



## REGLAMENTACIÓN DE LA LEY DE TELETRABAJO

El 17 de marzo del corriente año se reglamentó la Ley N° 19.978 (Ley de Teletrabajo). En el decreto reglamentario se establecen las condiciones que deben tenerse en cuenta para implementar el Teletrabajo.

### 1. Régimen híbrido

En los casos que exista un “régimen híbrido” (prestación de trabajo total o parcial de forma remota), el empleador y el trabajador deberán acordar y establecer si dicho régimen se enmarca dentro de la Ley de Teletrabajo.

### 2. Contrato de Trabajo

Se prevé el contenido del acuerdo escrito de Teletrabajo, debiendo constar en el mismo:

- i. Que la modalidad de teletrabajo se pacta en forma voluntaria.
- ii. El lugar o lugares desde los que se prestará el teletrabajo, o en su caso disponer la posibilidad de que el Teletrabajador los elija libremente.
- iii. Si existe un régimen híbrido, se debe indicar la forma en la que se organiza.
- iv. Los horarios o rangos horarios en los que se desarrollará la tarea.
- v. Tiempos de descanso y desconexión.
- vi. El sistema de registro de asistencia y horario en aquellos casos que el empleador resuelva implementar tales registros.

### 3. Cambio de la modalidad de trabajo

- i. Los cambios permanentes de una modalidad a otra deben pactarse por escrito.
- ii. Se entenderán permanentes aquellas modificaciones que determinen la prestación de trabajo bajo una u otra modalidad durante más de 45 días, salvo que las partes establezcan lo contrario.
- iii. Si el Teletrabajo se adoptó luego de iniciado un vínculo presencial, las partes tiene derecho a retornar a esta modalidad dentro de los 90 días de implementado el teletrabajo, con un preaviso de 7 días.

### 4. Jornada laboral

El Teletrabajador podrá distribuir libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, considerando el horario de funcionamiento y necesidades de la empresa.

## 5. Registro de asistencia

Se puede implementar cualquier mecanismo de registro y control a efectos de determinar las horas trabajadas en la semana, siempre y cuando no sea invasivo de la vida privada e intimidad del trabajador.

## 6. Seguridad y salud laboral

i. Los lugares donde se realiza el Teletrabajo deben cumplir con las condiciones de salud y seguridad requeridas por la normativa vigente.

ii. Cuando la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social (IGTSS) lo solicite, el empleador deberá informar por escrito los riesgos identificados a los que está expuesto el Teletrabajador, sin perjuicio de verificar que los lugares donde se desarrolle el teletrabajo cumplan con las condiciones de seguridad y salud requeridas.

iii. Si el trabajador niega su autorización para verificar el lugar de trabajo (cuando se cumpla en el domicilio), el empleador podrá recurrir a la IGTSS, la cual podrá solicitar una autorización judicial para inspeccionar el lugar de trabajo.

iv. Si se constata que las condiciones en las que se realiza el teletrabajo no cumplen con las normas de salud y seguridad previstas en las normas vigentes, la IGTSS dispondrá la suspensión del Teletrabajo.

## 7. Herramientas y equipos

Si no hay acuerdo respecto a la provisión de equipos e insumos, el empleador deberá proporcionar los mismos, siendo de su cargo los costos de instalación, funcionamiento y mantenimiento de los equipos.

## 8. Derecho a la desconexión

Debe existir una desconexión mínima de 8 horas continuas entre las jornadas.

### Contacto:



Enrique Radmilovich  
enriquerad@hughes.com.uy



María Noel Sayanes  
mnsayanes@hughes.com.uy



María Durán  
mduran@hughes.com.uy