

PRINCIPALES ASPECTOS REGULADOS POR LA LEY DE TELETRABAJO

Con la votación afirmativa de la Cámara de Senadores el pasado 10 de agosto, el Parlamento terminó de aprobar la ley que regula el teletrabajo en Uruguay.

La sanción de la norma se enmarca en un contexto de pandemia, en el cual se ha asistido por obvios motivos a un exponencial aumento del teletrabajo, modalidad que las propias autoridades exhortaron a adoptar a través de varios decretos que flexibilizaron e incentivaron el teletrabajo. Ello a fin de reducir la movilidad y acelerar el levantamiento de la emergencia sanitaria.

Sin perjuicio de ello, y teniendo presente que poco a poco se irá retornando al trabajo presencial, el avance de las tecnologías y el dinamismo de las relaciones laborales muestran que las tendencias a nivel regional y mundial marcan que el futuro del trabajo es “híbrido”: es decir, una mezcla de trabajo en la oficina y a distancia. Es por todo esto que se hacía imprescindible una regulación específica en la materia.

Definiciones y ámbito de aplicación de la norma

La ley define al **teletrabajo** como “el trabajo total o parcial que se realiza fuera del ámbito físico proporcionado por el empleador, utilizando preponderantemente tecnologías de la información y de la comunicación, ya sea en forma interactiva o no (online u offline)”. Concomitantemente, se considera **teletrabajador** a aquella persona que presta su trabajo en la modalidad, lugar y mediante los medios previstos para la prestación del teletrabajo.

Se establece además que la ley se aplicará al trabajo subordinado o dependiente, en el que el empleador sea una persona privada o de derecho público no estatal, quedando expresamente por fuera de su ámbito de aplicación los trabajadores independientes (profesionales universitarios, empresas unipersonales, etc.) y los funcionarios públicos.

Lugar desde donde se teletrabaja

La norma prevé que empleador y trabajador deberán acordar -y hacer constar en el contrato de trabajo- él o los lugares desde donde el teletrabajador realizará sus tareas, pudiendo ser



desde el domicilio del trabajador u otro lugar convenido, o incluso desde varios sitios si se considera necesario, y siempre que la naturaleza de la tarea lo permita. El empleador no está obligado a proporcionarle al trabajador el lugar desde donde trabajará.

La obligación de asentar estos aspectos por escrito –junto con la forma de provisión de herramientas para teletrabajar- importan un cambio importante respecto de la obligatoriedad de la existencia de un contrato de trabajo escrito entre las partes.

Jornada laboral

En este punto encontramos una de las innovaciones principales del nuevo régimen, que le otorga al teletrabajador la posibilidad de disponer libremente de su jornada laboral en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, siempre dentro de ciertos límites.

En concreto, se permite compensar las horas de más trabajadas en un día, con horas de menos trabajadas durante otro día, siempre y cuando no se supere el máximo legal o contractual de horas semanales de trabajo aplicable a la actividad a la que pertenece la empresa (48 horas, 44 horas o las que las partes hubieren convenido). Este eventual exceso de trabajo diario –compensado con horas de menos trabajadas otro día- no genera el derecho al pago de horas extra, ya que no se toma como trabajo extraordinario.

Las horas que superen el máximo de horas semanales respectivo, deberán abonarse con un 100% de recargo sobre el valor hora de los días hábiles, no siendo relevante en este aspecto la cantidad de horas diarias trabajadas.

Lo antedicho es sin perjuicio del **derecho al descanso y a la desconexión**, que constituye otra de las innovaciones de la norma. Al respecto, se consagra el derecho del teletrabajador a no ser contactado por su empleador, durante un mínimo de 8 horas continuas entre una jornada y la siguiente, a fin de garantizar su tiempo de descanso, lapso durante el cual no estará obligado a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos del empleador.

Seguridad e higiene laboral

La ley mantiene al empleador como el responsable de verificar el cumplimiento de las medidas de seguridad, higiene y salud ocupacional en régimen de teletrabajo, no obstando a su control el hecho de que el trabajador se desempeñe a distancia. El empleador deberá proporcionarle al trabajador todos los elementos de protección personal necesarios, y adoptar todas las



medidas de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales aplicables a esta modalidad de trabajo. La determinación de las condiciones de trabajo, seguridad, ergonomía y salud ocupacional aplicables serán reglamentadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

La dificultad se plantea a la hora del control de parte del empleador del efectivo cumplimiento de estas medidas. Si bien la ley expresamente prevé que el empleador pueda solicitar a la Inspección General del Trabajo que realice una inspección en el lugar de trabajo del teletrabajador, en los hechos ese lugar muchas veces será su propio domicilio, pudiendo suceder que el trabajador –amparado en disposiciones constitucionales y legales- eventualmente se opusiera al ingreso y registro de su hogar. La ley no establece en principio ningún mecanismo que exima al empleador de responder frente a eventuales incidentes derivados de la ausencia de medidas de seguridad e higiene laboral, por el hecho de demostrar que ha solicitado la inspección del lugar de trabajo de su trabajador.

Herramientas y equipos para teletrabajar

Además del lugar o lugares desde donde se prestará el teletrabajo, las partes también deberán consignar expresamente en el contrato de trabajo la forma en que se proveerán los equipos, insumos, servicios y demás herramientas necesarias para teletrabajar.

En caso no existir acuerdo en ese punto, el empleador estará obligado a proporcionar todos estos elementos, siendo de su cargo los costos de operación, funcionamiento, reemplazo y mantenimiento de los equipos. Ninguno de estos elementos podrá ser considerado como parte del salario, materia gravada ni asignación computable a ningún efecto.

Registro de asistencia

La ley otorga la posibilidad a las partes de establecer un registro de asistencia, que permita determinar la cantidad de horas efectivamente trabajadas por el teletrabajador en la semana. Sin perjuicio de que el registro no es obligatorio, la posibilidad que la propia ley otorga al trabajador de distribuir libremente su jornada de trabajo vuelve imprescindible para los intereses del empleador el tener un control y conocimiento real de las horas de trabajo prestadas por sus trabajadores a distancia. Será de interés del empleador el controlar la generación de eventuales horas extras, y asegurar que el derecho al descanso y a la



desconexión no sea vulnerado por el propio trabajador, dando lugar a eventuales reclamos por horas extras por violación a los derechos consagrados en la norma en favor del trabajador.

Igualdad de condiciones entre teletrabajador y trabajador presencial

Más allá de las particularidades que se prevén para el régimen del teletrabajo, la norma expresamente consagra la igualdad de condiciones entre el teletrabajador y el trabajador presencial, por lo que este último gozará de todos los derechos que la normativa laboral otorga a todos los trabajadores presenciales, en todo lo que le sea aplicable y sin perjuicio de las características “inherentes” al trabajo presencial.

Ignacio Ulery Navascués

