

APUNTES DE APLICACIÓN DE LA NORMA DE TELETRABAJO EN URUGUAY

Ley 19978 publicada 30/8/2021 - Decreto 86/022 publicado marzo 2022

El 23 de marzo de este año, a poco más de dos años de decretada la emergencia sanitaria por la pandemia (marzo 2020) fue reglamentada la Ley 19.978 de regulación y promoción del teletrabajo por lo cual consideramos conveniente publicar este boletín con las principales características a tener en cuenta, realizando una aclaración general para esta norma y es que aplica solamente para las relaciones laborales en relación de dependencia en las que el empleador sea una empresa privada o de derecho público no estatal.



TELE TRABAJO: CONCEPTO

El decreto reglamentario lo define como: *"..prestación del trabajo, total o parcial (régimen híbrido), fuera del ámbito físico proporcionado por el empleador, utilizando preponderantemente las tecnologías de la información y de la comunicación, ya sea en forma interactiva o no (online-offline)."*

Resulta interesante que el decreto defina como régimen híbrido la modalidad en la cual un empleado trabaja determinada parte del tiempo fuera de la empresa y el resto en la empresa. Cabe mencionar al respecto que la norma reglamentaria no establece límites de mínimos ni máximos, por ende un empleado que trabaje 4 horas por semana desde su domicilio y las 40 horas semanales restantes las trabaje en forma presencial en la empresa, podría cumplir las condiciones para ser considerado un teletrabajador.

Otro aspecto importante a considerar es que puede ser en forma interactiva o no (online – offline) pero sin embargo en nuestro juicio este concepto ha quedado con demasiada liberalidad de interpretación y sin una definición concreta.

CONTRATO DE TRABAJO O ANEXO

De acuerdo al decreto reglamentario la modalidad de teletrabajo debe estar pactada por escrito al inicio o durante la relación laboral (en contrato de trabajo o en un anexo) y en dicho documento debe constar:

- Que se pacta con acuerdo de ambas partes.
- Lugar o lugares desde donde el teletrabajador hará su tarea, o se puede prever la posibilidad que el teletrabajador elija diferentes lugares.
- Si es teletrabajo al 100 % o habrá un formato híbrido y en ese caso cómo se organiza (días de presencialidad, etc).
- Horarios determinados (si existen) en los cuales el teletrabajador distribuirá sus horas
- Sistema de registro de asistencia y horario, describiendo el mismo en caso que el empleador implemente esos registros. No puede ser invasivo de la privacidad o vida íntima del teletrabajador.
- Tecnologías que el empleador provee para llevar a cabo las tareas.

JULIO 2022

Dado que la norma reglamentaria ha sido publicada a más de 6 meses de la entrada en vigencia de la Ley, consideramos acertada la posibilidad que otorgó el Poder Ejecutivo de regularizar la situación de teletrabajo a posteriori, es decir “durante la relación laboral”.

CAMBIO DE MODALIDAD

El decreto establece que se puede cambiar la modalidad de trabajo con acuerdo de ambas partes y documentado por escrito reglamentando uno de los principios rectores del artículo 3 de la Ley.

Cuando el teletrabajo se haya implementado en forma posterior a un vínculo presencial entre las partes, la norma reglamentaria fija un plazo ventana durante el cual tanto el teletrabajador como el empleador pueden revertir el teletrabajo por un plazo de 90 días desde que inició la modalidad de teletrabajo; la parte que desee revertir la modalidad debe realizar comunicación previa (por escrito o medio electrónico) a la otra parte con una antelación mínima de 7 días (calendario).



JORNADA LABORAL

La jornada laboral se define con un tope semanal, que en general en empresas de servicios es de 44 horas semanales.

Debe ser considerado el descanso intermedio de cada jornada así como el semanal y el derecho a desconexión (la Ley establece en artículo 8 que debe haber desconexión de 8 horas mínima entre una jornada y la otra).

Una novedad es que el teletrabajador podrá distribuir su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, pero considerando los horarios y necesidades de la empresa según su actividad en la misma.

Para determinar las horas extras el cálculo se determinará semanalmente según lo que exceda a la jornada semanal legal (no en forma diaria).

Las disposiciones de jornada laboral son aplicables a los teletrabajadores ya sea en régimen total o híbrido.

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

El o los lugares donde desarrolla la actividad el teletrabajador debe cumplir con las condiciones de salud y seguridad requeridas según la normativa correspondiente.

Las empresas deberán prever los riesgos laborales de teletrabajo en su sistema de salud y seguridad laboral y tomar medidas preventivas para los riesgos laborales, psicosociales y ergonómicos que identifique.

El empleador podrá inspeccionar el lugar de trabajo y el teletrabajador debe brindarle acceso. En caso contrario la norma prevé mecanismos en los cuales puede participar la Inspección General de Trabajo e incluso llegar a la órbita judicial para poder acceder al domicilio.

JULIO 2022

HERRAMIENTAS Y EQUIPOS

Mediante acuerdo de partes que debe figurar en el contrato de trabajo o anexo se establece la forma de proveer los equipos, insumos y servicios necesarios para que el teletrabajador cumpla sus tareas. De no existir acuerdo de partes será responsabilidad del empleador proporcionar los equipos, insumos, servicios y demás herramientas así como los costos necesarios para instalar y garantizar funcionamiento, así como mantenimiento y reemplazo de equipos.

Por su parte el teletrabajador será responsable del cuidado de las herramientas y equipos y de su uso exclusivo.

Si bien el decreto no ha aportado nuevos elementos, la Ley estableció en su artículo 12 que *“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”*. Por tanto esto no tendrá ninguna incidencia en los aportes al Banco de Previsión Social, ni para el cálculo del tributo para el Fondo Nacional de Salud, ni para el Impuesto a las Rentas de las Personas Físicas.

CONCLUSIONES Y PUNTOS PARA REFLEXIÓN

- No debe ser una modalidad impuesta por la empresa ni por el trabajador, es de acuerdo de partes.
- El hecho de no regular con mínimos o máximos (de días u horas semanales) la modalidad “híbrida” puede generar errores en la implementación por parte de las empresas o teletrabajadores.
- La interpretación del trabajo online u offline no ha quedado con un marco conceptual claro y permite un margen muy amplio de interpretación.
- La posibilidad que el trabajador lleve a cabo su jornada en una ventana horaria amplia de acuerdo a sus necesidades y considerando lo acordado con la empresa es un gran y novedoso avance.
- El cambio de cálculo de las horas extras para los teletrabajadores a llevarse a cabo en forma semanal implica cambios en la forma de generar la información y emitir los reportes en los sistemas de control de presencia y cálculo de tiempos en las empresas que los poseen.
- La responsabilidad de la empresa en cuanto a los riesgos de seguridad laboral y salud debería contar con mayores elementos que la limiten puesto que la empresa no tiene poder de decisión sobre locales que no están en su ámbito de control (hogares de teletrabajadores por ejemplo).
- La entrega de equipos, insumos y servicios deberá contar con más elementos reglamentarios (posiblemente a nivel de Ministerio de Trabajo, BPS e IRPF) que puedan definir y delimitar mejor el valor de los materiales, la necesidad de los mismos, etc.



El presente análisis es de baja complejidad técnica pues su finalidad es servir a título informativo de nuestros clientes y entidades vinculadas. Atenderemos vuestras consultas sobre este tema a través de tu profesional de referencia en Segalerba & asociados, o vía mail a la casilla info@segalerba.com.uy



Cr. Pablo Segalerba Muniagurria

JULIO 2022



598 2407 0000
www.segalerba.com.uy
info@segalerba.com.uy
Cnel. Brandzen 1956/501
CP 11200