



Organización  
Internacional  
del Trabajo

ACT/EMP

Nota de investigación

# Perspectiva empresarial sobre la legislación del teletrabajo en América Latina

## URUGUAY

(2022)



# ADVERTENCIA

El uso del lenguaje que no discrimine, ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma. En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

# PREFACIO

En diciembre del 2019 surgió la pandemia de la COVID-19. En América Latina, apenas se escuchaba las noticias y nadie podía dimensionar el impacto que tendría en un corto plazo en la vida de las personas y de las familias, así como en el ámbito laboral y empresarial.

La pandemia generó la necesidad de promover nuevos marcos regulatorios con capacidad de dar respuesta a la coyuntura. Las empresas tuvieron que encontrar la forma de reaccionar ante el mandato de mantenerse en los hogares y procurar no salir. En aquellos momentos, las naciones y empresas ganadoras fueron las que dentro de sus políticas de empleo tenían esquemas de teletrabajo, pero las que no contaban con ello debieron empezar por invertir en equipo y nuevas metodologías de trabajo y hasta por reinventar la forma de comunicarse y liderar a sus colaboradores.

No existen recetas únicas, ni una norma general que se ajuste a todos los países o a todas las empresas, pero lo que ahora sabemos es que cuando las funciones lo permiten, las personas suelen preferir la modalidad híbrida<sup>1</sup>, la cual cada día se vuelve más común entre las empresas. La realidad es que, con frecuencia, si no se ofrecen condiciones más flexibles para los colaboradores, las empresas corren el riesgo de perder talentos valiosos, pues otros, que sí las ofrecen, estarán ávidos de incorporar ese talento en sus propios equipos de trabajo.

Incluso, esta nueva forma de trabajar ha venido a “romper fronteras”, pues en la industria de la tecnología, la mayoría trabaja el 100% en remoto y la naturaleza de su negocio les permite trabajar no solo a distancia, sino también a escala global, lo que quiere decir que una persona en cualquier país de América puede trabajar para una empresa que puede estar ubicada físicamente en cualquier parte del planeta. Esto ha dado origen a los “nómadas digitales”, que se podrían definir como personas que usan las nuevas tecnologías para trabajar, y que lleva a cabo un estilo de vida nómada. Por lo general, los nómadas digitales trabajan de forma remota en lugar de hacerlo en un lugar de trabajo fijo.

Hoy día, las personas son quienes están buscando incorporarse a empresas que ofrezcan esta modalidad de trabajo y evidentemente también para las empresas se ha convertido en una manera de atraer y retener personal calificado.

Los beneficios que el teletrabajo brinda a las personas y las empresas son valiosos en términos de costos y productividad y por ello, en un mundo que ha cambiado dramáticamente en los últimos tres años, la flexibilidad que brinda el teletrabajo es vital, siempre que esté alineada con las nuevas exigencias del mercado, que retan a las empresas a ser cada vez más creativas, flexibles e inclusivas, considerando las preferencias de sus colaboradores.

Es necesario resaltar que no todos los trabajos por su naturaleza pueden ejecutarse bajo la modalidad de teletrabajo, pero sí existen muchas tareas que se ejecutan en una oficina y que

---

<sup>1</sup> El modelo de trabajo híbrido combina los aspectos del trabajo remoto (por ejemplo, desde el hogar) y el trabajo que se realiza en un establecimiento.

no requieren de la presencia del trabajador en el centro de operaciones de la empresa que podrían ser ejecutadas a distancia.

Por este motivo, la Oficina de Actividades para los Empleadores de la OIT (ACT/EMP) desarrolló una línea de investigación con el objetivo final de fortalecer las capacidades de análisis y de propuesta de las organizaciones empresariales (en adelante OOEE) de América Latina con respecto a la manera en la cual se regula el teletrabajo, así como la forma o manera en que este puede evolucionar en el futuro conforme a las buenas prácticas.

El proceso de esta investigación incluyó el desarrollo de estudios nacionales como este, con el fin de sistematizar las experiencias de 10 países<sup>2</sup> de la región desde la perspectiva empresarial respecto a los marcos jurídicos y la aplicación práctica de la legislación en la materia. Esta información fue procesada en este Informe Regional 2022<sup>3</sup>, para preparar a las organizaciones empresariales al momento de abordar los debates nacionales sobre el tema. El objetivo final es apoyar a las organizaciones empresariales de la región en sus esfuerzos de cabildeo para mejorar el entorno de negocios, formulando políticas para regulación de teletrabajo, retomando las principales lecciones aprendidas de lo que se debe hacer para optimizar su implementación, entendiendo, eso sí, las diferentes circunstancias que tiene cada país. Para ello se destacarán los aspectos normativos, de aplicación e interpretación sobre esta modalidad de trabajo, que se ha puesto a prueba principalmente a partir de la pandemia de la Covid-19.

Agradecemos a quienes trabajaron con nosotros para la elaboración de este estudio, incluidos los representantes y equipos de trabajo de las OOEE que nos dieron su tiempo para entrevistarse con nosotros. En particular agradecemos a **Rodrigo Azócar Simonet** por su valiosa colaboración en la producción de este documento.

---

<sup>2</sup> Argentina, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, Honduras, México, Perú, y Uruguay.

<sup>3</sup> *Informe Regional 2022. Perspectiva empresarial sobre Legislación del teletrabajo en América Latina*. Lima: OIT, Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP), 2022

## I. INTRODUCCIÓN

Históricamente, el teletrabajo, sin ser un fenómeno nuevo en las relaciones laborales en los países de América Latina, tuvo un bajo impacto o alcance en la cantidad de trabajadores que prestaban servicios bajo esta modalidad, mientras que su regulación fue prácticamente nula. Por lo anterior, se solía incorporar como uno de los temas asociados al “Futuro del Trabajo” y como desafío para las próximas décadas.

No fue sino con la pandemia provocada por la Covid-19, y ayudado por el desarrollo de las tecnologías de información y comunicación, que el teletrabajo se posicionó como un tema de gran relevancia para las relaciones laborales. Principalmente, porque muchas empresas se vieron forzadas a adoptarlo para poder continuar con su prestación de servicios, debido a la imposibilidad de acudir a los lugares de trabajo, ya fuera por las cuarentenas decretadas o el alto riesgo de contagio.

Es así como irrumpió en los mercados laborales de América Latina como una manera de enfrentar las consecuencias de la Covid-19, permitiendo la continuidad de actividades empresariales en un contexto devastador de la actividad económica. Las estimaciones preliminares de la OIT indican que, en el peor momento de la crisis, unas 23 millones de personas transitaron hacia el teletrabajo en la región.

Esta situación generó que se aceleraran los procesos legislativos en la materia y que se gestara una nueva generación de legislaciones laborales en torno al teletrabajo que impactan en la actividad de las empresas. Por tanto, es necesario evaluar estas experiencias desde la óptica de su aplicación post emergencia sanitaria, debido a que existen empresas que, por los resultados que han tenido con esta modalidad de trabajo, han manifestado que su implementación trascenderá el escenario de la pandemia actual, forzando un cambio cultural al interior de las empresas y en las relaciones laborales, lo cual presenta una serie de desafíos, amenazas y oportunidades que es importante analizar.

Si bien el teletrabajo ofrece una serie de beneficios y oportunidades<sup>4</sup> tanto para trabajadores como empleadores, también presenta desafíos o riesgos<sup>5</sup> relevantes a considerar. Esta dualidad advierte que el tema será motivo de debates en los ámbitos nacionales e internacionales, con miras a perfeccionar la manera en la cual el teletrabajo está regulado.

En el caso uruguayo, en abril de 2020 ingresó un Proyecto de Ley que buscaba regular esta modalidad de trabajo, el cual terminó su proceso legislativo, convirtiéndose en el año 2021 en la Ley Nro. 19.978, que aprobó las normas para la promoción y la regulación del teletrabajo en el país.

---

<sup>4</sup> Entre sus beneficios se encuentran, por ejemplo, que permite una mayor flexibilidad para el trabajador en la forma en que organiza su jornada laboral, reduce o elimina los tiempos de desplazamiento, disminuye la congestión de las grandes urbes, aumenta la productividad y mejora la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares.

<sup>5</sup> Los desafíos o riesgos se presentan, por ejemplo, en materias como los riesgos laborales y las condiciones de salud y seguridad, la protección de datos personales y de la vida privada, la capacidad y efectividad en la fiscalización, el derecho a la desconexión, la tendencia a trabajar más horas y la dificultad en establecer una línea que separe los ámbitos laborales y familiares.

Cabe destacar que, antes de esta normativa, la legislación laboral uruguaya no contaba con reglamentación sobre la materia, quedando entregada al acuerdo de las partes. Este vacío legal y la demora en discutir una normativa que regulara la modalidad de trabajo en Uruguay se debió principalmente al bajo porcentaje de personas que prestaban servicios a distancia.

De esta manera, con la dictación de la Ley Nro. 19.978 se incorporaron normas para la promoción y la regulación del teletrabajo, entrando en vigencia el 10 de septiembre de 2021, en el contexto de la emergencia sanitaria.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe destacar que el decreto reglamentario de esta Ley estableció que el teletrabajo realizado durante la vigencia del estado de emergencia nacional sanitaria constituyó un régimen de trabajo temporal y de excepción.

## **II. DIMENSIÓN REGULATORIA**

La Ley Nro. 19.978, que aprueba las normas para la promoción y regulación del teletrabajo (publicada el 30 de agosto de 2021) y su decreto reglamentario Nro. 86/2022 (publicado el 23 de marzo de 2022), introdujeron normas específicas sobre esta modalidad de trabajo.

Esta Ley, tiene una vocación de permanencia y no de aplicación transitoria para el contexto sanitario, como ocurrió con otras Leyes. Entre sus principios rectores, se encuentran la voluntariedad, la reversibilidad, la igualdad, la no discriminación y el fomento del empleo.

Esta normativa fue fruto de un Proyecto de Ley iniciado en la Cámara de Senadores, la cual no contó con el trabajo previo del Consejo Superior Tripartito, que corresponde al órgano de coordinación y gobernanza de las relaciones laborales.

En la exposición de los motivos por los cuales se presentó este Proyecto de Ley, se indicó que el teletrabajo representaba un importante beneficio para las familias y que esta modalidad de trabajo era una realidad en el país antes de la emergencia sanitaria, aunque bajo en impacto pero que, con la pandemia se había puesto en práctica un experimento de teletrabajo<sup>6</sup>. Es así como se expresó que este Proyecto de Ley pretendía acompañar la realidad actual del país, brindando condiciones y un marco regulatorio a una modalidad de trabajo inminente y que debe tener un marco legal que garantice los derechos y obligaciones de las partes en la relación laboral<sup>7</sup>.

Esta Ley entró en vigencia el 10 de septiembre de 2021, sin perjuicio de establecerse un plazo de 6 meses desde la promulgación de la Ley (20 de agosto de 2021), para que las empresas cuyos trabajadores ya prestaban servicios a través del teletrabajo, se ajustaran a esta nueva normativa.

Para efectos de realizar un análisis de esta normativa, a continuación, se presentarán los principales aspectos tanto de la Ley como de su decreto reglamentario, a través de los siguientes ejes: conceptos de teletrabajo y teletrabajador; acuerdo de trabajador y

---

<sup>6</sup> Proyecto de Ley.

<sup>7</sup> Proyecto de Ley.

empleador; lugar y jornada de trabajo; seguridad y salud en el trabajo, y: otros aspectos relevantes de la regulación.

#### **a. Conceptos de teletrabajo y de teletrabajador**

El “teletrabajo” es definido como la prestación del trabajo, total o parcial, 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).

El “teletrabajador” es toda persona que presta su 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).

Esta modalidad de trabajo se considera como 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.

Es importante destacar también que esta normativa se aplica 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.

Asimismo, a partir de estas definiciones legales, es posible advertir que esta modalidad de trabajo puede combinarse con la prestación de servicios presencial en dependencias de la empresa. En estos casos de régimen híbrido, se aplica la modalidad de teletrabajo cuando las partes de común acuerdo lo establezcan.

#### **b. Acuerdo entre trabajador y empleador: voluntariedad y reversibilidad**

Esta modalidad puede pactarse al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, para lo cual se debe dejar constancia por escrito en el contrato de trabajo o en un anexo de este.

El teletrabajo es siempre voluntario para el trabajador, el cual debe prestar su consentimiento por escrito.

Además, se establece que las partes pueden modificar la modalidad de trabajo presencial a la de teletrabajo, y de teletrabajo a presencial, previo acuerdo por escrito.

La modificación permanente de la modalidad de trabajo presencial a la de teletrabajo y de teletrabajo a presencial, debe contar con el común acuerdo de las partes y documentarse por escrito. Se entiende que es permanente aquellas modificaciones que determinen que la prestación de trabajo se realiza en una u otra modalidad durante más de 45 días, salvo que las partes acuerden expresamente otra cosa.

Si el teletrabajo se acordó una vez iniciada una relación laboral presencial, cualquiera de las partes tiene 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.

Por el contrario, si el teletrabajo fue la modalidad originalmente adoptada por las partes, se requiere el acuerdo de ambas partes por escrito para adoptar la modalidad presencial, debiendo constar la misma en la planilla de trabajo.

En ambos casos, los contratos deben contener las siguientes cláusulas especiales:

- Que la modalidad del teletrabajo se pacta en forma voluntaria.
- El lugar o los lugares desde los que se prestará el teletrabajo, o en su caso la posibilidad de que el teletrabajador los elija libremente, pudiendo incluso, ser más de uno alternativamente.
- Si existe combinación de prestación de trabajo presencial y teletrabajo, y en su caso, la forma en que esto se organiza.
- Si existen horarios o rangos horarios en los que el teletrabajador distribuirá sus horas de trabajo.
- Los tiempos de descanso (intermedio, entre jornadas y semanal) y de desconexión.
- Sistema de registro de asistencia y horario con una breve descripción del mismo, en aquellos casos en que el empleador resuelva implementar tales registros.
- La forma de provisión de las tecnologías de la información necesarias para el desarrollo del teletrabajo.

### **c. Lugar y jornada de trabajo**

En cuanto al lugar, las partes deben determinar dónde se prestarán las tareas laborales, que puede corresponder al 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, puede acordarse que el teletrabajador elija libremente donde ejercerá sus tareas, pudiendo incluso, ser más de un lugar alternativamente.

De todos modos, en ningún caso, el teletrabajador puede exigir al empleador que le proporcione el lugar donde se preste el teletrabajo.

En materia de jornada, el total del tiempo efectivamente trabajado no puede superar el máximo legal de horas semanales de trabajo aplicable a la actividad a la que pertenece la empresa o institución, o el límite semanal establecido contractualmente, según corresponda.

Si existe un exceso de trabajo diario respecto de la jornada legal o contractual, no constituye trabajo extraordinario y por lo tanto no da lugar al pago de horas extras. Sin embargo, las horas efectivamente trabajadas que superen el límite legal o convencional diario, se deben compensar con horas no trabajadas en otros días de la misma semana. Finalmente, las horas que superen el máximo de horas semanales de trabajo aplicables a la actividad o las horas



semanales convencionalmente pactadas, deben ser abonadas con un 100% de recargo sobre el valor hora de los días hábiles.

El teletrabajador tiene derecho a los descansos intermedios, entre jornadas y semanales, así como el derecho a la desconexión. Respecto a esto último, debe existir una desconexión mínima de 8 horas continuas entre una jornada y la siguiente.

Se establece que las partes deben acordar el horario de desconexión en el contrato de trabajo y que todo teletrabajador tiene derecho a la desconexión en los tiempos de descanso y licencias, y durante ese periodo el teletrabajador tiene derecho a no responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos.

De esta manera, se establece que todo trabajador tiene derecho a la desconexión, entendiéndose por tal, el pleno ejercicio del derecho de todo trabajador a la desconexión de los dispositivos digitales y del uso de las tecnologías, y el derecho a no ser contactado por su empleador, lo cual implica que el teletrabajador no está obligado -entre otros-, a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos del empleador, a fin de garantizar su tiempo de descanso mínimo. Cabe señalar que el teletrabajador no puede ser sancionado por el ejercicio de su derecho a oponerse a cumplir tareas en el período de desconexión.

En cuanto a la distribución de la jornada, el teletrabajador puede distribuirla libremente en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, considerando el horario de funcionamiento y las necesidades de la empresa, en función del tipo de servicio o actividad que desarrolla el empleador. Lo anterior, sin perjuicio de lo que respecto al horario de trabajo se establezca en el contrato de trabajo.

Las partes pueden establecer el sistema de registro de asistencia que permita determinar la cantidad de horas trabajadas por el teletrabajador en la semana. Para esto, puede ser admitido cualquier mecanismo que resulte idóneo a tal fin, siempre que el mismo no sea invasivo respecto de la vida privada e intimidad del teletrabajador y su grupo familiar. En caso de acordar un sistema de registro, debe ser incluido en el contrato de trabajo o en el acuerdo de teletrabajo.

Es importante indicar que estas disposiciones son aplicables a la totalidad de las jornadas trabajadas en régimen de teletrabajo parcial o híbrido.

#### **d. Seguridad y salud en el trabajo**

La normativa establece que las condiciones específicas de seguridad y salud deben ser reguladas por un reglamento que debe dictar el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, que debe determinar las condiciones de trabajo, en materia de seguridad, ergonomía y salud ocupacional aplicables a esta modalidad de trabajo.

Sin perjuicio de lo que establece dicho reglamento, es importante considerar que el o los lugares donde se realice el teletrabajo deben cumplir con las condiciones de salud y seguridad requeridas por la normativa vigente. Asimismo, se debe integrar los riesgos laborales del teletrabajo al sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo de las empresas,

debiéndose identificar y evaluar los riesgos laborales a los que están expuestos los teletrabajadores, incluidos los riesgos psicosociales y ergonómicos.

Cuando la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social lo solicite, el empleador debe informar por escrito los riesgos identificados a los que está expuesto el teletrabajador y las medidas preventivas a adoptar para evitar o mitigar sus efectos, sin perjuicio de verificar que el o los lugares en los que se desarrolle el teletrabajo cumplan con las condiciones de seguridad y salud requeridas.

De esta manera, la modalidad de trabajo no exige al empleador de verificar la correcta aplicación de las condiciones de salud y seguridad ocupacional, a cuyos efectos puede solicitar la intervención de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social quien tiene facultades de fiscalización.

Cuando la actividad laboral se realice en el domicilio del teletrabajador, a falta de su consentimiento para autorizar la verificación del lugar de trabajo, el empleador puede recurrir a la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, la que puede solicitar la autorización judicial para efectuar la correspondiente inspección del lugar de trabajo.

En caso de que la inspección constate que las condiciones en las que se realiza el teletrabajo no cumplen con la normativa vigente en salud y seguridad, se debe disponer la suspensión del teletrabajo hasta que se modifiquen dichas condiciones o se modifique el lugar en el que se realiza. Lo anterior, sin perjuicio de la aplicación de las sanciones que puedan corresponder.

Es importante indicar que resultan aplicable a los teletrabajadores todas las disposiciones contenidas en la Ley Nro. 16.074 sobre accidentes laborales y enfermedades profesionales.

#### **e. Otros aspectos relevantes de la normativa**

- Se establece que el teletrabajo modifica única y exclusivamente la modalidad en que se efectúa el trabajo, sin que pueda afectar los derechos individuales y colectivos consagrados por el ordenamiento jurídico vigente, en todo lo que le sea aplicable.
- Se reconoce expresamente el principio de igualdad, en el sentido que los teletrabajadores gozan de los mismos derechos y acceso a las mismas condiciones de trabajo que los trabajadores presenciales, salvo los que sean inherentes a la prestación del trabajo en forma presencial. En particular, se debe respetar su derecho al descanso, a la intimidad, a la seguridad e higiene laboral y a la libertad sindical.
- Se indica que la modalidad de teletrabajo no puede ser un 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.

- El teletrabajador debe comunicar cualquier cambio de domicilio, o de las condiciones de salud y seguridad del lugar de trabajo, ya sean transitorias o permanentes.
- Las partes deben acordar la forma de provisión de las tecnologías de la información necesarias para que el trabajador desarrolle el teletrabajo, debiendo quedar debidamente consignada por escrito en el contrato de trabajo.

En caso de no existir acuerdo entre las partes, el empleador debe proporcionar los equipos, insumos y servicios y demás herramientas necesarias para el desarrollo del teletrabajo, siendo de cargo del empleador los costos de instalación, operación, funcionamiento, reemplazo y mantenimiento de los equipos.

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 son considerados a ningún efecto parte del salario, materia gravada, ni asignación computable. Además, el teletrabajador es responsable del cuidado y del uso exclusivo de estos implementos, debiendo informar en caso de desperfecto, daño o cualquier otra circunstancia que impidan su utilización.

### **III. DIMENSIÓN OPERATIVA**

Como se indicó, el teletrabajo en Uruguay se encontraba presente en algunas empresas antes de la llegada de la emergencia sanitaria. Sin embargo, su alcance fue bajo y quedaba entregada al acuerdo de las partes, sin existir una regulación legal específica.

A través de la dictación de la Ley de teletrabajo se reguló sus aspectos centrales y permitió otorgar certeza a las partes, principalmente respecto a la forma en que se debe pactar e implementar esta modalidad de trabajo cuyo uso se incrementó con la emergencia sanitaria.

En términos generales, la normativa es considerada un avance en la materia, pues permitió adaptar la relación laboral al teletrabajo, por ejemplo, en materia de jornada, al semanalizarla y al ajustar los horarios a las necesidades de la empresa, por mencionar un aspecto.

Sin embargo, al ser una normativa general y amplia, no consideró algunos elementos que impactan en su implementación. En este sentido, si bien por la vía reglamentaria fueron resueltos algunos asuntos que dificultaban su aplicación o que no permitían contar con una completa certeza en su interpretación, lo cierto es que subsisten algunos aspectos amplios o vagos que dificultarían el funcionamiento de esta modalidad de trabajo.

En estas temáticas, destaca la preocupación por algunos aspectos que requieren mayor precisión normativa, como la cantidad mínima de tiempo para que se aplique esta regulación, la determinación de la aplicación del teletrabajo híbrido -que además requiere que se establezca de común acuerdo-, la regulación que actualmente existe en materia de reversibilidad -por la poca capacidad de reacción que existiría para la empresa en caso de

necesitar retornar a la presencialidad si no existe acuerdo con el trabajador y transcurrió el plazo de retorno que establece la Ley-, y los mecanismos concretos para no afectar el derecho a la desconexión, especialmente en casos urgentes o impostergables.

Igualmente, destaca el problema asociado a la capacidad de supervisión sobre la jornada de teletrabajo y respecto al trabajo que realizan los teletrabajadores. En este sentido, desde el punto de vista tecnológico y de la efectividad de supervisión sobre la calidad del trabajo realizado, se percibe dificultoso encontrar un sistema que, cumpliendo con estas finalidades, no pueda ser considerado invasivo respecto a la vida privada e intimidad del teletrabajador y su grupo familiar.

Vinculado a esta temática, otra preocupación es el control que tiene el empleador en esta modalidad de trabajo sobre la información confidencial y sensible para la empresa, así como el resguardo en las comunicaciones y que éstas sean efectivas.

Por otro lado, se requiere considerar también las condiciones necesarias para implementar esta modalidad de trabajo y la capacidad real que tengan las empresas para ello -en sus distintos tamaños-, especialmente respecto a un mayor desarrollo en materia de gestión y control de tiempos de trabajo. En este sentido, se debe entender que el teletrabajo es una nueva forma de organizar la empresa, lo cual implica avanzar en cambios en la cultura de trabajo, en disponer de recursos materiales y económicos, en impulsar la capacitación en materia de gestión y de competencias digitales, desarrollar procesos y preocuparse de aspectos que puedan incidir en sus resultados (por ejemplo, el acceso y la calidad de conexión de internet), entre otros.

También destaca que se ha omitido en la discusión la forma en que se desarrollan las relaciones laborales en este contexto, así como la discusión sobre la incidencia de esta modalidad en la productividad de los trabajadores y de las empresas. Si bien durante la emergencia sanitaria las empresas pudieron mantener sus operaciones, se evidencia una diferente percepción sobre la productividad que alcanzaron las empresas y sus trabajadores.

Por lo mismo, un tema de preocupación es la realización de acciones concretas que mejoren la productividad de la empresa y de los propios trabajadores. En materia de relaciones laborales, una acción que se podría impulsar es desarrollar procesos estandarizados y mecanismos de supervisión efectivo sobre la eficiencia del proceso y la calidad del trabajo, y no sólo sobre los resultados que se entregan.

Destaca también el deber de protección del empleador en materia de seguridad y salud en el teletrabajo. Si bien respecto a esta materia la reglamentación colaboró en otorgar certeza sobre algunos aspectos, lo cierto es que subsisten algunos temas sin resolver.

Uno de estos aspectos que preocupa son las obligaciones que se imponen al empleador en relación con el grado de supervisión real que pueda tener en materia de seguridad y salud en el teletrabajo, así como los elementos que se utilizarían para determinar su posible responsabilidad en caso de accidente o enfermedad laboral y la aplicación de la facultad que tiene la autoridad laboral para suspender esta modalidad de trabajo. Desde esta perspectiva, se hace responsable al empleador de este deber de cuidado, con sanciones administrativas

civiles y penales, pero no se le entregan las herramientas para supervisarlos de manera ágil y efectiva.

En este sentido, se hace dificultoso velar por la salud mental de los trabajadores, sin potencialmente afectar la intimidad del trabajador. También se dificulta la fiscalización de las condiciones y el ámbito en que se desarrolla el teletrabajo, así como acceder con este fin al lugar en que se prestan los servicios -que generalmente es el domicilio del trabajador-, dado que la solicitud a la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social y posteriormente a los Tribunales de Justicia no lograrían el efecto deseado por el legislador, haciendo responsable al empleador a un aspecto que en la práctica no puede controlar.

Finalmente, y sin perjuicio de todo lo indicado, a partir de la consulta del sector empleador, es posible advertir que, considerando que la normativa uruguaya no fue diseñada sólo para tiempos de emergencia sanitaria, resulta importante una evaluación de su funcionamiento y la identificación efectiva de los principales aspectos que dificultan su aplicación cuando la normativa se encuentre en régimen post emergencia sanitaria.

#### **IV. DIMENSIÓN JUDICIAL**

A partir del trabajo de investigación efectuado y de las consultas realizadas al sector empleador del país para la elaboración del presente informe, no se identificaron controversias de relevancia jurídica que se hayan sido resueltas por los Tribunales Superiores de Justicia ni que hayan sentado jurisprudencia sobre el tema. Lo anterior, debido principalmente al poco tiempo de dictación de la normativa y al tiempo que demoran los procesos judiciales laborales en Uruguay.

#### **V. PRINCIPALES HALLAZGOS**

- Con la emergencia sanitaria se aceleró el proceso de implementación del teletrabajo al interior de las empresas uruguayas, donde muchas tuvieron que utilizar esta modalidad de trabajo como única alternativa para mantener sus operaciones, existiendo un alto impacto y gran cantidad de teletrabajadores durante este período.
- El crecimiento exponencial del uso de esta modalidad de trabajo puso en evidencia la necesidad de discutir sobre el tema y concretar una regulación legal, la cual se dictó a más de un año y medio del comienzo de la emergencia sanitaria.
- La actual regulación no alcanza a cumplir un año en régimen, razón por la cual no existe una experiencia práctica que aún permita evaluarla en régimen. En este sentido, no existe una evaluación por parte de los actores ni de la autoridad laboral. Tampoco existen datos o información oficial de su implementación ni pronunciamientos de la jurisprudencia que permita advertir sus principales controversias o dificultades prácticas.
- Por los beneficios que reporta para el trabajador y el empleador, se reconoce que el teletrabajo es una tendencia que se está estabilizándose en su utilización,

disminuyendo el alcance que llegó a tener en períodos de confinamiento. Sin embargo, se estima que esta modalidad de trabajo se mantendrá en los próximos años, principalmente en el sector del comercio y los servicios, con un crecimiento sostenido.

- La normativa reguló los aspectos centrales del teletrabajo y permitió entregar certeza a las partes en la forma en que se debe pactar e implementar esta modalidad de trabajo.

Sin embargo, al ser una normativa general y amplia, no consideró algunos aspectos que impactan en su implementación, como son aquellos vinculados a los tiempos de trabajo, a la supervisión del trabajador, a la productividad, al manejo de la información sensible, a la seguridad y salud en el trabajo, a la regulación que tienen el derecho a la desconexión y el derecho a la reversibilidad, a la cantidad mínima de tiempo para aplicar esta regulación, a la determinación de la modalidad híbrida, por mencionar algunos.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- Concretar estudios para obtener datos oficiales, estadísticas, información y generación de conocimiento en materia de teletrabajo, para mejorar la toma de decisiones, así como el desarrollo de acciones y políticas pertinentes y adecuadas.
- Realizar una evaluación en la implementación de la Ley por el Consejo Superior Tripartito, con tal de realizar un diagnóstico y proponer ajustes o posibles modificaciones legales o reglamentarias que permitan resolver vacíos y otorgar mayor certeza a las partes que deseen pactar esta modalidad de trabajo, especialmente en aquellos aspectos prácticos que dificultan actualmente su aplicación y para cuando la normativa se encuentre en régimen post emergencia sanitaria.
- Revisar los incentivos y la regulación que realiza la Ley, especialmente en los aspectos vinculados a la competencia del convenio colectivo, aquellos vinculados a los tiempos de trabajo, a la supervisión del trabajador, a la productividad, al manejo de la información sensible, a la seguridad y salud en el trabajo, a la regulación que tienen el derecho a la desconexión y el derecho a la reversibilidad, a la cantidad mínima de tiempo para aplicar esta regulación y a la determinación de la modalidad híbrida.

\* \* \* \* \*