



REPÚBLICA ORIENTAL DEL URUGUAY  
**CÁMARA DE SENADORES**  
SECRETARÍA

**Carpeta N° 138 de 2020**

**Repartido N° 338**

**Agosto de 2021**

# **TELETRABAJO**

## **Promoción y regulación**

- Proyecto de ley aprobado en nueva forma por la Cámara de Representantes
- Informes de la Comisión de Legislación del Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Representantes
- Proyecto de ley aprobado por la Cámara de Senadores

XLIXa Legislatura





*La Cámara de  
Representantes de la República  
Oriental del Uruguay, en sesión de  
hoy, ha sancionado el siguiente  
Proyecto de Ley*

Artículo 1º. (Concepto).- A los efectos de la presente ley, entiéndese por "teletrabajo" 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).

Artículo 2º. (Ámbito de aplicación).- La presente regulación será aplicable 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.

Artículo 3º. (Principios rectores).- Son principios rectores para la aplicación de la presente ley, los siguientes:

- A) Voluntariedad. El teletrabajo es voluntario, deberá obtenerse el consentimiento del trabajador, el que deberá constar por escrito.
- B) Reversibilidad. Las partes podrán modificar la modalidad de trabajo presencial a la de teletrabajo y de teletrabajo a presencial, previo acuerdo por escrito.
- C) Igualdad. Los teletrabajadores gozarán de los mismos derechos y acceso a las mismas condiciones de trabajo que los trabajadores presenciales, salvo las que sean inherentes a la prestación del trabajo en forma presencial. En particular, se respetará su derecho al descanso, a la intimidad, a la seguridad e higiene laboral y a la libertad sindical.

- D) No discriminación. La modalidad de teletrabajo no será 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.
- E) Fomento del empleo. Se reconoce al teletrabajo como una modalidad 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.

Artículo 4º. (Teletrabajador).- A los efectos de la presente ley, entiéndese por "teletrabajador" a toda persona que presta su 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).

Artículo 5º. (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 6º. (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 7º. (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. 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



noventa días de iniciado el teletrabajo, previo aviso a la otra parte con una anticipación no inferior a siete días.

Si el teletrabajo fue la modalidad originalmente adoptada por las partes, se requerirá el consentimiento de ambas recabada por escrito para adoptar la modalidad presencial, debiendo constar la misma en la planilla de trabajo.

Artículo 8º. (De la jornada laboral del teletrabajador).- 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 o el límite semanal establecido contractualmente, en su caso; sin perjuicio del derecho al descanso y a la desconexión.

Deberá existir una desconexión mínima de 8 horas continuas entre una jornada y la siguiente.

El teletrabajador podrá distribuir libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades.

El exceso de trabajo diario, respecto de la jornada legal o contractual, no constituirá trabajo extraordinario y por lo tanto no dará lugar al pago de horas extras. Las horas efectivamente trabajadas que superen el límite legal o convencional diario, se compensarán con horas no trabajadas en otros días de la misma semana. Las horas que superen el máximo de horas semanales de trabajo aplicables a la actividad o las horas semanales convencionalmente pactadas, se abonarán con un 100% de recargo sobre el valor hora de los días hábiles.

Artículo 9º. (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 10. (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 el ordenamiento jurídico vigente, en todo lo que le sea aplicable.

Artículo 11. (Seguridad e Higiene Laboral).- El teletrabajo no eximirá al empleador de verificar la correcta aplicación de las condiciones de salud y seguridad ocupacional, a cuyos efectos podrá solicitar la intervención de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social quien tendrá las facultades de fiscalización que le asigna la legislación vigente. Cuando la actividad laboral se realice en el domicilio del teletrabajador a falta de su consentimiento, la referida dependencia deberá solicitar judicialmente la inspección ocular del lugar.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social determinará por vía reglamentaria las condiciones de trabajo, en materia de seguridad, ergonomía y salud ocupacional aplicables a la modalidad de trabajo regulada por la presente ley.

Artículo 12. (Herramientas y equipos para el teletrabajo).- Las partes acordarán la forma de provisión de las tecnologías de la información necesarias para que el trabajador desarrolle el teletrabajo, debiendo quedar debidamente consignada en el contrato de trabajo.

En caso de desacuerdo, el empleador deberá proporcionar los equipos, insumos y servicios y demás herramientas necesarias para el desarrollo del teletrabajo, siendo de cargo del empleador los costos de 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 serán considerados a ningún efecto parte del salario, materia gravada ni asignación computable.

Artículo 13. (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 14. (Derecho a la desconexión).- 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 estará obligado -entre otros-, a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos del empleador,



a fin de garantizar su tiempo de descanso, en concordancia con lo establecido en el artículo 8º, respecto al descanso mínimo.

Artículo 15. (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.

Sala de Sesiones de la Cámara de Representantes, en Montevideo, a 14 de julio de 2021.

  
FERNANDO RIPOLL FALCONE  
Secretario

  
ELSA CAPILLERA  
1era. Vicepresidenta



**INFORMES DE LA COMISIÓN DE  
LEGISLACIÓN DEL TRABAJO Y SEGURIDAD  
SOCIAL DE CÁMARA DE REPRESENTANTES  
EN MAYORÍA Y MINORÍA**



*Comisión de  
Legislación del Trabajo  
y Seguridad Social*

INFORME EN MAYORÍA

---

Señoras y señores Representantes:

Vuestra Comisión de Legislación del Trabajo y Seguridad Social ha considerado y aconseja al Cuerpo la aprobación del proyecto de ley que se adjunta, con modificaciones respecto del que fuera remitido por la Cámara de Senadores, por las razones que se pasan a exponer.

A raíz del comienzo de la pandemia, la herramienta del teletrabajo se impuso como algo cada vez más frecuente.

Se estima que aproximadamente un 20% de trabajadores la utilicen, obligando a que sea imperioso legislar en esta materia para darle un marco regulatorio que garantice los derechos y obligaciones de las partes en la relación laboral, brindando certeza jurídica.

El teletrabajo es un cambio de paradigma, en un aspecto central como es el lugar donde se desarrolla la jornada laboral sin descuidar los derechos del teletrabajador.

La norma que proponemos aprobar, es una herramienta que promueve la flexibilidad de la jornada laboral permitiéndole al trabajador organizarse de acuerdo a sus necesidades conciliando la vida laboral con la familiar/personal, es voluntaria debiendo obtener el consentimiento del trabajador por escrito, es reversible pudiendo modificar la modalidad de trabajo previo acuerdo por escrito, promueve la igualdad lo que supone que los teletrabajadores no pierdan ningún derecho y tengan las mismas condiciones laborales; respetando el derecho al descanso, a la intimidad, a la seguridad e higiene laboral y a la libertad sindical; no discrimina permitiendo el goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales.

También el teletrabajo supone una importante herramienta de acceso al empleo para personas con discapacidad que en otras condiciones verían obstaculizado el desplazamiento al lugar de trabajo.

Desde otro punto de vista, se ha demostrado que el teletrabajo reduce al mínimo la conflictividad laboral, siendo esto una ventaja para ambas partes de la relación laboral.

Por otro lado, hay evidencia de que esta nueva modalidad disminuye el ausentismo laboral, promoviendo una mayor productividad beneficiando no solo al empleador sino al trabajador dado que estimula su realización personal y profesional.

En lo que refiere a la jornada laboral también supone un cambio de paradigma, introduciendo el concepto de flexibilización, permitiendo al teletrabajador optimizar el tiempo en la forma que le resulte más eficaz.

A tales efectos se prevé que el cómputo de la jornada sea semanal no pudiendo exceder el máximo establecido contractualmente para cada actividad. Se introduce a texto expreso el derecho al descanso y a la desconexión.

Con esta modalidad el teletrabajador puede distribuir libremente su jornada diaria en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades particulares siendo que el exceso de trabajo semanal, se abonarán con un 100% de recargo sobre el valor hora de días hábiles.

En lo que refiere a las herramientas y equipos de trabajo, el proyecto establece a texto expreso que a falta de acuerdo de partes será el empleador el obligado a proporcionar los equipos, insumos, servicios y demás; siendo responsabilidad del empleador asumir el mantenimiento de estos.

Adicionalmente, a los efectos de despejar cualquier duda respecto a la situación jurídica del teletrabajador la ley prevé a texto expreso la aplicabilidad in totum de la ley N° 16.074 del 10 de agosto de 1989 (accidentes laborales y enfermedades profesionales).

CÁMARA DE REPRESENTANTES

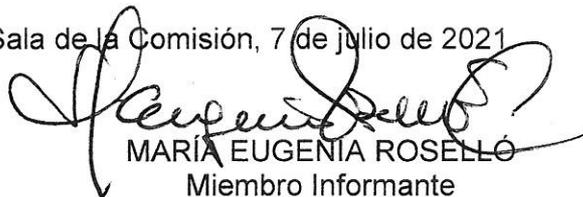
*Comisión de  
Legislación del Trabajo  
y Seguridad Social*

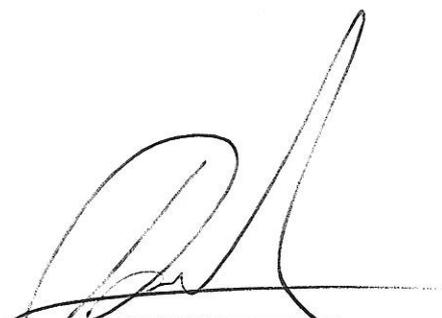
En suma, entendemos fundamental aprobar esta norma para regular una situación que por la fuerza de los hechos se impuso, no debiendo ser ignorada. Su reciente desarrollo amerita una regulación que proteja al teletrabajador acorde con la tendencia del derecho laboral nacional y en el contexto regional e internacional.

Tenemos la convicción además que esta nueva modalidad, tendrá importantes beneficios para ambas partes de la relación laboral siendo una herramienta de gran utilidad, en especial para el trabajador quién podrá compatibilizar su vida laboral y familiar.

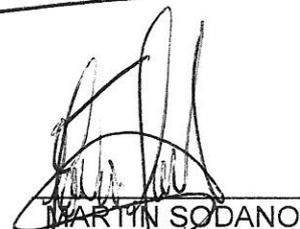
Es, por las razones expuestas, que se aconseja al Cuerpo la aprobación de la iniciativa que se acompaña.

Sala de la Comisión, 7 de julio de 2021

  
MARÍA EUGENIA ROSELLO  
Miembro Informante

  
PEDRO JISDONIAN

  
ANNA FRANQUEZ

  
MARTÍN SODANO

CAMARA DE REPRESENTANTES  
SECRETARIA  
CARPETA N 708/04  
Montevideo Julio 14 de 2021  
En sesion de la fecha el señor Presidente de la  
Camara dispone se repartira

SECRETARIO



*Comisión de  
Legislación del Trabajo  
y Seguridad Social*

PROYECTO DE LEY

---

**Artículo 1º.** (Concepto).- A los efectos de la presente ley, entiéndese por "teletrabajo" 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).

**Artículo 2º.** (Ámbito de Aplicación).- La presente regulación será aplicable 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.

**Artículo 3º.** (Principios Rectores).- Son principios rectores para la aplicación de la presente ley, los siguientes:

- a) Voluntariedad. El teletrabajo es voluntario, deberá obtenerse el consentimiento del trabajador, el que deberá constar por escrito.
- b) Reversibilidad. Las partes podrán modificar la modalidad de trabajo presencial a la de teletrabajo y de teletrabajo a presencial, previo acuerdo por escrito.
- c) Igualdad. Los teletrabajadores gozarán de los mismos derechos y acceso a las mismas condiciones de trabajo que los trabajadores presenciales, salvo las que sean inherentes a la prestación del trabajo en forma presencial. En particular, se respetará su derecho al descanso, a la intimidad, a la seguridad e higiene laboral y a la libertad sindical.
- d) No discriminación. La modalidad de teletrabajo no será 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.

- e) Fomento del empleo. Se reconoce al teletrabajo como una modalidad 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.

**Artículo 4º.** (Teletrabajador).- A los efectos de la presente ley, entiéndese por "teletrabajador" a toda persona que presta su 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).

**Artículo 5º.** (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 6º.** (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 7º.** (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. Si la modalidad de teletrabajo se acuerda luego de iniciado un vínculo presencial, tanto el

*Comisión de  
Legislación del Trabajo  
y Seguridad Social*

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.

Si el teletrabajo fue la modalidad originalmente adoptada por las partes, se requerirá el consentimiento de ambas recabada por escrito para adoptar la modalidad presencial, debiendo constar la misma en la planilla de trabajo.

**Artículo 8º.** (De la jornada laboral del teletrabajador).- 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 o el límite semanal establecido contractualmente, en su caso; sin perjuicio del derecho al descanso y a la desconexión.

Deberá existir una desconexión mínima de 8 (ocho) horas continuas entre una jornada y la siguiente.

El teletrabajador podrá distribuir libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades.

El exceso de trabajo diario, respecto de la jornada legal o contractual, no constituirá trabajo extraordinario y por lo tanto no dará lugar al pago de horas extras. Las horas efectivamente trabajadas que superen el límite legal o convencional diario, se compensarán con horas no trabajadas en otros días de la misma semana. Las horas que superen el máximo de horas semanales de trabajo aplicables a la actividad o las horas semanales convencionalmente pactadas, se abonarán con un 100% de recargo sobre el valor hora de los días hábiles.

**Artículo 9º.** (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 10.** (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 el ordenamiento jurídico vigente, en todo lo que le sea aplicable.

**Artículo 11.** (Seguridad e Higiene Laboral).- El teletrabajo, no eximirá al empleador de verificar la correcta aplicación de las condiciones de salud y seguridad ocupacional, a cuyos efectos podrá solicitar la intervención de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social quien tendrá las facultades de fiscalización que le asigna la legislación vigente. Cuando la actividad laboral se realice en el domicilio del teletrabajador a falta de su consentimiento, la referida dependencia deberá solicitar judicialmente la inspección ocular del lugar.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social determinará por vía reglamentaria las condiciones de trabajo, en materia de seguridad, ergonomía y salud ocupacional aplicables a la modalidad de trabajo regulada por la presente ley.

**Artículo 12.** (Herramientas y equipos para el teletrabajo).- Las partes acordarán la forma de provisión de las tecnologías de la información necesarias para que el trabajador desarrolle el teletrabajo, debiendo quedar debidamente consignada en el contrato de trabajo.

En caso de desacuerdo, el empleador deberá proporcionar los equipos, insumos y servicios y demás herramientas necesarias para el desarrollo del teletrabajo, siendo de cargo del empleador los costos de 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 serán considerados a ningún efecto parte del salario, materia gravada ni asignación computable.

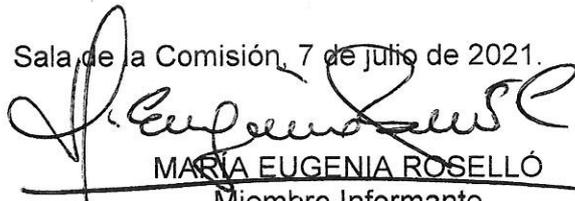
*Comisión de  
Legislación del Trabajo  
y Seguridad Social*

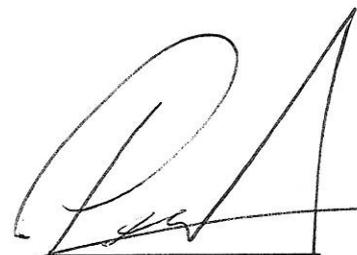
**Artículo 13.** (Accidentes laborales y enfermedades profesionales).- Serán aplicables a los teletrabajadores regulados por la presente ley, todas las disposiciones contenidas en la Ley N° 16.074, de 10 de agosto de 1989.

**Artículo 14.** (Derecho a la desconexión).- 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 estará obligado -entre otros-, a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos del empleador, a fin de garantizar su tiempo de descanso, en concordancia con lo establecido en el artículo 8°, respecto al descanso mínimo.

**Artículo 15.** (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.

Sala de la Comisión, 7 de julio de 2021.

  
MARÍA EUGENIA ROSELLÓ  
Miembro Informante

  
PEDRO JISDONIAN

  
ANNA FRANQUEZ

  
MARTÍN SODANO



*Comisión de  
Legislación del Trabajo  
y Seguridad Social*

INFORME EN MINORÍA

---

Señoras y señores Representantes:

Vuestra Comisión de Legislación del Trabajo y Seguridad Social ha considerado y aconseja al Cuerpo el rechazo al proyecto de ley puesto a consideración de esta asesora.

Destacamos la importancia del proyecto de Ley "Teletrabajo. Regulación", aprobado por la comisión de Legislación del Trabajo y Seguridad Social el día de la fecha, en este sentido celebramos la discusión franca de dos proyectos de ley de perfiles políticos diferentes; donde se encontraron coincidencias, pero también donde hay varias divergencias. **Entendemos necesario** establecer una rápida normativa al respecto de la regulación del teletrabajo, no solamente por la situación de pandemia que incrementó esta modalidad de trabajo, sino también porque hay una marcada tendencia al trabajo remoto dado que las tecnologías informáticas y de comunicación. A su vez, puede ser también muy riesgoso si se continúa en esta modalidad de trabajo sin una regulación que ampare fundamentalmente a los trabajadores que suelen ser el eslabón más débil en la relación laboral.

**Consideramos que esta modalidad en sí misma no fomenta el empleo, por el contrario mal aplicada o con regulaciones que no protejan las relaciones de trabajo podría precarizar el empleo y generar múltiples entre otras consecuencias, como las relacionadas con el límite de la jornada laboral.**

Señalamos algunas discrepancias con el proyecto aprobado: como la referida al ámbito de aplicación de la ley restringida a un grupo de trabajadores, por ello no concordamos que se excluya a la Administración Central, a los

gobiernos municipales y departamentales, en el entendido que todos los trabajadores son iguales y tienen los mismos derechos y deben regirse por las mismas leyes.

No coincidimos con la denominación de "teletrabajador", dado que el teletrabajo es una forma de organización laboral, en el marco de una relación de trabajo en situación de dependencia. En este sentido no se trata de una nueva categoría de trabajador con estatutos especiales, sino una nueva forma de organizar el trabajo en la que el trabajador, como cualquier otro, desarrolla sus actividades por medio de las tecnologías de la información y la comunicación.

Es necesario proteger y garantizar los derechos laborales, horarios de descanso y licencias, por ello no acompañamos el artículo ocho, **ningún trabajador puede quedar excluido de la limitación de la jornada de trabajo y en el caso de esta modalidad la desconexión mínima entre jornadas laborales debe ir en consonancia con la limitación de la jornada y con la forma de distribución del trabajo durante esa jornadas**, para garantizar la salud física, el cuidado y autocuidado del trabajador o la trabajadora. Así como, la reversibilidad del cambio de modalidad debe ser un derecho del trabajador y no como algo decidido de "común acuerdo", dado que sabemos que es una relación desigual, por ello hay que proteger al trabajador. Al respecto de proteger al trabajador, entendemos que las herramientas y los implementos de trabajo tienen que ser proporcionados por el empleador que incluye los costos de conectividad y energía eléctrica, así como el mobiliario adecuado necesario para la seguridad y salud laboral.

Finalmente, señalamos que al proyecto de ley aprobado le faltan aspectos que garanticen el ejercicio de la libertad sindical, debiéndose garantizar el acceso a bases de datos y medios de contacto para informar respecto a la existencia de organizaciones sindicales, o medios de comunicación electrónica como carteleras sindicales digitales.

Así como tampoco se incorpora un artículo referido especialmente a las tareas de cuidados y su compatibilidad con el teletrabajo. En el entendido de que ante la ausencia

*Comisión de  
Legislación del Trabajo  
y Seguridad Social*

de legislación, las mujeres que históricamente han atendido estas tareas y para las cuales el espacio laboral diferenciado de su hogar representaba un espacio emancipatorio y de socialización, retrocedan en libertades y pasen a tener que ocuparse esta vez no solo de las tareas de cuidados, si no que de su compatibilización respecto al trabajo, en competencia con sus pares hombres en condiciones de desigualdad.

Entendemos que la regulación del teletrabajo tiene que atender a las dos partes de la relación laboral y permitir garantizar particularmente el correcto ejercicio de los derechos de las y los trabajadores, sabemos que el teletrabajo puede traer aparejado diversas problemáticas por ejemplo las vinculadas a la salud del trabajador en la medida que no esté regulado el tiempo de trabajo, el espacio adecuado de trabajo o el estrés por autoexigirse, así como una mayor individualidad por falta de relacionamiento social. Por ello puntualizamos en las divergencias al proyecto para minimizar las problemáticas asociadas al teletrabajo.

Es, por las razones expuestas, que se aconseja al Cuerpo el rechazo de la iniciativa proveniente de la Cámara de Senadores.

Sala de la Comisión, 7 de julio de 2021.

  
DANIEL GERHARD

  
FELIPE CARBALLO

  
GABRIEL OTERO AGÜERO  
Miembro Informante



CÁMARA DE REPRESENTANTES

*Comisión de  
Legislación del Trabajo  
y Seguridad Social*

PROYECTO DE RESOLUCIÓN

---

**Artículo Únicoº.** Recházase el proyecto de ley "TELETRABAJO. Se establecen normas para su promoción y regulación", correspondiente al Repartido 248 de la Carpeta 708 de 2020.

Sala de la Comisión, 7 de julio de 2021.

  
DANIEL GERHARD

  
FELIPE CARBALLO

  
GABRIEL OTERO AGÜERO  
Miembro Informante



**PROYECTO DE LEY  
APROBADO POR LA  
CÁMARA DE SENADORES**



# *Cámara de Senadores*

*La Cámara de  
Senadores en sesión de hoy  
ha sancionado el siguiente*

## *Proyecto de Ley*

Artículo 1º. (Concepto).- A los efectos de la presente ley, entiéndese por “teletrabajo” la prestación del trabajo, total o parcial, utilizando preponderantemente las tecnologías de la información y de la comunicación, fuera del ámbito físico proporcionado por el empleador, ya sea en forma interactiva o no (online – offline).

Artículo 2º. (Ámbito de Aplicación).- La presente regulación será aplicable 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.

Artículo 3º. (Principios Rectores).- Son principios rectores para la aplicación de la presente ley, los siguientes:

- a) Voluntariedad. El teletrabajo es voluntario, deberá obtenerse el consentimiento del trabajador, el que deberá constar por escrito.
- b) Reversibilidad. La modalidad de teletrabajo es reversible, consensuado entre el trabajador y el empleador.
- c) Igualdad. Los teletrabajadores gozarán de los mismos derechos y acceso a las mismas condiciones de trabajo que los trabajadores presenciales, salvo las que

sean inherentes a la prestación del trabajo en forma presencial. En particular, se respetará su derecho al descanso, a la intimidad, a la seguridad e higiene laboral y a la libertad sindical.

- d) No discriminación. La modalidad de teletrabajo no será 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.
- e) Fomento del empleo. Se reconoce al teletrabajo como una modalidad 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.

Artículo 4º. (Teletrabajador).- A los efectos de la presente ley, entiéndese por "teletrabajador" a toda persona que presta su trabajo fuera del ámbito físico otorgado por el empleador, utilizando preponderantemente las tecnologías de la información y de la comunicación.

Artículo 5º. (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 este. Dicho acuerdo se documentará por escrito.

Artículo 6º. (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 dónde ejercerá sus tareas, pudiendo incluso, ser más de un lugar alternativamente. En ningún caso, el teletrabajador podrá exigir al empleador que sea este quien le proporcione el lugar donde se preste el teletrabajo.

Artículo 7º. (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 8º. (De la jornada laboral del teletrabajador).- El teletrabajador está excluido del derecho de limitación de la jornada diaria. Este 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. No obstante ello, cuando la actividad laboral así lo requiera, el empleador y el teletrabajador podrán convenir una jornada laboral con horario determinado.

Los topes previstos no serán de aplicación para aquellos trabajadores cuya jornada laboral no se encuentra limitada por la normativa vigente.

Artículo 9º. (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 10. (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 el ordenamiento jurídico vigente, en todo lo que le sea aplicable.

Artículo 11. (Seguridad e Higiene Laboral).- El teletrabajo no eximirá al empleador de verificar la correcta aplicación de las condiciones de salud y seguridad ocupacional, a cuyos efectos podrá solicitar la intervención de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social quien tendrá las facultades de fiscalización que le asigna la legislación vigente. Cuando la actividad laboral se realice en el domicilio del teletrabajador a falta de su consentimiento, la referida dependencia deberá solicitar judicialmente la inspección ocular del lugar.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social determinará por vía reglamentaria las condiciones de trabajo, en materia de seguridad, higiene y salud ocupacional aplicables a la modalidad de trabajo regulada por la presente ley.

Artículo 12. (Herramientas y equipos para el teletrabajo).- Las partes acordarán la forma de provisión de las tecnologías de la información necesarias para que el trabajador desarrolle el teletrabajo, debiendo quedar debidamente consignada en el contrato de trabajo. 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.

Artículo 13. (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.

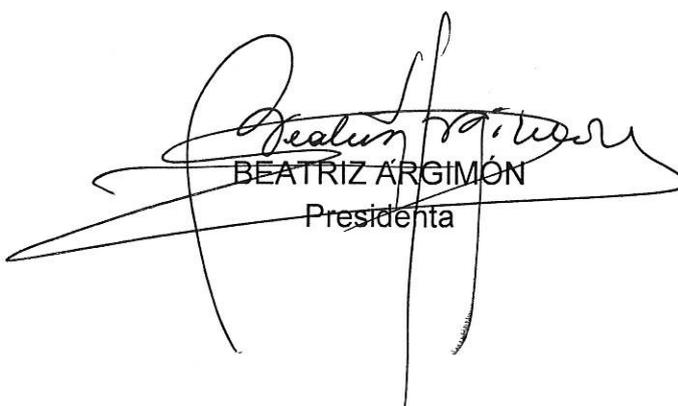
Artículo 14. (Derecho a la desconexión).- Todo trabajador tendrá derecho a desconectarse. Entiéndese como "derecho a desconectarse" el pleno ejercicio del derecho de todo trabajador a la desconexión de los dispositivos digitales y del uso de las tecnologías, a fin de garantizar su tiempo de descanso.

Artículo 15. (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.

Sala de Sesiones de la Cámara de Senadores, en Montevideo, a 20 de octubre de 2020.



GUSTAVO SÁNCHEZ PIÑEIRO  
Secretario



BEATRIZ ARGIMÓN  
Presidenta

