



MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Montevideo, 17 MAR. 2022

VISTO: la Ley N° 19.978, de fecha 20 de agosto de 2021;

RESULTANDO: que la Ley N° 19.978 aprobó normas para la promoción y la regulación del teletrabajo, aplicables a las relaciones laborales que se desempeñen en régimen de subordinación y dependencia, en las que el empleador sea una persona privada o de derecho público no estatal;

CONSIDERANDO: I) que el teletrabajo no está exento de riesgos laborales y por tanto también requiere de la adopción de medidas preventivas en lo que se refiere a las condiciones de salud y seguridad de los teletrabajadores;

II) que en dicho sentido, la Ley N° 19.978, en su artículo 11, estableció que compete al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social determinar por vía reglamentaria las condiciones de trabajo, en materia de seguridad, ergonomía y salud ocupacional aplicables a la modalidad de trabajo regulada por dicha Ley;

III) que sin perjuicio de reglamentar las condiciones en materia de salud y seguridad relativas al teletrabajo, se entiende pertinente reglamentar otros puntos de la referida Ley, tales como en que consiste el teletrabajo parcial, el concepto de teletrabajador, establecer el contenido mínimo del contrato de trabajo, como opera el cambio de la modalidad de trabajo, la jornada laboral, el registro de asistencia, lo relativo a las herramientas y equipos y el derecho a la desconexión;

IV) que el teletrabajo realizado durante la vigencia del estado de emergencia nacional sanitaria (Decretos N° 93/020, de fecha 13 de marzo de 2020, y N° 94/020, de fecha 16 de marzo de 2020) constituyó un régimen de trabajo temporal y de excepción;

ATENTO: a lo expresado y a lo dispuesto en la Ley N° 19.978, de fecha 20 de agosto de 2021;

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

DECRETA:

Artículo 1°.- (Teletrabajo). Entiéndese por “teletrabajo” la prestación de 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).

En los casos que la prestación de trabajo sea parcialmente realizada (régimen híbrido) en las condiciones antedichas, habrá teletrabajo cuando las partes así lo establezcan de común acuerdo.

Artículo 2°.- (Teletrabajador). Entiéndese por teletrabajador a toda persona que presta su trabajo en la forma definida en el artículo anterior.

Artículo 3°.- (Contrato laboral). El teletrabajador y el empleador deberán pactar por escrito, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, la modalidad de teletrabajo.

En el documento deberá constar:

- 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.

El teletrabajador deberá comunicar cualquier cambio de domicilio, o de las condiciones de salud y seguridad del lugar de trabajo, ya sean transitorias o permanentes.



Artículo 4°.- (Del cambio de la modalidad de trabajo). La modificación permanente de la modalidad de trabajo presencial a la de teletrabajo y de teletrabajo a presencial, deberá contar con el común acuerdo de partes y documentarse por escrito. Salvo que las partes acuerden expresamente otra cosa, se entenderán permanentes aquellas modificaciones que determinen que la prestación de trabajo se realiza en una u otra modalidad durante más de 45 (cuarenta y cinco) días.

En caso de que el teletrabajo se haya acordado luego de iniciado un vínculo presencial, tanto el empleador como el teletrabajador tendrán derecho a retornar a la modalidad presencial dentro de los 90 (noventa) días corridos de iniciado el teletrabajo, con una comunicación previa a la otra parte no inferior a 7 (siete) días corridos. Dicha comunicación deberá efectuarse por escrito o por cualquier medio electrónico.

Artículo 5°.- (Jornada laboral). El total del tiempo efectivamente trabajado no superará el máximo legal de horas semanales de trabajo aplicable a la actividad a la que pertenece la empresa o institución empleadora, o el límite establecido contractualmente. Deberán observarse asimismo los descansos intermedios, entre jornadas y semanales, así como el derecho a la desconexión.

El teletrabajador podrá distribuir libremente su jornada 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; todo ello sin perjuicio de lo que respecto al horario de trabajo se establezca en el contrato de trabajo.

El exceso de trabajo diario respecto de la jornada legal o convencional no constituirá trabajo extraordinario y por lo tanto no dará lugar al pago de horas extras. Se abonará como hora extra, con las tasas de recargo que correspondan, las horas de trabajo que superen el límite de jornada semanal legal o contractual aplicable al teletrabajador.

Las disposiciones del artículo 8 de la Ley que se reglamenta serán aplicables a la totalidad de las jornadas trabajadas en régimen de teletrabajo parcial o

híbrido.

Artículo 6°.- (Registro de asistencia). Las partes podrán acordar el sistema de registro de asistencia a efectos de determinar las horas trabajadas por el teletrabajador en la semana. Podrá 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 el mismo deberá ser incluido en el contrato de trabajo o en el acuerdo de teletrabajo en su caso.

Artículo 7°.- (Seguridad y Salud Laboral). El o los lugares donde se realice el teletrabajo deberán cumplir con las condiciones de salud y seguridad requeridas por la normativa vigente. Se deberán 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 deberá 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.

En caso de negativa del teletrabajador a autorizar la verificación del lugar de trabajo, cuando éste se cumpla en el domicilio, el empleador podrá recurrir a la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, la que podrá solicitar autorización judicial para efectuar la correspondiente inspección del lugar de trabajo.

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



Artículo 8°.- (Herramientas y equipos). Las partes acordarán la forma de provisión de los equipos, insumos y servicios necesarios para desarrollar el teletrabajo, lo que deberá constar en el contrato de trabajo.

Para el caso de no existir acuerdo, los equipos, insumos y servicios necesarios para el teletrabajo deberán ser proporcionados por el empleador, siendo de su cargo los costos de instalación, operación, funcionamiento, reemplazo y mantenimiento de los equipos.

El teletrabajador será responsable del cuidado y uso exclusivo de los equipos, herramientas y medios de protección personal proporcionados por el empleador e informar a éste en caso de desperfecto, daño o cualquier otra circunstancia que impida la utilización de los mismos.

Artículo 9°.- (Derecho a la desconexión). Deberá existir una desconexión mínima de 8 (ocho) horas continuas entre una jornada y la siguiente. Las partes acordarán el horario de desconexión y se establecerá en el contrato de trabajo. 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.

El teletrabajador no podrá ser sancionado por el ejercicio de su derecho a oponerse a cumplir tareas en el período de desconexión.

Artículo 10°.- (Vigencia). El presente Decreto regirá a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial.

LACALLE POU LUJIS