

Importa que lo sepas

En Uruguay contás con una ley que regula el teletrabajo

Ley N°19.978 de 20/08/2021.



La ley en tu lenguaje

Programa Lenguaje Ciudadano

Una forma fácil y práctica de comprender las leyes.

¿Sabías que... el teletrabajo se encuentra regulado por Ley?

El teletrabajo se define como la realización del trabajo, ya sea total o parcial, fuera del lugar físico dado por el empleador, utilizando tecnologías de la información y comunicación ya sea en forma interactiva o no.

¿En qué casos se aplican estas disposiciones?

A las relaciones de trabajo en régimen de dependencia, en que el empleador es una persona privada o de derecho público no estatal.

¿Qué principios rigen el teletrabajo?

Voluntariedad: no puede imponerse el teletrabajo y debe obtenerse el consentimiento del trabajador en forma escrita.

Reversibilidad: se puede modificar la modalidad de teletrabajo a presencial y viceversa, previo acuerdo por escrito.

Igualdad: el empleado que teletrabaja tendrá los mismos derechos que el que trabaja presencial tales como al descanso, intimidad, seguridad, higiene laboral así como a la libertad sindical.

No discriminación: no deberá usarse como medio para generar distinciones, exclusiones o limitaciones, ya sea por sexo, edad, orientación sexual, religión, nacionalidad, entre otras.

Fomento del empleo: se lo reconoce como una modalidad de trabajo necesaria para crear empleo, y en especial para obtenerlo por personas con responsabilidades familiares, con discapacidad o de quien estos últimos dependan.

¿Qué características debe tener el contrato de trabajo?

El contrato laboral debe estipular la **modalidad de teletrabajo**, desde el inicio del contrato o por anexo en caso de contrato ya vigente.

El teletrabajo no debe afectar los derechos individuales y colectivos consagrados por las normas vigentes.

¿Qué lugar se utiliza para tele trabajar?

El lugar donde se teletrabaje debe figurar en el contrato y puede ser el domicilio del trabajador u otro lugar y, si el trabajo así lo permite se podrá acordar que el trabajador elija libremente más de un lugar alternativamente.

El trabajador no podrá exigir al empleador que le proporcione un lugar.

¿Quién se hace cargo del equipamiento y gastos?

Las partes deberán acordar en el contrato la forma en que se suministrarán las tecnologías de la información necesarias para poder realizar teletrabajo.

De no existir acuerdo, el empleador deberá proporcionar el equipo y herramientas necesarias estando a su cargo los costos que se generen y el mantenimiento de los equipos.

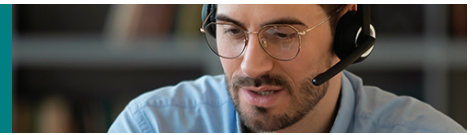
Dichos insumos no serán considerados, a ningún efecto, parte del salario.

¿Existen requisitos para el cambio de modalidad de trabajo?

- Para el caso en que el teletrabajo se inicia luego de un vínculo presencial, tanto el trabajador como el empleador pueden volver a la modalidad presencial dentro de los 90 días de iniciado el teletrabajo previo aviso a la otra parte mínimo de 7 días.
- Si el teletrabajo fue la forma desde el inicio, es necesario el acuerdo de partes por escrito para adoptar la modalidad presencial.

¿Qué establece sobre el tiempo de trabajo y el derecho a la desconexión?

- El total de tiempo trabajado no puede superar el máximo legal de horas semanales según la actividad o el límite establecido en el contrato de trabajo. Las horas que superen el máximo semanal se pagaran dobles al valor hora de días hábiles.



- El teletrabajador podrá distribuir libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades.
- El trabajo diario extra, respecto de la jornada legal o contractual, no configura hora extra pero podrá compensarse con horas no trabajadas en otros días de la misma semana.
- Debe existir una desconexión mínima de 8 horas continuas entre una jornada y la siguiente, garantizando el derecho al descanso.

Durante el tiempo de desconexión el trabajador tendrá derecho a no ser contactado por el empleador ni responder órdenes ni requerimientos.

- Se podrá establecer por las partes, un sistema de registro de asistencia que permita determinar la cantidad de horas trabajadas en la semana.

¿Cómo se regulan la seguridad e higiene en el teletrabajo?

El MTSS establecerá las condiciones de seguridad y salud ocupacional.

El empleador deberá controlar las condiciones de salud y seguridad ocupacional del trabajador, pudiendo solicitar la intervención de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social.

¿Qué regula la ley respecto a los accidentes laborales y enfermedades profesionales?

Establece que serán aplicables en relación al teletrabajo las normativas vigentes.

Setiembre, 2021