



a fiscalización inmediata y para los que presten labores intermitentes o hubieran distribuido el tiempo de su jornada laboral, se establece un lapso diferenciado de, al menos, doce (12) horas continuas de descanso en un período de veinticuatro (24) horas, además de los días de descanso, licencias y períodos de suspensión de la relación laboral, a fin de que puedan ejercer su derecho de desconexión digital.

Por otra parte, es importante tener en cuenta que el Reglamento de la Ley del Teletrabajo establece que el empleador debe implementar un mecanismo de registro de cumplimiento de jornada de teletrabajo, el mismo que será de obligatorio cumplimiento para todos los trabajadores, de acuerdo a la naturaleza de sus servicios.

A partir de lo señalado, se deberá implementar la jornada de trabajo en el acuerdo o contrato de teletrabajo, justificando si el teletrabajador se encuentra sujeto a jornada de trabajo ordinaria o máxima, o excluido de la misma, así como la distribución diaria de horas de trabajo respetando el derecho de desconexión digital. Sería óptimo que se indique en dichos documentos, el mecanismo de registro de cumplimiento de jornada de teletrabajo.

En este punto resulta relevante que los empleadores analicen si durante el periodo de teletrabajo parcial los trabajadores estarán o no sujetos a fiscalización inmediata, pues si por la naturaleza del teletrabajo se implementa un esquema que en la realidad no requerirá de supervisión, será válido convenir ello en el convenio, excluyendo tal

tiempo de la jornada máxima de trabajo respetando el tiempo de desconexión digital. Recordemos que el Reglamento de la Ley de Jornada de Trabajo define al personal no sujeto a fiscalización como aquellos que realizan sus labores o parte de ellas sin supervisión inmediata del empleador, o que lo hacen parcial o totalmente fuera del centro de trabajo, acudiendo a él para dar cuenta de su trabajo y realizar las coordinaciones pertinentes.

Por el contrario, si no es viable implementar esquemas sin supervisión, las partes deberán convenir la jornada de trabajo correspondiente y el empleador establecer los mecanismos de control correspondientes.

Finalmente, considerando que se cuenta hasta el 27 de abril de 2023 para implementar la Ley y el Reglamento del Teletrabajo, los empleadores tienen la oportunidad para: (i) evaluar sus puestos de trabajo y definir cuáles se pueden adaptar a teletrabajo total o parcial, (ii) elaborar sus políticas de teletrabajo, (iii) establecer la forma de coordinación cuando el teletrabajo sea sin fiscalización inmediata o los mecanismos de supervisión y control cuando se aplique una jornada de trabajo, (iv) proyectar sus convenios de teletrabajo y (v) realizar las capacitaciones al personal para garantizar que la implementación y acciones adoptadas por la empresa sean adecuadamente comprendidas por los trabajadores y se internalice que, en la realidad, esta modalidad de trabajo permite que ambas partes de la relación laboral pueden beneficiarse.



**Considerando que se cuenta hasta el 27 de abril de 2023 para implementar la Ley y el Reglamento del Teletrabajo, los empleadores tienen la oportunidad para evaluar sus puestos de trabajo y definir cuáles se pueden adaptar a teletrabajo total o parcial”**

Jorge Luis Acevedo

**Socio del área laboral de Benites, Vargas & Ugaz Abogados**