse durante el trabajo remoto.
- El trabajador debe cumplir con las disposiciones sobre seguridad de la información, protección y confidencialidad.
- El trabajador debe cumplir las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo
- El trabajador debe estar a disposición del empleador durante la jornada de trabajo
- En cuanto a los trabajadores de grupo de riesgo debidamente identificados podrán mantener el trabajo remoto, salvo que ellos manifiesten su voluntad de hacer trabajo presencial con la anuencia del médico ocupacional.

## **DERECHO DE DESCONEXIÓN DIGITAL**

Esta norma ha introducido un término novedoso aunque no el concepto. Es la denominada “Desconexión Digital” que no es otra cosa que el cumplimiento de la jornada de trabajo en un contexto de trabajo remoto. Así, se define como el derecho del trabajador de desconectarse de los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos utilizados para la prestación de servicios, durante los días de descanso, licencias y períodos de suspensión de la relación laboral.

El trabajo remoto ha significado un reto tanto para el empleador como para los trabajadores, no sólo desde el punto de vista de las destrezas digitales sino de una serie de habilidades blandas que comprenden justamente por un lado, la necesidad de dar respuesta pronta a requerimientos del empleador en un contexto en que la atención al cliente podía hacer la diferencia entre tener ingresos o no y por otro lado, el respeto a los descansos de los trabajadores.

De esta manera se prevé que el empleador no puede exigir al trabajador realizar tareas durante el período de desconexión digital.

Para el caso de los trabajadores no sujetos a fiscalización superior inmediata, el tiempo de desconexión debe ser de, al menos, doce horas continuas en un período de 24 horas, además de los días de descanso, licencias y período de suspensión de la relación laboral.

Será importante tener presente que actualmente pueden haber trabajadores que aún hayan cumplido con compensar horas de trabajo en caso haya tenido una licencia con pago de



ALEMANIA • ECUADOR • ESPAÑA • MÉXICO • PERÚ



remuneración, en cuyo caso será importante llevar un control estricto de las compensaciones y evitar que se considere que se está vulnerando el derecho de desconexión digital.