

**Payet
Rey
Cauvi
Pérez**



Webinar

Nuevo subsidio temporal para empleadores
y derecho a la desconexión digital

Visita nuestro blog

The screenshot shows the website's navigation menu with 'Blog' highlighted. A search bar is at the top. The main content area features a 'Publicación destacada' section with a featured article titled 'Escucha nuestro Podcast «Obras por Impuestos en Pandemia y Post Pandemia»' dated February 17, 2021. Below this is a 'Contenido reciente' section with three recent articles from February 24, 2021. A sidebar on the left contains a 'Portal COVID-19' section with a search bar and a list of categories such as 'Ambiental', 'Competencia', and 'Regulatorio'.



Información relevante



Noticias



Artículos



Guías



Videos



Podcast Legal Insights

Y mucho más...

Cónocelo

en nuestra
página web

prcp.com.pe

**Payet
Rey
Cauvi
Pérez**

Próximamente podrás
escuchar este webinar
en nuestro **Podcast**

Legal Insights

Búscanos como
Legal Insights en:



**Payet
Rey
Cauvi
Pérez**

Nuevo subsidio temporal para empleadores

Base legal:



Decreto de Urgencia 127-2020

Decreto de Urgencia 20-2021

Decreto Supremo 3-2021-TR

Decreto Supremo 4-2021-TR

NUEVO SUBSIDIO TEMPORAL: NOTAS PREVIAS

¿ A quiénes aplica?



1. Empleadores del sector privado
2. Cumplir con características y requisitos.

¿Cuál es el objetivo de las normas?



1. Promover la recuperación del empleo formal
2. Incentivar la contratación laboral
3. Preservación de los puestos de trabajo
4. Incentivar el retorno de los trabajadores bajo suspensión perfecta de labores y licencias sin goce de haber

NUEVO SUBSIDIO TEMPORAL



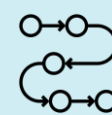
1. Requisitos para ser empleador elegible



2. Calificación para la asignación del subsidio



3. Cálculo del monto del subsidio



4. Trámite para el desembolso del subsidio

NUEVO SUBSIDIO TEMPORAL: REQUISITOS PARA SER EMPLEADOR ELEGIBLE

1.

Que la suma de sus ingresos netos mensuales, correspondientes a los períodos tributarios de abril y mayo del ejercicio 2020



Sea inferior a la suma de los ingresos netos mensuales correspondientes a los mismos períodos del ejercicio 2019, en al menos 20%.

- ✓ Se tienen en cuenta las declaraciones presentadas hasta el último día del mes de setiembre de 2020.
- ✓ Se consideran las declaraciones rectificatorias que surtan efecto hasta dicha fecha.

NUEVO SUBSIDIO TEMPORAL: REQUISITOS PARA SER EMPLEADOR ELEGIBLE

Excepcionalmente, se aplican las siguientes reglas:

a

En caso los empleadores hubieran obtenido ingresos netos en solo uno de los períodos tributarios de abril o mayo del ejercicio 2019, se considera dicho ingreso neto mensual multiplicado por 2.

b

En caso no hubieran obtenido ingresos netos en ninguno de los periodos tributarios de abril y mayo del ejercicio 2019, se considera la suma de los ingresos netos mensuales de los periodos enero y febrero del ejercicio 2020.

c

De contar con ingresos netos en solo uno de los períodos tributarios de enero o febrero del ejercicio 2020, se toma en cuenta dichos ingresos, multiplicado por 2.

d

De no contar con ingresos en los periodos tributarios de enero y febrero de 2020, se considera que no se cumple con este requisito para ser considerado elegible.

NUEVO SUBSIDIO TEMPORAL: REQUISITOS PARA SER EMPLEADOR ELEGIBLE

2.

Haber efectuado el pago de las remuneraciones que correspondan a los trabajadores del mes por el cual se calcula el subsidio.



Se considerará la información de la Planilla electrónica.

3.

Haber efectuado la declaración, a través del PDT Planilla Electrónica, de las contribuciones a EsSalud y retenciones por impuesto a la renta que correspondan a los trabajadores del mes por el cual se calcula el subsidio hasta la fecha de vencimiento establecida para su presentación.

4.

Encontrarse en estado activo en el RUC y tener la condición de domicilio fiscal habido tomando como fecha de corte la última fecha de vencimiento del cronograma de vencimiento aprobado por la SUNAT.

NUEVO SUBSIDIO TEMPORAL: REQUISITOS PARA SER EMPLEADOR ELEGIBLE

5.

No estar o haber estado comprendido en los alcances de la Ley 30737, Ley que asegura el pago inmediato de la reparación civil a favor del Estado peruano en casos de corrupción y delitos conexos.

6.

No mantener, al último día del mes de la fecha de corte, deudas tributarias o aduaneras exigibles coactivamente mayores al 10% de una 1 UIT del 2020; o incluidas en un procedimiento concursal. Dichas deudas tributarias o aduaneras son solo aquellas administradas por la SUNAT.

7.

No contar con sanción vigente de inhabilitación para contratar con el Estado impuesta por el Tribunal de Contrataciones del Estado, referidas a las infracciones originadas por la presentación de información inexacta y/o presentación de documentos falsos.

NUEVO SUBSIDIO TEMPORAL: CALIFICACIÓN PARA LA ASIGNACIÓN DEL SUBSIDIO

Se verifica que en el mes de la calificación, comparado con octubre de 2020, el empleador:

1. Haya incrementado la cantidad total de trabajadores.



2. Haya incrementado la cantidad de trabajadores con remuneraciones brutas de hasta S/ 2 400,00.



3. En el caso de empleadores que tengan más de 100 trabajadores:



La suma total de las remuneraciones de los trabajadores que ganan más de S/ 2 400,00



No sea inferior al 80% de la de octubre de 2020.

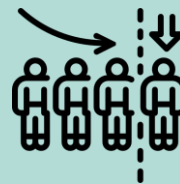
El incumplimiento de alguna de estas condiciones tiene como consecuencia el no otorgamiento del subsidio en el respectivo mes.

NUEVO SUBSIDIO TEMPORAL: CALIFICACIÓN PARA LA ASIGNACIÓN DEL SUBSIDIO

Para efectos de la calificación, se excluye de la PLAME a los siguientes supuestos:



1. Ex trabajadores respecto de quienes se declaran pagos pendientes en Planilla Electrónica.



2. Trabajadores que se encuentran comprendidos en una medida de suspensión perfecta de labores según el DU 38-2020, comunicada ante la AAT, la cual cuenta con resolución aprobatoria de la instancia respectiva para la mayoría de días calendario que comprende el mes de octubre de 2020 o el mes de subsidio entre noviembre de 2020 y abril de 2021.



3. Trabajadores respecto de quienes se registra una remuneración bruta mensual igual a 0.

NUEVO SUBSIDIO TEMPORAL: CALIFICACIÓN PARA LA ASIGNACIÓN DEL SUBSIDIO



4. Trabajadores que se encuentran declarados con el código 5 "S.P. Permiso, Licencia y otros motivos sin goce de haber" de la Tabla Paramétrica N° 21 "Tipo de suspensión de la relación laboral" de la Planilla Electrónica y que cuentan con una minoría de días efectivamente laborados, respecto al total de días calendario del mes de octubre 2020 o del mes de subsidio entre noviembre de 2020 y abril de 2021.



5. Trabajadores nacionales que no cuenten con tipo y número de DNI registrados en la Planilla Electrónica, trabajadores extranjeros que no cuenten con tipo de documento de identidad, número de documento de identidad y nacionalidad registrados en Planilla Electrónica.

NUEVO SUBSIDIO TEMPORAL: CALIFICACIÓN PARA LA ASIGNACIÓN DEL SUBSIDIO



Se considera remuneración bruta mensual:

1. El íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, conforme al TUO de la LPCL, y conceptos remunerativos por disposición expresa de la norma, siempre que, en ambos casos, tengan una periodicidad no mayor a la mensual.
2. Los subsidios por incapacidad temporal y maternidad otorgados por EsSalud, en reemplazo de la remuneración del trabajador.

Se excluyen de la remuneración bruta mensual las remuneraciones complementarias de naturaleza variable o imprecisa, tales como, la remuneración por trabajo en sobretiempo, remuneración por trabajo en días feriados o días de descanso, comisiones eventuales u otros; así como, aquellas de periodicidad mayor a la mensual.

NUEVO SUBSIDIO TEMPORAL: CÁLCULO DEL MONTO DEL SUBSIDIO



1. Determinación del monto por trabajadores dados de alta



2. Determinación del monto por trabajadores dados de baja



3. Determinación del monto a pagar por subsidio

NUEVO SUBSIDIO TEMPORAL: CÁLCULO DEL MONTO DEL SUBSIDIO

El monto del subsidio se calcula de manera mensual en función a un porcentaje que se aplica a las remuneraciones brutas mensuales de los trabajadores que no superen los S/ 2 400,00



Se suman los montos resultantes de la aplicación del porcentaje a las remuneraciones brutas mensuales de los trabajadores dados de alta entre los meses de noviembre de 2020 y abril de 2021



Se descuenta el monto resultante de la aplicación del mismo porcentaje a las remuneraciones brutas mensuales de aquellos que son dados de baja durante el mismo período.



Se considerará la información de la Planilla electrónica.

NUEVO SUBSIDIO TEMPORAL: CÁLCULO DEL MONTO DEL SUBSIDIO

■ **PASO 1:**



Identificar a los trabajadores que, independientemente del régimen o modalidad de contratación, cumplan con alguna de las siguientes condiciones en el mes por el cual se calcula el subsidio; así como, aplicar el porcentaje respectivo a las remuneraciones brutas que corresponden a dichos trabajadores.

Condiciones

1. Haber sido declarados en la PLAME entre los meses de noviembre de 2020 y abril de 2021 con remuneración bruta mayor a 0, y no haber sido declarados en la PLAME del mes de octubre de 2020 o haber sido declarados en la PLAME del mes de octubre de 2020 con remuneración bruta igual a 0.

NUEVO SUBSIDIO TEMPORAL: CÁLCULO DEL MONTO DEL SUBSIDIO

- **PASO 1:**

Condiciones

2. Haber sido considerados en una medida de suspensión perfecta de labores según el DU 38-2020 comunicada ante la AAT, la cual cuenta con resolución aprobatoria de la instancia respectiva para la mayoría de días calendarios que comprende el mes de octubre de 2020, y a su vez, su empleador declara pago de remuneración bruta en la PLAME con una mayoría de días efectivamente laborados en el mes de subsidio entre noviembre de 2020 y abril de 2021.

3. Haber sido declarados en la PLAME con el código de la Tabla Paramétrica N° 21 y que cuentan con una minoría de días efectivamente laborados respecto al total de días calendarios que comprende el mes de octubre 2020, y a su vez, su empleador declara pago de remuneración bruta en la PLAME con una mayoría de días efectivamente laborados en el mes de subsidio entre noviembre de 2020 y abril de 2021.

NUEVO SUBSIDIO TEMPORAL: CÁLCULO DEL MONTO DEL SUBSIDIO

- **PASO 1:**

1

Luego de determinar a los trabajadores, se procede a identificar sus remuneraciones brutas en el mes de subsidio entre noviembre de 2020 y abril de 2021. En caso corresponda, se deduce el importe de los subsidios por incapacidad temporal, incluidos los subsidios por incapacidad temporal para pacientes diagnosticados con COVID-19, y por maternidad otorgados en cada mes por EsSalud.

2

Al resultado del monto de las remuneraciones brutas de cada trabajador, se aplican los **porcentajes respectivos**.

3

Dichos valores obtenidos se suman y el resultado constituye el valor del monto por determinación de trabajadores dados de alta. La edad y el tipo de contrato corresponden al mes de subsidio entre noviembre de 2020 y abril de 2021

NUEVO SUBSIDIO TEMPORAL: CÁLCULO DEL MONTO DEL SUBSIDIO

- **PASO 1:** La tabla de porcentajes es la siguiente:

Tabla de porcentajes	
Jóvenes (18 a 24 años)	Plazo indeterminado: 55% por los tres primeros meses; y 27.5% por los tres meses siguientes.
	Plazo determinado o contrato a tiempo parcial: 45% por los tres primeros meses; y 22.5% por los tres meses siguientes.
Adultos (25 años a más)	Plazo indeterminado: 45% por los tres primeros meses; y 22.5% por los tres meses siguientes.
	Plazo determinado o contrato a tiempo parcial: 35% por los tres primeros meses; y 17.5% por los tres meses siguientes.

- Edad de los trabajadores → RENIEC y Migraciones
- En caso la información respecto al tipo de contrato laboral del trabajador no haya sido registrada en el T-Registro o no sea posible verificar la edad del trabajador → Dicho trabajador no se considera para efectos del cálculo.
- Se considera que el contrato es a plazo indeterminado si ha sido declarado así en el T- Registro. Los demás contratos declarados en el T- Registro son considerados a plazo determinado.

NUEVO SUBSIDIO TEMPORAL: CÁLCULO DEL MONTO DEL SUBSIDIO

■ **PASO 2:**



Implica identificar a los trabajadores dados de baja. Estos son aquellos que independientemente del régimen o modalidad de contratación, cumplen con alguna de **las siguientes condiciones** en el mes por el cual se calcula el subsidio; así como, aplicar **el porcentaje respectivo** a las remuneraciones brutas que corresponden a dichos trabajadores.

Condiciones

- 1.** Haber sido declarados en la PLAME en el mes de octubre 2020 con **remuneración bruta mayor a 0**, y no haber sido declarados en la PLAME entre los meses de noviembre de 2020 y abril de 2021 o haber sido declarados en la PLAME entre los meses de noviembre de 2020 y abril de 2021 con **remuneración bruta igual a 0**.

NUEVO SUBSIDIO TEMPORAL: CÁLCULO DEL MONTO DEL SUBSIDIO

- **PASO 2:**

Condiciones

2. Haber sido considerados en una medida de suspensión perfecta de labores según el DU 38-2020, comunicada ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, la cual cuenta con resolución aprobatoria de la instancia correspondiente para la mayoría de días calendario en el mes de subsidio entre el mes de noviembre de 2020 y abril de 2021, y a su vez, que su empleador hubiera declarado pago de remuneración bruta en la PLAME con una mayoría de días efectivamente laborados en el mes de octubre de 2020;

3. Haber sido declarados en la PLAME con el código 5 de la Tabla Paramétrica 21 y contar con una minoría de días efectivamente laborados respecto al total de días calendario que comprende el mes de subsidio entre noviembre de 2020 y abril de 2021, y que, a su vez, su empleador hubiera declarado pago de remuneración bruta en la PLAME con una mayoría de días efectivamente laborados que comprende el mes de octubre de 2020.

NUEVO SUBSIDIO TEMPORAL: CÁLCULO DEL MONTO DEL SUBSIDIO

- **PASO 2:**

1

Considerando los trabajadores determinados de acuerdo con lo establecido en el numeral anterior, se procede a identificar sus remuneraciones brutas declaradas en la PLAME del mes de octubre de 2020. En caso corresponda, se deduce el importe de los subsidios por incapacidad temporal, incluidos los subsidios por incapacidad temporal para pacientes diagnosticados con COVID-19, y por maternidad otorgados en cada mes por EsSalud.

2

Al resultado del monto de las remuneraciones brutas de cada trabajador, se aplican los porcentajes respectivos.

3

Dichos valores obtenidos se suman y el resultado constituye el valor del monto por determinación de trabajadores dados de baja. La edad y el tipo de contrato corresponden al mes de octubre de 2020.

NUEVO SUBSIDIO TEMPORAL: CÁLCULO DEL MONTO DEL SUBSIDIO

- **PASO 3:**

1

Consiste en la resta del monto total de trabajadores dados de baja al monto total por los trabajadores dados de alta. El resultado de dicha operación es el monto final del subsidio mensual a pagar, **siempre que sea mayor a 0.**

2

El número de meses por el cual se aplican **los porcentajes respectivos** comienza a computarse a partir del primer mes en que el empleador cumple con los criterios de elegibilidad y calificación y siempre que le corresponda un monto de subsidio **mayor a 0**, para el trabajador identificable dado de alta o de baja con un mismo empleador

3

Los porcentajes respectivos **se aplican como máximo hasta por 6 meses consecutivos** por cada trabajador dado de alta o de baja entre noviembre de 2020 y abril de 2021, independientemente de que a partir del segundo mes dicho trabajador se mantenga o no en la misma condición de alta o de baja con el mismo empleador, o que el empleador cumpla o no con los criterios de elegibilidad y calificación.

NUEVO SUBSIDIO TEMPORAL: CÁLCULO DEL MONTO DEL SUBSIDIO

- **PASO 3:**

4

Entre los meses de mayo y septiembre de 2021, se sigue aplicando el subsidio en cumplimiento del plazo máximo de 6 meses, respecto de aquellos trabajadores dados de alta o de baja con el mismo empleador entre los meses de diciembre de 2020 y abril de 2021.

5

El monto del subsidio es calculado para el empleador elegible que haya calificado por un periodo máximo de 11 meses en el periodo comprendido entre los meses de noviembre de 2020 y septiembre de 2021.

NUEVO SUBSIDIO TEMPORAL: TRÁMITE PARA EL DESEMBOLSO DEL SUBSIDIO

La gestión del desembolso → Ventanilla Integrada Virtual del Asegurado de EsSalud, utilizando su número de RUC. **Hasta el 14 /12/ 21.**

Previo a dicho desembolso, es **indispensable** acreditar a través de declaraciones juradas lo siguiente:

1. No tener la condición de inversionista o concesionario en el marco de los contratos de Asociación Público Privada.

2. No tener en trámite ante la AAT competente una terminación colectiva de contratos de trabajo durante el periodo en que se realizan los pagos del subsidio. Comprenden los procedimientos y comunicaciones iniciados o dirigidos ante la AAT por las siguientes causales:

- a. Caso fortuito y fuerza mayor.
- b. Motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos.
- c. Disolución y liquidación, y quiebra.



NUEVO SUBSIDIO TEMPORAL: FRAUDE Y OTRAS CONSECUENCIAS



Constituye **fraude** la declaración falsa efectuada por el empleador:

1. En los registros utilizados para la determinación de la elegibilidad y calificación.
2. En las declaraciones juradas que determine un otorgamiento indebido del subsidio

De comprobarse que el empleador no cumplió con alguno de los requisitos para ser considerado empleador elegible o de detectarse que este incurre en fraude.

1. La AAT, a través de la Procuraduría Pública, adopta las acciones civiles a fin a obtener la devolución de los montos indebidamente otorgados
2. Acciones penales

NUEVO SUBSIDIO TEMPORAL: ÚLTIMOS APUNTES



El monto del subsidio percibido por el empleador en un determinado mes **no altera el monto de la remuneración a la que tiene derecho el trabajador** a efectos de la declaración, cálculo y pago de los beneficios laborales, tributos, aportes o contribuciones.



El MTPE aprueba mensualmente el **listado de empleadores elegibles** que han calificado para la asignación del subsidio y el monto correspondiente.



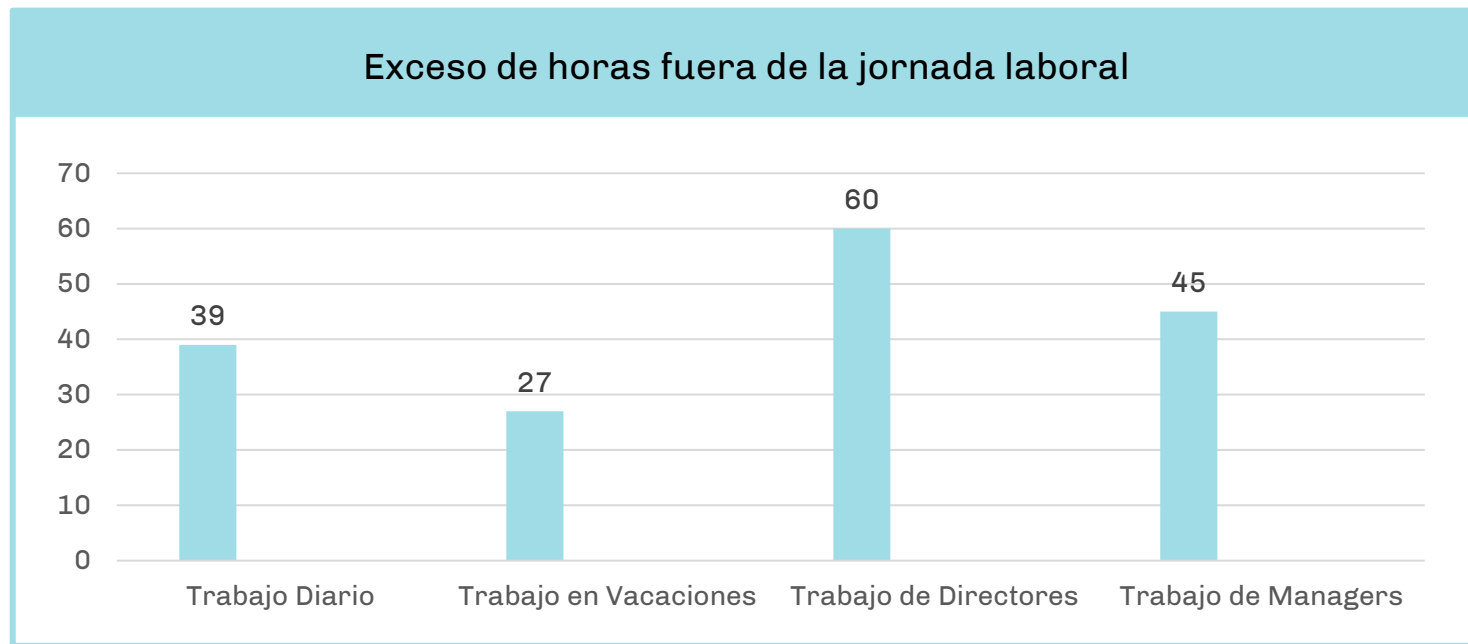
La Sunafil prioriza la atención de denuncias laborales referidas a los empleadores beneficiados con el subsidio y que se encuentren referidas a (i) registro en planilla, y (ii) pago de remuneraciones y BBSS.

Desconexión digital

Base legal:

Decreto de Urgencia 127-2020
Decreto Supremo 4-2021-TR

Desconexión digital: ¿Cómo vamos?



Fuente: IFOP Francia

Consecuencias

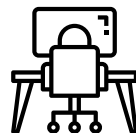
1. Problemas físicos y de salud mental
2. Baja productividad
3. Ausentismo
4. Síndrome de *Burnout*
5. Telepresión
6. Mayor posibilidad de error

Desconexión digital: ¿Cómo vamos?



Desconexión digital: "Ordenemos la casa"

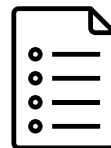
Diferenciar entre trabajadores sujetos a la jornada de trabajo de aquellos que no



Implementar registro de asistencia



Implementar política para la autorización de trabajo en sobretiempo



Aplicación de medidas disciplinarias



1.Revisar el sistema de control de jornada de trabajo

2.Cumplir con las normas de desconexión digital

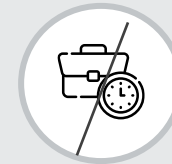
Control de la jornada de trabajo

1. Contar con el registro de asistencia. Puede llevarse en soporte físico o digital.



Personal obligado:

- Trabajadores
- Las personas bajo modalidades formativas laborales.
- Personal que es destacado o desplazado a los centro de trabajo o de operaciones por parte de las empresas de intermediación laboral, o de las empresas contratistas o subcontratistas.



Excluidos de registrar asistencia:

- Trabajadores de dirección.
- Los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata.
- Los que prestan servicios intermitentes.

Control de la jornada de trabajo

Presunción legal:

Si el trabajador se encuentra en el centro de trabajo antes de la hora de ingreso y/o permanece después de la hora de salida se presume que el empleador ha dispuesto la realización de labores en sobretiempo, salvo prueba en contrario, objetiva y razonable.



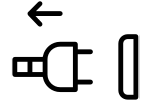
II Pleno Jurisdiccional Distrital:

La carga de la prueba en la jornada de sobretiempo, se revierte a la demandada, si es que esta parte no cumple con exhibir el libro de control de asistencia o cualquier otro documento que lo sustituya.



Desconexión digital: ¿En qué consiste la regulación?

¿En qué consiste?



Derecho del trabajador a desconectarse de los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos (internet, telefonía, entre otros) utilizados para la prestación del servicio.

¿A quiénes aplica el derecho?



Trabajo remoto (31/7/21). Ojo: El empleador debe respetar la jornada y horario de trabajo de todos los trabajadores, independientemente de la modalidad de prestación.

¿Qué tiempo abarca la desconexión digital?



1. Entre el término de una jornada diaria y el inicio de la siguiente
2. Descanso semanal
3. Días feriado
4. Descanso vacacional
5. Días de licencia
6. Demás periodos de suspensión de la relación laboral

Desconexión digital: ¿En qué consiste la regulación?

Calificación del puesto de trabajo

Puesto de dirección

Puesto no sujeto a fiscalización inmediata

Puesto que realiza un servicio intermitente de espera, vigilancia o custodia



Regla aplicable durante el trabajo remoto

El tiempo de desconexión debe ser de, al menos, 12 horas continuas en un periodo de 24 horas, además de los días de descanso, licencias y periodos de suspensión de la relación laboral.



Desconexión digital: ¿En qué consiste la regulación?

¿Cuáles son las obligaciones del empleador?



No puede exigir al trabajador durante el tiempo de la desconexión digital:

1. Realización de tareas
2. Responder comunicaciones
3. Establecer coordinaciones laborales

¿Las normas regulan excepciones al derecho?



Acuerdo de trabajo en sobretiempo

- Caso fortuito
- Fuerza mayor

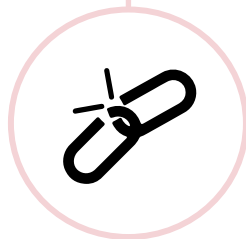


Que pongan en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva

Desconexión digital: ¿En qué consiste la regulación?

¿El empleador puede asignar tareas durante el tiempo de desconexión?

Sí puede asignar tareas o remitir comunicaciones siempre y cuando el trabajador no este obligado a conectarse a dichos medios o a atender las comunicaciones fuera de su jornada laboral.



¿Qué sucede si el trabajador realiza tareas o coordinaciones durante descanso semanal o días de feriado?

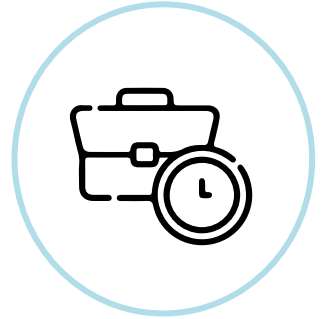
Se considera trabajo efectivo y se paga o compensa conforme al DL 713.



Desconexión digital: ¿En qué consiste la regulación?

¿Qué sucede si el trabajador y el empleador acuerdan la realización de tareas o coordinaciones?

Dicha labor se considera como trabajo en sobretiempo y se paga o compensa con descanso sustitutorio.



¿La Sunafil me puede sancionar?

Son infracciones graves:

- 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.
- Ejercer coerción para mantener activos dichos medios durante el tiempo de desconexión digital.



Desconexión digital: Recomendaciones



1. Regular políticas sobre desconexión digital

- Informar sobre los alcances
- Detallar los supuestos de excepción al derecho
- Precisar la desconexión para los no sujetos a la jornada
- Obligación del trabajador de reportar
- Trasladar deberes al trabajador
- Uso de canales de denuncia o queja
- Medidas disciplinarias
- “Empoderamiento de trabajadores”:
- Distribuir carga de trabajo durante vacaciones y/o licencias.
- Bonos por disponibilidad



2. Revisar políticas de comisiones y pago de bonos por cumplimiento

- Objetivos reales y razonables
- Deben ir de acuerdo con la jornada máxima del trabajador.



3. Revisar y adecuar políticas de evaluación de personal

- Objetivos reales y razonables
- Deben ir de acuerdo con la jornada máxima del trabajador.
- Respetar el derecho de desconexión

Desconexión digital: Recomendaciones

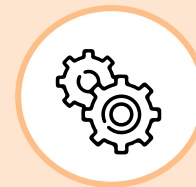


4. Sensibilizar al personal sobre los beneficios de la desconexión: capacitaciones al personal de primera línea.

Ojo: Coordinar con las áreas de TI



Programación electrónica de correos electrónicos.



5. Aplicar medidas disciplinarias: Jefes y personal a cargo



6. Contar con políticas de autorización de trabajo en sobretiempo.

DESCONEXIÓN DIGITAL: UNA OPORTUNIDAD DE MEJORA

Certificación
“Empresa Segura,
Libre de Violencia y
Discriminación
contra la Mujer”

Reconocimiento otorgado por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

Entre los factores por evaluar: cumplimiento de disposiciones legales y cultura organizacional.



Reconocimiento de
Buenas Prácticas
Laborales

Reconocimiento otorgado por el MTPE. Premia las buenas prácticas laborales relativas a la promoción del equilibrio trabajo-familia.



Visita nuestro blog

The screenshot shows the website's navigation menu with 'Blog' highlighted. A search bar is at the top. The main content area features a 'Publicación destacada' section with a featured article titled 'Escucha nuestro Podcast «Obras por Impuestos en Pandemia y Post Pandemia»' dated February 17, 2021. Below this is a 'Contenido reciente' section with three articles from February 24, 2021: 'Micaela Ortiz será panelista en el evento: «Upcoming Leaders – Litigio y Arbitraje»', 'Brenda Sarrín declaró para El Comercio: «¿Qué empresas privadas pueden importar vacunas contra el COVID-19?»', and 'SUNAT emite opinión sobre la aplicación del CDI Perú-Chile en las enajenaciones indirectas de acciones de sociedades peruanas'. A sidebar on the left contains a 'Portal COVID-19' section with 'Información relevante' and a search bar for the blog.



Información relevante



Noticias



Artículos



Guías



Videos



Podcast
Legal Insights

Y mucho más...

Cónocelo

en nuestra
página web

prcp.com.pe

**Payet
Rey
Cauvi
Pérez**



Payet, Rey, Cauvi, Pérez Abogados

prpc.com.pe

T: 511 612 3202

Av. Víctor Andrés Belaúnde 147
Edificio Real 3, Piso 12
San Isidro, L 27, Lima - Perú

