



LAPIQUE & SANTEUGINI
LEGAL · NOTARIAL · REAL ESTATE

Reglamentación de la Ley de Teletrabajo.

Dra. Bárbara Machado.



Con fecha 17 de marzo de 2022 el Poder Ejecutivo emitió el Decreto N° 86/022 (en adelante “El Decreto”) que reglamenta la Ley N° 19.978 sobre Teletrabajo. Los aspectos generales que se regulan son los siguientes:

Modalidad de Teletrabajo.

Se dispone que el teletrabajo puede ser prestado en un régimen “híbrido”; esto es el que combina jornadas de trabajo presencial y otras mediante teletrabajo. Y se aclara que, en este caso, habrá teletrabajo (y por tanto se aplicarán las disposiciones de la ley) cuando las partes así lo establezcan de común acuerdo.

Necesidad de acuerdo escrito.

El Decreto remarca una vez más la importancia de establecer por escrito la modalidad de teletrabajo. Así nos indica los elementos que se deben regular en el documento (contrato de trabajo o anexo), a saber:

(i) que la modalidad del teletrabajo se pacta de forma voluntaria.

- (ii) el lugar o los lugares desde los que se prestará el teletrabajo, o la posibilidad de que el teletrabajador elija libremente el lugar, pudiendo ser incluso más de uno, de manera alternativa;
- (iii) la forma de organización del teletrabajo y su combinación con el trabajo presencial en los regímenes híbridos;
- (iv) los horarios o rangos de horarios en los que el teletrabajador podrá distribuir sus horas de trabajo;
- (v) los tiempos de descanso, sean los intermedios, entre jornadas de trabajo, y semanal, y el tiempo de desconexión;
- (vi) el sistema de registro de asistencia y horario, con descripción del sistema a utilizar;
- (vii) la forma de provisión de las tecnologías de trabajo.

Se mandata en este sentido al trabajador a comunicar a su empleador cualquier cambio de domicilio, o de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo, ya sean transitorias o permanentes. Aunque no se aclara qué se entiende por un cambio en tales condiciones.

Cambio en la modalidad de trabajo.

El Decreto dispone que los cambios permanentes de una modalidad a otra (de presencial a teletrabajo o de teletrabajo a presencial), deben ser de común acuerdo y pactarse por escrito. Es decir, que la obligatoriedad de un nuevo acuerdo escrito se requiere para las modificaciones permanentes. La reglamentación agrega un aspecto importante, ya que la ley originalmente preveía que todo cambio de modalidad requería el acuerdo escrito de partes.

Se aclara que, salvo que las partes acuerden expresamente algo diferente, se entenderán “permanentes” aquellas modificaciones en las que la prestación de tareas se realiza, en una modalidad u otra, durante más de 45 días.

Por su parte si se pasa de una modalidad presencial a teletrabajo, las partes (empleador o trabajador) tienen derecho a retornar a la modalidad presencial dentro de los 90 días de implementación, otorgando un preaviso no menor a 7 días corridos. Este aviso debe hacerse por escrito o por cualquier medio electrónico.

Jornada laboral.

El Decreto dispone que, salvo que se pacte un horario de trabajo específico, el teletrabajador podrá distribuir libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, considerando el horario de funcionamiento y las necesidades de la empresa. Y esto rige sin perjuicio de lo que se haya estipulado en el contrato de trabajo inicial.

Quiere decir, que la compensación de horas en la semana se aplica de manera indistinta a todas las jornadas, cuando la modalidad sea híbrida o de teletrabajo parcial.

Registro de asistencia.

Se indica que está admitido cualquier mecanismo de registro y control que resulte idóneo a tal fin, con dos previsiones: **a)** que el mismo no sea invasivo respecto de la vida privada e intimidad del teletrabajador y su grupo familiar, y **b)** que debe ser incluido en el contrato de trabajo, o en el anexo del contrato en su caso.

Seguridad y salud ocupacional.

La reglamentación dispone que el lugar en el que se preste el teletrabajo debe reunir las condiciones de salud y seguridad requeridas por la normativa vigente, sin clarificar cuáles son estas condiciones.

Asimismo, el empleador deberá integrar los riesgos laborales del teletrabajo al sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo, estando obligado a identificar y evaluar los riesgos laborales, psicosociales y ergonómicos. La Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social (IGTSS) puede solicitar al empleador los riesgos identificados y las medidas preventivas adoptadas en cada caso.

Se faculta a la IGTSS a solicitar autorización judicial para efectuar la inspección del lugar de trabajo, a requerimiento del empleador, en caso de negativa del teletrabajador al acceso al lugar de trabajo cuando se desempeñe en su domicilio.

Cuando se constate que el lugar donde se realiza el teletrabajo no cumple con las condiciones de salud y seguridad ocupacional, la IGTSS dispondrá la suspensión del teletrabajo, sin perjuicio de la aplicación de las sanciones que puedan corresponder.

Herramientas y equipos.

El Decreto refiere en su artículo 8 a las herramientas y equipos de trabajo: las partes acordarán (y lo dejarán asentando en el contrato de trabajo) la forma de provisión de los equipos, insumos y servicios para desarrollar el teletrabajo.

En caso de no existir acuerdo sobre los equipos, insumos y servicios es el Empleador quien deberá proporcionarlos, siendo de su cargo los costos de instalación, operación, funcionamiento, reemplazo y mantenimiento.

El teletrabajador, por su parte, será responsable del cuidado y uso exclusivo de los equipos, herramientas y medios de protección personal entregados por el empleador, y deberá informar al mismo cualquier desperfecto, daño o circunstancia que impida su utilización.

Derecho a la desconexión.

Por último, se establece que deberá existir una desconexión del teletrabajador, que deberá durar como mínimo 8 horas continuas entre una jornada y la siguiente. Las partes deben acordar el horario de desconexión y se debe dejar asentado en el contrato de trabajo.

Este derecho a la desconexión rige asimismo en todo período de descanso y licencias y se establece una prohibición expresa de sancionar a un trabajador que se opone a realizar tareas durante el período de desconexión.

Vigencia del Decreto.

La vigencia del decreto será inmediata, a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial. No se prevé ningún plazo para regular las situaciones existentes, por lo que las empresas deberán adaptarse a lo recogido en el Decreto, lo más pronto posible.

Quedamos a las órdenes por cualquier ampliación o aclaración que estimen conveniente.

LAPIQUE & SANTEUGINI ABOGADOS

Misiones 1487

Montevideo, CP 11100, Uruguay

Tel: (598) 2916-6513

Web: www.lsabogados.com.uy

