



**LEY DE
TELETRABAJO**

H&H

Teletrabajo

El martes 10 de agosto de 2021 el Parlamento aprobó la **Ley que regula el Teletrabajo en Uruguay**.

- Definición de Teletrabajo: Se entiende como la prestación del trabajo fuera del ámbito físico proporcionado por el empleador, utilizando las tecnologías de la información y comunicación, ya sea online-offline.
- Definición de Teletrabajador: Se denomina teletrabajador a toda persona que presta su trabajo fuera del ámbito físico proporcionado por el empleador.

Ámbito de aplicación: La ley se aplica únicamente a aquellas relaciones laborales que se efectúan en régimen de subordinación y dependencia.

Los empleadores cuyos trabajadores ya prestan teletrabajo deben ajustar dichos vínculos a las disposiciones de la ley dentro del plazo de 6 meses a contar de su promulgación.

Aspectos más destacables del teletrabajo

El empleador debe obtener el consentimiento por escrito de aquellos trabajadores que acepten desempeñarse bajo esta modalidad. Se podrá pactar a través del contrato de trabajo o como documento anexo al mismo.

Las partes podrán modificar la modalidad de trabajo de presencial a teletrabajo y de teletrabajo a presencial, previo acuerdo por escrito.

Los teletrabajadores gozarán de los mismos derechos y accederán a las mismas condiciones de trabajo que el resto de los trabajadores, salvo aquellas que sean inherentes a la prestación de trabajo presencial.

El lugar donde se prestará la tarea, deberá determinarse de común acuerdo, pudiendo ser en el domicilio del trabajador o en otro sitio definido en el contrato.

Las partes acordarán la forma de provisión de la tecnología e insumos necesarios para desarrollar la actividad. En caso de desacuerdo, el empleador deberá proporcionar los equipos, insumos y demás herramientas.

Los equipos e insumos proporcionados por el empleador no serán considerados parte del salario, no constituyen materia gravada ni asignación computable.

El teletrabajador no estará obligado a mantener conectados los dispositivos digitales y el uso de tecnologías, así como tampoco responder comunicaciones u órdenes del empleador, durante su tiempo de descanso.

Jornada de trabajo

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

El exceso de trabajo en la jornada, no constituye horario extraordinario, si las horas en exceso en esa jornada se compensan con horas de menos trabajadas en otro día.

Solo se considerarán horas extras y serán abonadas como tales, aquellas que superen el límite máximo semanal establecido para la actividad que desarrolle la empresa.

Deberá existir una desconexión mínima de 8 horas entre cada jornada.

Se podrá establecer un registro de asistencia que permita contabilizar la cantidad de horas trabajadas.

Contacto:



Enrique Radmilovich
enriquerad@hughes.com.uy



María Noel Sayanes
mnsayanes@hughes.com.uy



María Durán
mduran@hughes.com.uy

H&H

