



## Comentario sobre la nueva Ley de Teletrabajo

12 de agosto de 2021 – 7 minutos de lectura

*Comentario realizado por la Lic. Fiorella Lanzetta y por el Lic. Bruno Irigoyen.*

El pasado 10 de agosto fue aprobada por el Parlamento Nacional la Ley que regula el Teletrabajo en nuestro país.

Entrará en vigencia 10 días después de su publicación en el Diario Oficial, en el caso de los empleadores que ya cuenten con esta modalidad, tendrán un plazo de 6 meses desde la promulgación para su aplicación.

### Definición de la modalidad

Se define el teletrabajo como el trabajo total o parcial que se lleva a cabo fuera del ámbito físico proporcionado por el empleador, “utilizando preponderantemente tecnologías de la información y de la comunicación, ya sea en forma interactiva o no (online u offline)”.

### Alcance de la ley

Se establece que será aplicable a los trabajadores dependientes de empresas privadas y de empresas de derecho público no estatal. No están contempladas expresamente las empresas que se desempeñan en zonas francas.

Se prevén los mismos derechos que para el resto de los trabajadores dependientes, existiendo igualdad de condiciones. Teniendo especial mención el control y la obligación de atender los aspectos vinculados a la salud y seguridad en el trabajo, la no discriminación y el fomento del empleo.

### Aspectos destacados

- Esta modalidad de trabajo se deberá acordar por escrito ya sea al inicio de la relación a través del contrato o una vez transcurrida a través de un anexo o nuevo documento.
- Se menciona que “si la modalidad de teletrabajo se acuerda luego de iniciado un vínculo presencial, tanto el teletrabajador como el empleador tendrán derecho a retornar a la modalidad presencial dentro de los 90 días de iniciado el teletrabajo, previo aviso a la otra parte con una anticipación no inferior a 7 días”.

- Las partes podrán modificar la modalidad de trabajo (de presencial a teletrabajo y de teletrabajo a presencial), en cualquier momento de la relación previo acuerdo por escrito.
- Las partes acordarán los lugares en los cuales se desempeñará el teletrabajo, pudiendo ser el domicilio del trabajador u otro lugar convenido.
- Previo acuerdo de partes, el trabajador podrá distribuir libremente su jornada laboral, realizando compensación de horas.

De esta manera no se generarían horas extras, salvo que se supere la carga horaria semanal correspondiente a la rama de actividad o lo pactado.

A su vez deberá existir una desconexión mínima de 8 horas continuas entre jornadas, con la finalidad de garantizar el tiempo de descanso del trabajador.

#### Medidas respecto a la de seguridad, higiene y salud ocupacional

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social será el responsable de la reglamentación para determinar las condiciones de trabajo, de seguridad, ergonomía y salud ocupacional aplicables a esta modalidad.

Se deberá considerar por parte del empleador todo lo referente a la Ley 16.074 (Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales). Por lo cual deberá contar con la correspondiente póliza ante accidentes y enfermedades profesionales.

#### ¿Quién es responsable del suministro de equipos, insumos y costos de operación?

En primera instancia este aspecto se acordará entre las partes, por lo cual podrán definir libremente lo referente al suministro de equipos, materiales y cargo de los costos asociados. Cabe señalar que de no llegar a un acuerdo, el empleador será quien deba hacerse cargo.

En caso que la modalidad ya se estuviera desarrollando, sin que se hubieran acordado estos aspectos, será el empleador quien deba proveer todo lo necesario para el desarrollo de dicha actividad.

Si es el empleador quien provee los equipos, insumos y se hace cargo de los costos, el valor de los mismos no se considerará parte del salario. Por lo tanto no será materia gravada para los aportes de Seguridad Social, ni se considerará para el cálculo de la IPD.



**Lic. Fiorella Lanzetta**

Licenciada en Relaciones Laborales, UdelaR.



**Lic. Bruno Irigoyen Gasperi**

Licenciado en Relaciones Laborales, UdelaR.