



Nueva Ley de contrataciones

NORMA IMPULSA MEJOR USO DE LOS RECURSOS PÚBLICOS PARA ACELERAR EL CIERRE DE BRECHAS

PÁGINA 6: RICARDO GANDOLFO CORTÉS

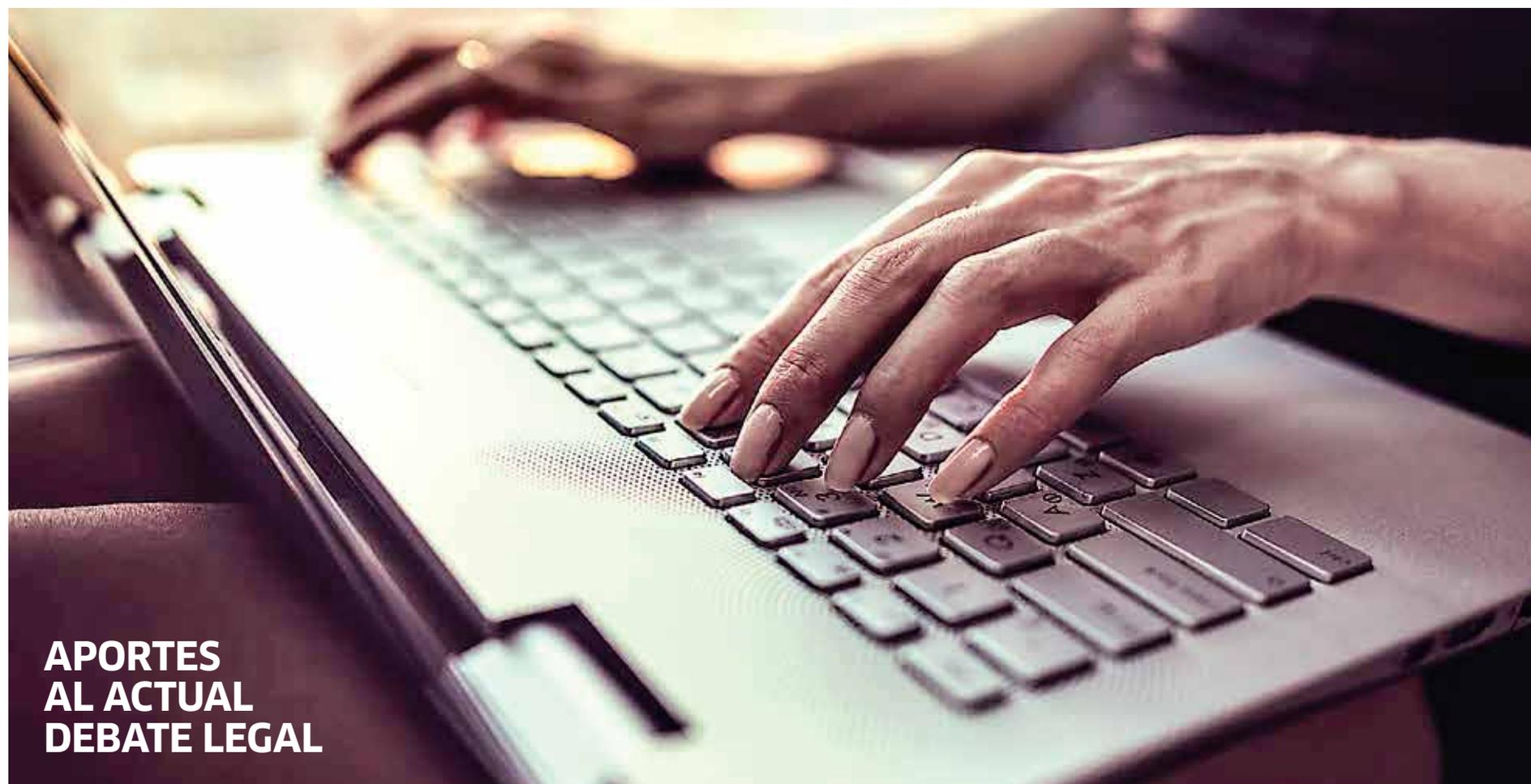
PÁGINA 7: JUAN CARLOS MORÓN

PÁG. 2. LA LEY DE IMPUNIDAD DE LOS PARTIDOS POLÍTICOS.
JORGE FERNÁNDEZ LOO

PÁG. 3. IMPORTANCIA EN LA REGLAMENTACIÓN DE LA LEY DE TELETRABAJO.
TINO PIERO VARGAS RASCHIO - GIANELLA VALENTINA LÓPEZ RODRÍGUEZ

PÁGS. 4-5. LA CONSTITUCIÓN VITALICIA DEL GENERAL SIMÓN BOLÍVAR.
FRANK GUTIÉRREZ ZANELLI

PÁG. 8. APUNTES SOBRE LOS SISTEMAS PUNITIVOS Y SANCIONADORES EN EL ESTADO.
ERICK CUBA MENESES



**APORTES
AL ACTUAL
DEBATE LEGAL**

Reglamento de la Ley de teletrabajo

Los modelos de trabajo a nivel global han evolucionado significativamente. En la actualidad son más flexibles y están orientados al cumplimiento de metas y objetivos, privilegiando la confianza sobre la estricta vigilancia. El teletrabajo es un claro ejemplo de esta evolución.

Si bien se reconoce que una de las características básicas del teletrabajo es la flexibilidad que presenta en el desarrollo de la prestación comprometida, también es cierto que el teletrabajo, en general, no involucra la ausencia de supervisión.

Aquellos trabajadores que realizan teletrabajo están sometidos mediante las nuevas tecnologías a un grado de control y “supervisión inmediata” como si el trabajo fuese “ejecutado en la empresa”, lo cual la aleja de los supuestos normativos referidos a una ausencia de supervisión inmediata (1), pese a ubicarse fuera de los locales de la empresa. Siendo de esta manera aplicable la jornada de trabajo en favor de este personal, como bien lo reconoce el inciso 1 del artículo 21° de la Ley del Teletrabajo, Ley N° 31572 (en adelante, Ley del teletrabajo).

Ahora bien, no obstante la potencialidad de una fiscalización inmediata, este hecho no viene a ser el elemento consustancial para establecer una jornada de trabajo; resulta necesario, además, analizar si el tipo de tarea asignada requiere una prestación en tiempo real en una jornada determina-



**TINO PIERO
VARGAS
RASCHIO**

ESPECIALISTA EN
DERECHO LABO-
RAL Y COMPLIANCE
LABORAL CORPORATIVO.



**GIANELLA
VALENTINA
LÓPEZ
RODRÍGUEZ**

ABOGADA ASOCIADA
EN COMPLIANCE
LABORAL. ESPECIALISTA
EN DERECHO
LABORAL.

da o, por el contrario, el trabajador tiene la libertad de conciliar su vida personal, familiar y con el teletrabajo, de manera que se pueda tener la libertad de laborar en distintos horarios, establecidos a su libre criterio, pero cumpliendo con su jornada, y sin dejar de estar disponible a las tareas que le asigne su empleador.

Esta es precisamente la postura que adopta la Ley del Teletrabajo, cuyo objetivo primero es la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.

Lamentablemente, el proyecto de Ley N° 5889-2023 olvida esto y mediante una de las modificaciones que propone a la Ley del Teletrabajo señala lo siguiente:

“Durante el desarrollo de la jornada laboral, el teletrabajador se encuentra prohibido de abandonar el lugar habitual de teletrabajo y de realizar actividades particulares; en este último caso, si las realiza, deberá justificarlas. No presentar la justificación constituye una falta disciplinaria grave, siendo causal para el inicio de un procedimiento disciplinario y posterior sanción (...)”.

La propuesta contradice los principales fundamentos del teletrabajo. Con esta

modificación, los trabajadores tendrían que solicitar autorización para casi cualquier acción. En caso de no hacerlo, el empleador tendría la facultad de imponer sanciones inmediatas, llegando incluso a posibles despidos.

La Ley del Teletrabajo en su artículo 16° dispone que esta modalidad se fomenta en favor de la población vulnerable, estableciendo su realización preferentemente para el caso del personal en situación de discapacidad y del personal responsable del cuidado de niños, de personas adultas mayores, de personas con discapacidad, entre otros. ¿De qué sirve establecer una preferencia? Si al final del día se deberá pedir permiso constantemente al empleador para la atención del cuidado del hijo, del adulto mayor o persona con discapacidad a cargo.

El teletrabajo debe fundamentarse en la confianza y la responsabilidad mutuas. Si bien esta modalidad de trabajo puede promover situaciones de abusos, no solo a cargo del empleador, sino también del propio teletrabajador, que podría extender las horas en la realización de una tarea que no lo amerita, con la finalidad de alcanzar el pago de horas extras, una estricta vigilancia basada en la inmovilidad del trabajador, no es la solución.

La Escuela de Organización Industrial de España (2) propone que la medición del trabajo, el tiempo de dedicación, la producción, etcétera, debería realizarse en el contexto del teletrabajo con parámetros diferentes, debiendo fijarse como referencia la de la jornada establecida en

la empresa y sobre ella efectuar los cálculos correspondientes a dedicaciones, productividad, etcétera, de forma que se mantenga la igualdad entre los diferentes trabajadores de la empresa.

En este sentido, muy bien se puede establecer un sistema de bolsa de horas o jornadas de trabajo abiertas, como se encuentra regulado en el numeral 3 del artículo 21° de la Ley del Teletrabajo, en que se reconoce que las partes pueden pactar que el teletrabajador distribuya libremente su jornada de trabajo en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal.

Son cada vez más los trabajadores que prefieren la autogestión de sus tiempos y cada vez menos los empleadores que insisten en garantizar la “teledisponibilidad” del trabajador por medio de las cámaras encendidas desde sus hogares.

Tras la pandemia, el teletrabajo ha demostrado ser ampliamente aceptado y difundido en el país. Para continuar por este camino, es crucial evitar que se impongan obstáculos tan rígidos, asegurando así la difusión de esta forma de trabajo que lleva consigo la promoción de buenas prácticas laborales.

(1) RODRÍGUEZ FOLGAR, Guillermo. “El teletrabajo”. Resumen del trabajo doctoral de Javier Thibault Aranda y del libro del mismo nombre, publicado en la Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España N° 26, p. 196.

(2) Teletrabajo: incidencia social y económica. Posibilidades en España. Madrid: Escuela de Organización Industrial, 1998, p. 119