

En el proyecto en forma reiterada, se alude a la voluntad del trabajador o al acuerdo entre trabajador y empleador.

Pero el problema reside en que estando a lo que comúnmente acontece, la desigualdad determina la restricción real a la libertad del trabajador.

Estando a lo que comúnmente acontece, el trabajador no participa en la elaboración de un contrato de trabajo (ni escrito ni verbal)

Esta es la razón por la cual se construye un Derecho del Trabajo de contenido desigual y protector. En consecuencia, en la misma línea habría que instrumentar soluciones para garantizar que la voluntad y los acuerdos que pacta el trabajador sean en el marco de la libertad real del trabajador.

Algunas reflexiones puntuales.

*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).*

Estando al concepto del proyecto, cuando el teletrabajo es parcial, porque una parte de la jornada utiliza las tecnologías de la información o comunicación y otra parte no, ¿qué es? , ¿cuáles son las reglas? ¿Cómo se controla el tiempo de esa modalidad de trabajo?

Supongamos un trabajador que realiza informes, y los envía al empleador. Es teletrabajo el tiempo que dedicó a escribirlo en la computadora y enviarlo, o también , el tiempo anterior que sin usar la computadora, estudió, sistematizó, o realizó otra tarea instrumental o preparatoria.

Art. 3 Principios:

*a) Voluntariedad. El teletrabajo es voluntario, deberá obtenerse el consentimiento del trabajador, el que deberá constar por escrito.*

Sería importante distinguir dos situaciones:

+ una, cuando se contrata a alguien para trabajar mediante teletrabajo.

+ otra , cuando se modifica la relación de trabajo y deja de ser físicamente en el ámbito físico del empleador para pasar a ser a distancia y mediante las tecnologías de la comunicación e información.

Análisis muy primario y sin tiempo de reflexión suficiente sobre el proyecto de ley de teletrabajo.

Rosina Rossi.

11.11.2020

En el primer caso, el consentimiento escrito es una solución atendible.

En el segundo caso, debe buscarse la forma de garantizar que se trate de la libre voluntad del trabajador y no de la disyuntiva ante perder el trabajo. Para seguir el mismo modelo de solución, se podría prever que ante la negativa del trabajador, el empleador le mantiene las condiciones de trabajo.

Esto se vincula con el art. 5. Esta disposición parece desconocer que en Uruguay estando a lo que comúnmente acontece el contrato de trabajo es verbal. Existen contadas excepciones legales y algunas de exigencia jurisprudencial pero como instrumento de prueba.

También se vincula con el art. 7.

*b) 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.*

Es compartible la solución, pero siendo así , debería idearse un mecanismo para que la IGTSS pudiera controlar del mismo modo que lo hace en el recinto del empleador.

*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.*

Lo destacado en fluo inficiona el bloque de constitucionalidad de los derechos humanos laborales.

*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.*

Si este artículo no existiera, sería exactamente lo mismo por cuanto involucra un poder del empleador derivado de su poder de dirección, que puede o no ser compartido con el trabajador.

Si de lo que se trata es que no haya lugar a situaciones confusas, - si el trabajador trabajó realmente o no – el empleador debería crear un mecanismo de control horario. Pensemos en una situación en la que el trabajador dice trabajé 9 horas y el empleador dice que trabajó , 7, el mejor camino para resolverlo es prever de antemano un mecanismo de control horario. De allí que sería mucho más conveniente para la paz de las relaciones laborales imponer al empleador la creación de un sistema de control horario , de trabajo y descanso.

*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 contralor de la seguridad e higiene que tiene entre uno de sus cometidos la IGTSS, funciona a denuncia de parte o de oficio. La denuncia de parte, refiere a cualquier parte. No solo el empleador como indica el art. 11.

La posibilidad de que se ingrese al hogar del trabajador para inspeccionar, primero está sujeta a las limitaciones constitucionales y segundo, aún sorteándolas – ingreso durante el día – es imprescindible reglar cómo se

consigue la autorización compulsiva por cuanto esto hoy por hoy es un problema no solucionado. Ocurre con las inspecciones sobre problemas con trabajo doméstico, cuando el empleador se niega a franquear el ingreso: la justicia penal dice que no le compete por aplicación del nuevo proceso penal acusatorio y la fiscalía no está obligada a actuar en todo lo que se denuncia , o sea que como ha ocurrido en la práctica, no resuelve nada y allí se configura un obstáculo que hasta ahora no se ha solucionado.

-

*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.*

Los insumos para el teletrabajo, son las herramientas de trabajo, deben ser proporcionadas por el empleador o indemnizadas por él.

El artículo no soluciona este problema ni la libertad del trabajador para aceptar correr con los gastos.