

La jornada laboral en el teletrabajo

➔ Los horarios del teletrabajador deben ajustarse a la normativa vigente



Óscar Corrales R.
ocorrales@bdsasesores.com

Toda relación contractual de naturaleza laboral debe ajustarse a las disposiciones contenidas tanto en la Constitución Política como en el Código de Trabajo.

De igual forma, toda relación laboral está sujeta a los límites máximos de la jornada de trabajo regulada en nuestra Carta Magna y en el Código de Trabajo.

Incluso, ciertas categorías de trabajadores no sujetos a fiscalización superior inmediata (señaladas en el artículo 143 del Código de Trabajo) no deben laborar más de 12 horas al día, límite máximo diario de horas autorizadas por nuestra legislación laboral.

En las últimas semanas, principalmente por los altos incrementos en los precios de los combustibles y la aplicación de restricciones vehiculares, ha resurgido el tema del teletrabajo



Los teletrabajadores pueden desempeñar sus labores desde sus casas y también pueden cobrar horas extras. EEMPLLEO.COM

como alternativa al trabajo convencional.

Se trata de la labor ejecutada sin la presencia física del trabajador en la empresa y con apoyo de la tecnología y la comunicación.

Sin regulación. Esta forma de trabajo no se encuentra regulada expresamente en nuestra legislación, sin embargo, la semana anterior, el Poder Ejecutivo aprobó un decreto,

del cual omitimos comentarios porque no ha sido publicado con el fin de promover la implementación del teletrabajo en el sector público.

No obstante lo anterior, llamó la atención que distintos medios de comunicación manifestaran que dicho decreto establece que los futuros teletrabajadores no se encontrarán sujetos a jornadas ni horarios de trabajo.

De ser así, es imperioso que el

CUESTIÓN DE LÍNEA Diferencias

Hay dos formas de teletrabajo: *off-line* o desconectado y *on-line* o conectado. Cuando se trata del primero, como no existe comunicación permanente con la institución, puede analizarse la posibilidad que los teletrabajadores encuadren dentro del artículo 143 ya mencionado, por no existir una fiscalización superior inmediata, pero nunca deberán laborar más de 12 horas diarias y si lo hicieren, estarían facultados a reclamar el pago de horas extras. Y cuando se trata de teletrabajo *on-line* o conectado, al existir control constante del trabajador en línea, dicha relación laboral deberá sujetarse a los límites indicados en el artículo 136 del Código de Trabajo (8 horas en jornada diurna, 6 horas en nocturna y 7 en mixta, o excepcionalmente una jornada acumulativa de 10 horas diurnas y 8 en mixta).

Poder Ejecutivo evalúe el alcance de dicha disposición, porque podría generar confusión de naturaleza laboral, y como tal, debe ajustarse a la normativa vigente, principalmente en cuanto a jornadas ordinarias y extraordinarias.

Es incorrecto asegurar que el teletrabajador, por su simple condición no está sujeto a jornadas laborales, ni tampoco al pago de horas extras. ■