



REPÚBLICA ORIENTAL
DEL URUGUAY



Cámara de Representantes

Secretaría

COMISIÓN DE
LEGISLACIÓN DEL TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL

REPARTIDO N° 309
FEBRERO DE 2021

CARPETA N° 1074 DE 2021

TELETRABAJO

Regulación

XLIX Legislatura

PROYECTO DE LEY

CAPÍTULO I

DEFINICIÓN Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1º. (Concepto).- El teletrabajo consiste en la prestación del trabajo por cuenta y orden de un empleador, ejecutada preponderantemente de un modo alternativo a la actividad presencial en las instalaciones físicas de la empresa, utilizando herramientas tecnológicas de la información y comunicación durante el proceso de ejecución, organización y/o control del trabajo.

Artículo 2º. (Ámbito de aplicación).- La presente ley será exclusivamente aplicable a las relaciones jurídicas de carácter laboral en las que el empleador sea una persona privada o pública no estatal.

CAPÍTULO II

MODALIDADES DE TELETRABAJO

Artículo 3º. (Modalidades).- El teletrabajo puede ejecutarse de las siguientes formas:

- 1) De acuerdo al lugar donde se desempeñan las labores:
 - a) Permanente: consiste en el trabajo cumplido por el trabajador en su domicilio o en otro lugar determinado.
 - b) Móvil: consiste en el trabajo cumplido por el trabajador en lugares no predeterminados, fuera de las instalaciones del empleador.
 - c) Parcial: consiste en el trabajo cumplido por el trabajador como mínimo durante tres días de la semana en forma de teletrabajo, permanente o móvil, y el resto del tiempo presencialmente, en las instalaciones del empleador.
- 2) De acuerdo a la fijación de horario y jornada de trabajo:
 - a) Teletrabajo conectado: El trabajador se encuentra conectado y a disposición del empleador durante su jornada de trabajo determinada previamente entre las partes, sujeto a cualquier forma de control de parte del empleador.
 - b) Teletrabajo desconectado: El trabajador presta sus servicios utilizando los sistemas tecnológicos del empleador; sin embargo, su comunicación con la organización no es permanente, ni constante, por lo que el empleado no estará sujeto a una jornada de trabajo determinada, ni a exigencias u órdenes por parte del empleador en relación al tiempo invertido en el trabajo.

CAPÍTULO III

FORMALIDADES E IMPLEMENTACIÓN

Artículo 4º. (Del contrato de trabajo).- El trabajador y empleador deberán pactar al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, la modalidad de teletrabajo, en el contrato de trabajo o acuerdo novatorio. Dicho acuerdo se documentará por escrito, se registrará ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y se hará constar en la documentación laboral correspondiente.

El incumplimiento de estas obligaciones será pasible de las sanciones administrativas pertinentes aplicables al empleador (artículo 289 de la Ley N° 15.903, de 10 de noviembre de 1987, Decreto N° 186/04 y demás normas complementarias y concordantes).

Artículo 5°. (Del contenido del contrato de trabajo o acuerdo novatorio).- El trabajador y el empleador deberán determinar en el contrato de trabajo o acuerdo novatorio, la modalidad de teletrabajo a desarrollarse, indicando el lugar donde se prestarán las tareas o dejando librada al trabajador la elección de lugar o lugares, así como los días de trabajo, duración de la jornada y descansos. El empleador no está obligado a proveer un lugar al trabajador para que éste cumpla tareas.

Artículo 6°. (Del cambio en la modalidad de trabajo).- Si la relación laboral se inició conforme a algunas de las modalidades de teletrabajo reguladas en la presente ley, será imprescindible el acuerdo de ambas partes para modificar a la modalidad de trabajo presencial verificada en el centro de trabajo de la empresa.

CAPÍTULO IV

DERECHOS DEL TELETRABAJADOR

Artículo 7°. (Derechos del trabajador).- El teletrabajador tiene los mismos derechos individuales y colectivos reconocidos por nuestro ordenamiento jurídico para los trabajadores de la actividad privada. La referida igualdad excluye cualquier tipo de diferenciación o discriminación con respecto a aquellos trabajadores que realizan labores presenciales en el centro de trabajo del empleador, a excepción de los beneficios que están exclusivamente vinculados a la prestación del servicio en las instalaciones del empleador.

Artículo 8°. (Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales).- Modifícase el artículo 4° de la Ley N° 16.074, de 10 de octubre de 1989, que quedará redactado de la siguiente forma:

"ARTÍCULO 4°.- La presente ley será aplicable, además:

- a) a los aprendices y personal a prueba, con o sin remuneración;
- b) a quienes trabajen en su propio domicilio por cuenta de terceros;
- c) a los serenos, vareadores, jockeys, peones, capataces y cuidadores ocupados en los hipódromos y studs;
- d) a los teletrabajadores.

Las instituciones que explotan los hipódromos cuando los accidentes ocurran dentro de los mismos, serán consideradas patronos".

CAPÍTULO V

LIMITACIÓN DE LA JORNADA, HORAS EXTRAS Y DESCANSOS

Artículo 9°. (Registro de la jornada).- El empleador garantizará el registro diario de la jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada trabajador, sin perjuicio de lo que se establece para la modalidad del teletrabajo desconectado.

Artículo 10. (Derecho a la limitación de la jornada).- En todas las modalidades de teletrabajo deberá respetarse el límite de duración máxima de la jornada de trabajo,

pudiendo adoptarse los mecanismos de distribución desigual de las mismas conforme lo establece la normativa aplicable (artículo 53 de la Constitución de la República, Convenios Internacionales del Trabajo Nos. 1 y 30, Leyes Nos. 5.320, de 22 de julio de 1915 y 7.318, de 10 de diciembre de 1920, Decreto-Ley N° 14.320, de 17 de diciembre de 1974 y Decreto de 29 de octubre de 1957).

Artículo 11. (Tiempo de trabajo).- A los efectos de la aplicación de la presente ley, será considerado como tiempo de trabajo a todo el tiempo en que un trabajador deja de disponer libremente de su voluntad o está a disposición de un patrono o superior jerárquico.

Artículo 12. (Horas extras).- Los teletrabajadores tendrán derecho al cobro de horas extras, con los recargos sobre el salario previstos en la Ley N° 15.996, de 17 de noviembre de 1988 y según las particularidades enunciadas a continuación.

Los trabajadores que desempeñen sus funciones en la modalidad del teletrabajo desconectado, tendrán derecho al cobro de horas extras en los casos en que exista una prolongación de las horas de trabajo de duración máxima en cada jornada de trabajo, computando a tales efectos todos aquellos intervalos horarios que constituyan tiempo de trabajo, aún cuando el mismo sea ejecutado de manera intermitente.

Artículo 13. (Derecho a oponerse a trabajar durante tiempos de descanso).- El trabajador tiene el derecho a oponerse a prestar sus tareas en los espacios temporales destinados al descanso diario, intermedio, semanal, anual y especiales. En caso de ejercitar dicho derecho, el empleador no podrá disponer sanciones disciplinarias motivadas en dicha oposición.

Declárase nula cualquier medida empresarial ejercida en contra del referido derecho, incluyendo especialmente aquellas instrucciones que pretendan obligar a los trabajadores a mantener una conexión ininterrumpida prolongada en los espacios temporales destinados al descanso.

CAPÍTULO VI CONTROL DE LA PRESTACIÓN LABORAL

Artículo 14. (Control del trabajo).- Los sistemas de control del trabajo que se adopten deberán respetar los derechos fundamentales del trabajador, en especial la dignidad, vida privada y la protección de sus datos personales.

A tales efectos, se deberá cumplir con los siguientes extremos:

- 1) El empleador deberá notificar e informar al trabajador en relación a la naturaleza de las medidas adoptadas para vigilar el cumplimiento de las tareas, así como también en relación a la finalidad y destino de las mismas.
- 2) Dicha notificación deberá constar por escrito y ser previa a la adopción de medidas de control.
- 3) Las medidas de control deberán estar justificadas en razones que legitimen la magnitud del control adoptado, ser idóneas para cumplir los fines perseguidos, necesarios y proporcionales.

En caso de incumplimiento con cualquiera de estos extremos, el trabajador podrá solicitar judicialmente la declaración del cese de las medidas de control, así como también los daños y perjuicios que pudieran haberse causado por la vulneración del derecho fundamental en cuestión.

CAPÍTULO VII OBLIGACIONES DE LAS PARTES

Artículo 15. (Obligaciones del empleador).- Además de las obligaciones previstas en la normativa aplicable a los trabajadores de la actividad privada, corresponderá al empleador cumplir con las siguientes, propias del teletrabajo:

- 1) Proveer al trabajador con los equipos, conexiones, herramientas, programas y aplicaciones que fueren necesarios e indispensables para la ejecución de sus tareas.
- 2) Proveer las tecnologías de la información necesarias para que el trabajador desarrolle el teletrabajo.
- 3) Capacitar al trabajador para el adecuado manejo y uso de los equipos y programas necesarios para el buen desarrollo de sus funciones.
- 4) Será de cuenta del empleador los costos que implique el funcionamiento de los equipos tecnológicos, de conexiones u otro tipo de herramientas y programas que se utilicen para el funcionamiento del teletrabajo.
- 5) Como responsable de la seguridad y salud laboral del teletrabajador, el empleador deberá dictar las instrucciones necesarias en materia de condiciones de higiene y seguridad, cuya implementación resultaren exigibles al trabajador, según oportunamente lo determine la reglamentación de la presente ley.

Para comprobar el cumplimiento de las disposiciones aplicables en materia de salud y seguridad, el empleador, los representantes de los trabajadores y/o la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social, tendrán acceso al lugar físico donde se ejecuta el teletrabajo, dentro de los límites establecidos en la legislación. Si el teletrabajador realiza tareas en su domicilio, para acceder al mismo serán necesarios una notificación previa y el acuerdo del teletrabajador.

Artículo 16. (Obligaciones del trabajador).- Además de las obligaciones previstas en la normativa aplicable a los trabajadores de la actividad privada, corresponderá al trabajador cumplir con los siguientes deberes particulares:

- 1) Informar de inmediato a su empleador o a quién éste designe, cuando se verifiquen causas que impidan u obstruyan la eficaz y diligente prestación de los servicios.
- 2) Conservar y restituir en buen estado los equipos, herramientas, programas, aparatos, dispositivos, plataformas u otros mecanismos que le hubiere proporcionado el empleador para la prestación de los servicios, salvo el deterioro ocasionado por el uso natural, o por caso fortuito o fuerza mayor, o el proveniente de su mala calidad o defectuosa fabricación.
- 3) Los elementos y medios suministrados por el patrono no podrán ser utilizados por persona distinta al trabajador, ni para fines personales o ajenos a la prestación laboral, salvo que exista una expresa autorización del empleador.
- 4) Colaborar con el empleador en la implementación de las medidas indispensables para la salvaguarda de la seguridad y salud laboral, según los términos que determine la reglamentación de la presente ley.

CAPÍTULO VIII
ABANDONO DE TRABAJO

Artículo 17. (Abandono de trabajo).- El abandono de trabajo se verifica toda vez que el trabajador no sea ubicable por el empleador, ni haya existido una comunicación de parte del trabajador por un tiempo de dos días hábiles de trabajo, ni cumplido con ningún tipo de labor en ese plazo. Ante tal circunstancia, el abandono de trabajo se configurará luego de que el trabajador sea intimado a reintegrarse a su trabajo por el empleador mediante la utilización de cualquier medio fehaciente a tales efectos.

CAPÍTULO IX
DISPOSICIONES FINALES

Artículo 18. (Disposición transitoria).- Las empresas cuyos trabajadores se encuentren prestando labores comprendidas en la definición del artículo 1°, deberán ajustarse al régimen y exigencias previstas en la presente ley, en el plazo de noventa días a contar desde su reglamentación.

Artículo 19. (Control y aplicación de la ley).- Facúltase a la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social para practicar los controles necesarios para dar cumplimiento efectivo a las disposiciones de la presente ley, y a imponer las sanciones administrativas que pudieren corresponder.

Artículo 20. (Reglamentación).- El Poder Ejecutivo reglamentará la presente ley, para facilitar la correcta y efectiva aplicación de esta, en un plazo máximo de 60 (sesenta) días hábiles desde su entrada en vigencia.

Montevideo, 12 de febrero de 2021

MARTÍN LEMA
REPRESENTANTE POR MONTEVIDEO

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En el ámbito del Programa de Modernización Legislativa (PROMOLE), que se encuentra desarrollando la Presidencia de la Cámara de Representantes durante el período 2020/2021, la Comisión de expertos de Derecho Laboral planteó como prioritaria la regulación del teletrabajo, remitiendo en la oportunidad el texto del presente proyecto de ley. Dicha Comisión técnica se encuentra conformada por académicos y especialistas provenientes de las Facultades de Derecho de las diversas Universidades del país y de las Asociaciones profesionales vinculadas al sector jurídico.

El presente proyecto busca abordar de manera sistemática el tema objeto de regulación, proponiendo soluciones que hasta el momento no se han previsto.

De esta forma, el proyecto propuesto encara algunos aspectos centrales (como el del tiempo de trabajo) adecuando la respuesta legislativa a las normas jurídicas nacionales e internacionales aprobadas por nuestro país; define su concepto y ámbito de aplicación; distingue diversas modalidades del teletrabajo; dispone ciertas formalidades para su implementación; regula los derechos del teletrabajador, así como el régimen de jornada, horas extras y descansos (entre los cuales se destaca la necesidad de dotar de eficacia el derecho al descanso, reforzando su protección); se reglamenta el control de la prestación laboral; se delimitan las obligaciones de las partes; y se concreta las situaciones de abandono de trabajo que puedan suscitarse bajo esta modalidad.

Montevideo, 12 de febrero de 2021

MARTÍN LEMA
REPRESENTANTE POR MONTEVIDEO

≠