

## COMENTARIOS RELATIVOS AL PROYECTO DE LEY SOBRE TELETRABAJO APROBADO POR LA CÁMARA DE SENADORES.

### I. Introducción

Las medidas de distanciamiento social adoptadas como parte de la estrategia para abordar la emergencia sanitaria que provocó la detección de los primeros de casos de Covid-19 en nuestro país, llevaron a implementar diferentes modalidades de teletrabajo a amplios sectores de actividad que previamente nunca lo habían hecho. Este es el caso de buena parte de los trabajadores de la educación, que desde mediados de marzo, pasaron a trabajar desde sus hogares. Lo mismo se verificó en varios sectores de la administración pública, que recién ahora están retomando la actividad presencial, luego de varios meses de trabajo a distancia de los funcionarios.

Según datos del Instituto Nacional de Estadística, en el mes de abril aproximadamente 20% de los ocupados declaró estar trabajando desde su hogar a raíz de la pandemia. Sin embargo, el porcentaje de trabajadores que “teletrabajaban” previo a la pandemia se encuentra muy por debajo de esa cifra y ronda al 5% de los ocupados.

Un aspecto a destacar en lo referente al tema, es la poca información oficial que hay al respecto y que impide dar cuenta más cabalmente de la extensión del fenómeno y su potencial en relación al mercado laboral.

De cualquier manera, los distintos estudios muestran que actualmente en Uruguay, el teletrabajo (más allá de la pandemia) se encuentra bastante segmentado en función del sector de actividad y el tipo de ocupación que realizan y en que se desempeñan los trabajadores, lo que se vincula estrechamente con el nivel educativo de los mismos. En este sentido, el teletrabajo es más habitual en los sectores de servicios, en empresas multinacionales, y en trabajadores con niveles de calificación media y alta, quienes desarrollan sus tareas con un mayor grado de autonomía.

### II. Objeciones al camino seguido.

En oportunidad de ser convocados a la Comisión de Asuntos Laborales y Seguridad Social de la Cámara de Senadores, se manifestó la disconformidad con el

procedimiento seguido por cuanto implico un desconocimiento del diálogo social y la participación de las organizaciones de empleadores y trabajadores.

Entendiendo que un proyecto de estas características requiere una discusión que haga partícipe a todos los actores sociales involucrados en la temática, se solicitó en esa oportunidad que la Comisión suspendiera por el termino de 90 días para que la iniciativa pudiera ser objeto de consulta en el Consejo Superior Tripartito y en el Consejo Superior de Negociación Colectiva del Sector Público. No obstante no se tuvo respuesta satisfactoria, siguiendo el trámite parlamentario.

Asimismo en esa instancia, se formularon algunas cuestiones que debían tenerse en cuenta en la regulación proyectada, a saber:

1. Principio de no discriminación entre los trabajadores.  
Los trabajadores que realicen teletrabajo no deberían verse discriminados, en sus derechos y obligaciones laborales, respecto de quienes realicen las mismas tareas sin teletrabajar, ya sea a nivel de empresa o rama.
2. Velar por la protección eficaz de los derechos colectivos, promocionando la libertad sindical y la negociación colectiva. Convenio Internacional del Trabajo 135 y Ley 17.940.
3. Establecer claramente el ámbito de aplicación de la norma y el concepto de teletrabajo.
4. Protección especial del derecho a la intimidad del trabajador.
5. Ante incumplimientos laborales debería resolverse la posibilidad de la actuación de la Inspección General del Trabajo (ver ejemplo de Ley 18.065 que también hace referencia a inspecciones domiciliarias).
6. El empleador deberá asegurar y proveer las condiciones necesarias para la realización de las tareas, y asumir los costos de conectividad, energía eléctrica, gastos de equipamiento y reparación de hardware, entre otros.
7. Definición del derecho de desconexión.

### **III. Texto con media sanción. Observaciones.**

El texto aprobado por la Cámara de Senadores, si bien presenta cambios con respecto al proyecto original, sigue teniendo aspectos cuestionables.

Con el fin de una mayor claridad seguiremos el orden del articulado.

*Artículo 1º. (Concepto).- A los efectos de la presente ley, entiéndese por “teletrabajo” la prestación del trabajo, total o parcial, utilizando preponderantemente las tecnologías de la información y de la comunicación, fuera del ámbito físico proporcionado por el empleador, ya sea en forma interactiva o no (online – offline).*

**Observaciones:** Contrariamente a la tendencia seguida por otras legislaciones aquí solamente se define el “teletrabajo”, quedando afuera figuras afines o modalidades que puede asumir este, tales como “el trabajo móvil”, el “trabajo a distancia”, “el trabajo a domicilio”, “el trabajo a distancia obligatorio y temporal”, etc.<sup>1</sup>.

Sin perjuicio de lo señalado, se propone la siguiente redacción:

*“Artículo 1º. Entiéndese por “teletrabajo” la prestación de trabajo, total o parcial, temporal o permanente, realizada fuera del ámbito físico proporcionado por el empleado y mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.*

*(Antecedente: ley española sobre teletrabajo).*

*Artículo 2º. (Ámbito de Aplicación).- La presente regulación será aplicable a las relaciones laborales que se desempeñen en un régimen de subordinación y dependencia en las que el empleador sea una persona privada o de derecho público no estatal.*

**Observaciones:** No contempla a los trabajadores del sector público ni a los autónomos o independientes. En el caso de éstos últimos, abre la vía para la precarización y la informalidad laboral.

*Artículo 3º. (Principios Rectores).- Son principios rectores para la aplicación de la presente ley, los siguientes: a) Voluntariedad. El teletrabajo es voluntario, deberá obtenerse el consentimiento del trabajador, el que deberá constar por escrito. b) Reversibilidad. La modalidad de teletrabajo es reversible, consensuado entre el*

---

<sup>1</sup> Cabe aquí recordar que en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, se señala que “El teletrabajo cubre un amplio abanico de situaciones y de práctica sujetas a rápidas evoluciones.

trabajador y el empleador. c) Igualdad. Los teletrabajadores gozarán de los mismos derechos y acceso a las mismas condiciones de trabajo que los trabajadores presenciales, salvo las que sean inherentes a la prestación del trabajo en forma presencial. En particular, se respetará su derecho al descanso, a la intimidad, a la seguridad e higiene laboral y a la libertad sindical. d) No discriminación. La modalidad de teletrabajo no será medio para la distinción, exclusión o restricción, ya sea basada en la nacionalidad, origen étnico racial, sexo, edad, orientación sexual o identidad de género, estado civil, religión, condición económica, social, cultural, situación de discapacidad, lugar de residencia u otros factores, que tenga por objeto menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales. e) Fomento del empleo. Se reconoce al teletrabajo como una modalidad necesaria para la generación de empleo y en particular para el acceso a puestos de trabajo de personas con responsabilidades familiares, personas con discapacidad o de quien ellos dependan o a cuyo cuidado estén.

**Observaciones:** A esta lista debe incorporarse, en cuanto principios rectores, la formación profesional, la protección a la vida privada, el no aislamiento con respecto a los demás trabajadores, los derechos inherentes a la libertad sindical, etc.

*Artículo 4º. (Teletrabajador).- A los efectos de la presente ley, entiéndese por "teletrabajador" a toda persona que presta su trabajo fuera del ámbito físico otorgado por el empleador, utilizando preponderantemente las tecnologías de la información y de la comunicación.*

**Observaciones:** Nos parece inadecuado definir el "teletrabajador", como no se define otros trabajadores (albañiles, administrativos, etc.). Lo que se debe definir es la modalidad del trabajo y no la persona que presta servicios mediante esa modalidad.

*Artículo 5º. (Del contrato laboral).- El teletrabajador y el empleador deberán pactar al inicio o durante la vigencia de la relación laboral la modalidad de teletrabajo, en el*

*contrato de trabajo o documento anexo a este. Dicho acuerdo se documentará por escrito.*

**Observaciones:** La modalidad de teletrabajo debe ser regulada por la ley o por convenio colectivo, dejar librado al contrato entre las partes es consagrar una situación donde el trabajador poco o nada podrá decir, más que aceptar las condiciones que se le imponen.

*Artículo 6º. (Del lugar donde se desarrolla el trabajo).- El teletrabajador y el empleador deberán determinar el lugar donde se prestarán las tareas laborales, que podrá ser el domicilio del teletrabajador o en otro sitio definido en el contrato. Si la prestación del teletrabajo, por su naturaleza, fuera susceptible de desarrollarse en distintos lugares, podrá acordarse que el teletrabajador elija libremente donde ejercerá sus tareas, pudiendo incluso, ser más de un lugar alternativamente. En ningún caso, el teletrabajador podrá exigir al empleador que sea este quien le proporcione el lugar donde se preste el teletrabajo.*

**Observación:** Cabe aquí la misma observación formulada a la disposición precedente.

*Artículo 7º. (Del cambio en la modalidad de trabajo).- La modificación permanente de la modalidad de trabajo presencial a la de teletrabajo y de teletrabajo a presencial, deberá contar con el común acuerdo de partes y documentarse por escrito.*

**Observación:** Igual objeción que las anteriores disposiciones; esto debería ser materia de regulación mediante convenio colectivo.

*Artículo 8º. (De la jornada laboral del teletrabajador).- El teletrabajador está excluido del derecho de limitación de la jornada diaria. Este podrá distribuir libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, la que no podrá superar el límite máximo de 44 y 48 horas semanales, según corresponda al tipo de actividad y sin perjuicio del derecho al descanso y a la desconexión. No obstante ello, cuando la*

*actividad laboral así lo requiera, el empleador y el teletrabajador podrán convenir una jornada laboral con horario determinado. Los topes previstos no serán de aplicación para aquellos trabajadores cuya jornada laboral no se encuentra limitada por la normativa vigente.*

**Observación:** Disposición desreguladora en tanto elimina la limitación de la jornada diaria; se confunde jornada rígida con inexistencia de límites para el trabajo diario. Disposición inconstitucional, que además viola normas internacionales del trabajo. Por tanto, el párrafo que establece que “El teletrabajador está excluido del derecho de limitación de la jornada diaria” debe ser eliminado del proyecto con media sanción; sin perjuicio de lo cual puede ser sustituido por una redacción que reconociendo el derecho a la limitación de la jornada diaria permita estructurar una jornada diaria flexible.

Artículo 9º. (Del registro de asistencia).- Las partes podrán establecer el sistema de registro de asistencia que permita determinar la cantidad de horas trabajadas por el teletrabajador en la semana.

**Observaciones.** Como se ha dicho este punto debería ser objeto de negociación colectiva. No obstante debemos tener en cuenta que la mayoría de los medios electrónicos utilizados para teletrabajar dejan huellas electrónicas que son posibles de rastrear.

Artículo 10. (Derechos del teletrabajador y condiciones laborales).- El teletrabajo modificará única y exclusivamente la modalidad en que se efectúa el trabajo, sin afectar los derechos individuales y colectivos consagrados por el ordenamiento jurídico vigente, en todo lo que le sea aplicable.

**Observaciones:** El trabajador pase a prestar servicios mediante la modalidad de teletrabajo puede verse perjudicado por cambios en sus condiciones de trabajo, salvo que sea para mejorarla. En consecuencia aquí debe darse otra redacción.

*Artículo 11. (Seguridad e Higiene Laboral).- El teletrabajo no eximirá al empleador de verificar la correcta aplicación de las condiciones de salud y seguridad ocupacional, a cuyos efectos podrá solicitar la intervención de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social quien tendrá las facultades de fiscalización que le asigna la legislación vigente. Cuando la actividad laboral se realice en el domicilio del teletrabajador a falta de su consentimiento, la referida dependencia deberá solicitar judicialmente la inspección ocular del lugar. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social determinará por vía reglamentaria las condiciones de trabajo, en materia de seguridad, higiene y salud ocupacional aplicables a la modalidad de trabajo regulada por la presente ley.*

**Sin observaciones.**

*Artículo 12. (Herramientas y equipos para el teletrabajo).- Las partes acordarán la forma de provisión de las tecnologías de la información necesarias para que el trabajador desarrolle el teletrabajo, debiendo quedar debidamente consignada en el contrato de trabajo. Los equipos, insumos y servicios que provea el empleador, ya sea en forma directa o asumiendo su costo para el desarrollo de las tareas asignadas al teletrabajador, no serán considerados a ningún efecto parte del salario, materia gravada ni asignación computable.*

**Observaciones:** Similares objeciones ya efectuadas; no puede dejarse librado a un “acuerdo de partes”. Conviene que la ley o en su defecto el convenio colectivo regule en forma concreta esta cuestión, partiendo del principio que es la empresas quién asume los costos de las herramientas y equipos, así como los costos de los insumos (mantenimiento, energía, internet, etc.).

Tampoco parece apropiado que “no sean considerados a ningún efecto parte del salario”, ya que muchas veces se abona al trabajador una partida para cubrir gastos sin que éste deba rendir cuentas. Tanto la doctrina como la jurisprudencia laboralista han entendido que en esos casos dichas partidas forman parte del salario.

*Artículo 13. (Accidentes laborales y enfermedades profesionales).- Serán aplicables a los teletrabajadores regulados por la presente ley, todas las disposiciones contenidas en la Ley N° 16.074, de 10 de agosto de 1989.*

**Observaciones:** Se propone la siguiente redacción “Será aplicable al teletrabajo la Ley No. 16.074, de 10 de agosto de 1989, así como las demás normas relativas a la seguridad y salud ocupacional”.

*Artículo 14. (Derecho a la desconexión).- Todo trabajador tendrá derecho a desconectarse. Entiéndese como “derecho a desconectarse” el pleno ejercicio del derecho de todo trabajador a la desconexión de los dispositivos digitales y del uso de las tecnologías, a fin de garantizar su tiempo de descanso.*

**Observaciones:** Se propone la siguiente modificación “Todo trabajador tiene derecho a desconectarse....”

*Artículo 15. (Transitorio).- Los empleadores cuyos trabajadores ya prestan teletrabajo, deberán ajustarse a las disposiciones de la presente ley en el plazo de seis meses, a contar desde su promulgación.*

**Observaciones finales:** Salvo referencia circunstancias el texto no hace mención alguna a los derechos sindicales o colectivos, lo cual es una grave falencia. Asimismo y estándose en una situación de emergencia sanitaria – lo que ha disparado la utilización del teletrabajo – extraña, o al menos sorprende, que nada se diga o prevea para tales circunstancias.

**ICUDU –PIT-CNT**

Montevideo, 11 de noviembre de 2020.