

PROYECTO DE LEY

PROMOCIÓN Y REGULACIÓN DEL TELETRABAJO

ARTÍCULO 1°.- (Concepto). A los efectos de la presente Ley, entiéndase por “teletrabajo” la prestación del trabajo, total o parcial, mediante la utilización de las tecnologías de la información y de la comunicación, fuera del ámbito físico proporcionado por el empleador.

ARTÍCULO 2°.- (Ámbito de Aplicación). La presente regulación será aplicable a las relaciones laborales en el sector privado que se desempeñen en un régimen de subordinación y dependencia.

ARTÍCULO 3°.- (Teletrabajador). A los efectos de la presente Ley, entiéndase por “teletrabajador” a toda persona que presta su trabajo fuera del ámbito físico otorgado por el empleador, mediante la utilización de las tecnologías de la información y de la comunicación.

ARTÍCULO 4°.- (Del contrato laboral). El teletrabajador y el empleador deberán pactar al inicio o durante la vigencia de la relación laboral la modalidad de teletrabajo, en el contrato de trabajo o documento anexo a éste. Dicho acuerdo se documentará por escrito.

ARTÍCULO 5°.- (Del lugar donde se desarrolla el trabajo). El teletrabajador y el empleador deberán determinar el lugar donde se prestarán las tareas laborales, que podrá ser el 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, podrá acordarse que el teletrabajador elija libremente donde ejercerá sus tareas, pudiendo incluso, ser más de un lugar alternativamente. En ningún caso, el teletrabajador podrá exigir al empleador que sea éste quien le proporcione el lugar donde se preste el teletrabajo.

ARTÍCULO 6°.- (Del cambio en 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.

ARTÍCULO 7°.- (De la jornada laboral del teletrabajador). El teletrabajador está excluido del derecho de limitación de la jornada diaria. Éste podrá distribuir libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, la que no podrá superar el límite máximo de 44 y 48 horas semanales, según corresponda al tipo de actividad y sin perjuicio del derecho al descanso y a la desconexión.

ARTÍCULO 8°.- (Del registro de asistencia). Las partes podrán establecer el sistema de registro de asistencia que permita determinar la cantidad de horas trabajadas por el teletrabajador en la semana.

ARTÍCULO 9°.- (Derechos del teletrabajador y condiciones laborales). El teletrabajo modificará única y exclusivamente la modalidad en que se efectúa el trabajo, sin afectar los derechos individuales y colectivos consagrados por nuestro ordenamiento jurídico, en todo lo que le sea aplicable.

ARTÍCULO 10°.- (Herramientas y equipos para el teletrabajo). Será de cargo del empleador proveer las tecnologías de la información necesarias para que el trabajador desarrolle el teletrabajo, en los términos que determine el Poder Ejecutivo en su reglamentación. La obligación que recae sobre el empleador en el suministro de equipo de trabajo, sólo podrá ser dispensada cuando voluntariamente el teletrabajador ofrezca equipo y herramientas de su propiedad para el cumplimiento de las tareas asignadas, situación que deberá quedar debidamente consignada en el contrato de trabajo.

ARTÍCULO 11°.- (Accidentes laborales y enfermedades profesionales). Serán aplicables a los teletrabajadores regulados por la presente Ley, todas las disposiciones contenidas en la Ley N° 16.074 de 10 de agosto de 1989.

ARTÍCULO 12°.- (Derecho a la desconexión). Todo trabajador tendrá derecho a desconectarse. Entiéndase como “derecho a desconectarse” el pleno ejercicio del derecho de todo trabajador a la desconexión de los dispositivos digitales y del uso de las tecnologías, a fin de garantizar su tiempo de descanso.

ARTÍCULO 13°.- (Transitorio). Los empleadores cuyos trabajadores ya prestan teletrabajo, deberán ajustarse a las disposiciones de la presente Ley en el plazo de seis meses, a contar desde su promulgación.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El concepto de teletrabajo nace en EEUU, en el año 1973, a partir de un grupo de científicos de la University of Southern California que investigó la aplicación en el trabajo de las (entonces disponibles) tecnologías informáticas para reducir el traslado de trabajadores a las oficinas, reemplazándolo por el traslado de la información necesaria para que el trabajador realice sus tareas desde su casa o centro de teletrabajo próximo a su domicilio.

Las condiciones que posibilitan el teletrabajo están dadas por la flexibilidad, la organización en red, la globalización y la denominada revolución tecnológica.

En el informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), denominado "La vida en el trabajo en la economía de la información", se sostiene que es muy posible que la revolución de las comunicaciones tenga repercusiones más profundas y generales que la propia revolución industrial. El Mundo del Trabajo se transforma profundamente y cambia toda la sociedad. Las gigantescas transformaciones tecnológicas ocurridas, sobre todo en estas últimas décadas, han caracterizado a este siglo como la era de la información. Existe una evolución del concepto de teletrabajo: Al principio se hablaba de "oficina en el hogar", ya que el hecho de poder tener tecnología como computadoras e internet en el domicilio de las personas, abrió la oportunidad de trabajar fuera de la empresa. Luego se pasó al concepto de "oficina móvil", ya que los teléfonos celulares, laptops y tabletas permitieron que el teletrabajo no tenga que ser exclusivamente desde el hogar, sino desde cualquier lugar donde haya una conexión a internet o a una red de datos. La última etapa de esta evolución es la "oficina virtual", que expande el concepto anterior con la aparición de los teléfonos inteligentes y la capacidad de tener información en la nube. Hoy en día, todo lo que necesitamos para teletrabajar es más accesible y está al alcance de todos.

El teletrabajo es una realidad en Uruguay desde hace muchos años. Desde 2010, el Instituto Nacional de Estadística (INE) y la Agencia de Gobierno Electrónico y Sociedad de la Información (AGESIC) realizan la Encuesta de Uso de Tecnologías de la Información y Comunicaciones (EUTIC) que indagan acerca del acceso y usos de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en Uruguay. A partir de ella sabemos que en 2016 existían aproximadamente 100.000 teletrabajadores en Uruguay. A su vez, más de 550.000 trabajadores reportaron haber respondido correos electrónicos laborales fuera del horario de trabajo.

Actualmente el mundo está viviendo una transformación mucho más profunda con la pandemia del nuevo virus llamado COVID-19, por el cual peligran la vida de las personas, la vida cotidiana de éstas, la economía y la sociedad mundial en su conjunto.

Con la llegada del coronavirus al territorio uruguayo, son varias las decisiones y precauciones que debemos tomar, entre ellas el aislamiento social. En ese sentido el mundo del trabajo, en aquellas actividades en que es factible, ha tenido que - más que optar recurrir sin más - por el trabajo a distancia como alternativa de producción ante la propagación de este brote peligroso. De alguna manera, se ha puesto en práctica un experimento de teletrabajo a escala mundial.

El Uruguay se encuentra en pleno desafío de asegurar las condiciones de trabajo favorable ante esta inminente situación de trabajadores uruguayos que desarrollan su trabajo desde sus hogares o lugar distinto a la empresa.

Este Proyecto de Ley pretende acompañar la realidad actual del país, brindando las condiciones y el 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: el teletrabajador y el empleador. Los aspectos fundamentales que recoge esta modalidad de trabajo a distancia son los horarios de trabajo, el equilibrio personal-profesional, y la productividad. En primer lugar, a pesar de que da mayor flexibilidad de horarios, el teletrabajo hace más difícil definir de qué hora a qué hora trabajamos, pudiendo tener efectos negativos en nuestra salud mental y física, es por ello que el régimen de teletrabajo debe tener consagrado el Derecho a Desconectarse, que garantiza el tiempo de descanso y de vacancia del trabajador.

Además de oportuno, este proyecto ratifica los principios del Derecho Laboral y continúa el sendero de protección de los derechos de los trabajadores iniciado a comienzos del siglo XX con la Ley de Jornada Laboral, el Descanso Rotativo, la Ley de Indemnización de accidentes de trabajo, las Pensiones a la Vejez, el Salario mínimo a los trabajadores rurales, a la vez que retoma elementos de proyectos de ley impulsados en la anterior legislatura.