



LA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO



En agosto de 2021 se aprobó la ley n.º 19.978 que regula el teletrabajo, y en marzo de 2022 se promulgó su decreto reglamentario. Repasaré los principales aspectos regulados.

La ley y su decreto reglamentario se aplican a las relaciones laborales que se desempeñen en un régimen de subordinación y dependencia, siendo el empleador una persona privada o de derecho público no estatal.

Es 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*).

Cuando la prestación de trabajo sea parcialmente realizada en las condiciones antedichas se tratará de un régimen híbrido, y habrá teletrabajo cuando las partes así lo establezcan de común acuerdo y por escrito.

No se establece un mínimo de horas ni de días para entender que se está ante una hipótesis de teletrabajo en régimen híbrido o modalidad parcial. Serán las partes, de común acuerdo, las que definirán si a esa relación se aplica o no la regulación legal de teletrabajo. Por ejemplo, un solo día de trabajo

fuera del ámbito físico de la empresa contra cuatro presenciales (en un esquema de trabajo de lunes a viernes) alcanzaría para constituir una modalidad de trabajo híbrido o parcial, que, acuerdo mediante, admitiría la aplicación de la normativa de teletrabajo.

Las partes deben pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, la modalidad de teletrabajo, y plasmar por escrito las condiciones en el contrato laboral o documento anexo a este. En el documento deberá constar que el teletrabajo se pacta en forma voluntaria; el o los lugares desde dónde se prestará el teletrabajo, o la posibilidad de que el teletrabajador elija libremente, pudiendo ser más de uno alternativamente; si existe combinación de prestación de trabajo presencial y teletrabajo, y en su caso, la forma en que se organiza; si existen horarios o rangos horarios en los que el teletrabajador distribuirá sus horas de trabajo; tiempos de descanso (intermedio, entre jornadas y semanal) y de desconexión; sistema de registro de asistencia y horario con breve descripción, en aquellos casos en que el empleador resuelva implementar tal registro; forma de provisión de las tecnologías de la información

necesarias para el desarrollo del teletrabajo.

La modalidad de trabajo se puede cambiar; uno de los principios rectores de la ley es la reversibilidad del teletrabajo. Todas las modificaciones deben contar con acuerdo de partes y documentarse por escrito.

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 (si es mayor). Deberán observarse 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, 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.

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.

Solo se considerarán, y deberán abonarse como horas extra con la tasa de recargo que corresponda, aquellas horas de trabajo que superen el límite de la jornada semanal aplicable al teletrabajador.

Estas disposiciones aplican a la totalidad de las jornadas trabajadas en régimen de teletrabajo parcial o híbrido, por lo tanto, es posi-

ble que un trabajador que trabaje en un régimen híbrido, compense las horas trabajadas en exceso en jornadas presenciales, con horas trabajadas de menos en teletrabajo, y viceversa.

Las partes podrán acordar cualquier sistema de registro idóneo de asistencia a efectos de determinar las horas trabajadas durante la semana, siempre que 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 en su caso.

Las partes deben acordar la forma de provisión de las tecnologías de la información necesarias para que el trabajador desarrolle el teletrabajo, debiendo quedar las condiciones pactadas debidamente consignadas por escrito en el contrato de trabajo o documento anexo. Si no hay acuerdo, es el empleador quien debe proporcionar herramientas y equipos, 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 parte del salario, materia gravada ni asignación computable.

En relación con los accidentes laborales y enfermedades profesionales, se establece que los lugares donde se realice el teletrabajo deberán cumplir con las condiciones de salud y seguridad requeridas por la normativa vigente. Hay obligación de integrar los riesgos laborales del teletrabajo al sistema de gestión de salud y seguridad en el

SCELZA & MONTANO

ESTUDIO JURIDICO

trabajo de las empresas, debiéndose identificar y evaluar los riesgos laborales a los que están expuestos los teletrabajadores, incluidos los psicosociales y ergonómicos. Se prevé un mecanismo de control por parte de la Inspección General de Trabajo mediante el cual se podrá solicitar al empleador que informe 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 lugar donde se desarrolle el teletrabajo cumpla con las condiciones de seguridad y salud requeridas por la normativa.

Finalmente, debe existir una desconexión mínima de ocho horas continuas entre una jornada de teletrabajo y la siguiente. Las partes deben acordar el horario de desconexión y establecerlo en el contrato de trabajo. Este derecho abarca tiempos de descanso y licencias, y durante ese periodo el teletrabajador tiene derecho a no responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos y no podrá ser sancionado por oponerse a cumplir tareas en el periodo de desconexión. ●



Por Adriana Ibarra
Integrante del Estudio
Jurídico Scelza & Montano