

Agenda del Derecho Laboral Peruano

CONTENIDO

DESCENTRALIZACIÓN PRODUCTIVA Y POSIBLE DEROGACIÓN O MODIFICACIÓN DE LOS ESQUEMAS VIGENTES

- **CÉSAR ALFREDO PUNTRIANO ROSAS:** Descentralización productiva y posible derogación o modificación de los esquemas vigentes
- **CAROLINA CASTILLO PASTOR:** Propuesta de modificaciones respecto a la regulación de la subcontratación de actividades complementarias por vía de intermediación laboral y de tercerización de servicios

LA CONTRATACIÓN LABORAL DIRECTA EN LA ACTUALIDAD

- **CARLOS CORNEJO VARGAS:** Algunos apuntes sobre la regulación de la contratación temporal: a treinta años de su vigencia
- **WILLY MONZON ZEVALLOS:** Informalidad y contratación laboral directa en la actualidad

VIGENCIAS Y POSIBLES REFORMAS EN LOS RÉGIMENES ESPECIALES

- **ORLANDO GONZÁLES NIEVES:** Vigencia de los regímenes laborales especiales en el Perú: problemática y posibles reformas
- **CARLOS GUILLERMO MORALES MORANTE:** Notas a la situación jurídica de los contratos administrativos de servicios a partir de la Sentencia del Tribunal Constitucional que declara la inconstitucionalidad de los artículos 1º, 2º, 3º y 5º y Disposiciones Complementarias y Finales de la Ley N° 31131, Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del Sector Público: ¿El final de un principio?

MODIFICACIONES EN EL CONTENIDO DEL DERECHO COLECTIVO

- **ADOLFO CIUDAD REYNAUD:** Los procesos de negociación colectiva en trámite en el sector público

PLANTEAMIENTOS PARA UN FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

- **LUIS ALBERTO SERRANO DÍAZ:** Propuestas para el fortalecimiento del sistema de inspección de trabajo en Perú

PERSPECTIVAS PARA UN SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

- **CÉSAR ABANTO REVILLA:** Buscando un nuevo sistema de pensiones de seguridad social para el Perú: ¿reforma o refundación?
- **ESTELA OSPINA SALINAS:** Gestión sistémica estatal del seguro complementario de trabajo de riesgo. Una propuesta

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- **KARLA CÁNOVA TALLEDO / CESAR CANO CANDIOTTI:** Seguridad, salud y bienestar a propósito de la nueva política nacional. Agenda pendiente
- **ANDRÉ JORGE COSSIO PERALTA:** La vacunación contra la COVID-19: ¿medida de prevención de seguridad y salud en el trabajo? Aspectos aún no resueltos sobre el retorno al trabajo presencial en Perú

AGENDA DEL DERECHO LABORAL PERUANO

- **DANIEL ULLOA MILLARES:** Cambiar a propósito del COVID-19. Régimen laboral de la actividad privada en el Perú: confirmación de un fracaso. (*E ideas para su deseada reconstrucción*)
- **LEOPOLDO GAMARRA VÍLchez:** El futuro del trabajo en la agenda política 2021 - 2026

INVITADO ESPECIAL

- **MARIO GARMENDIA ARIGÓN:** La nueva regulación legal uruguaya sobre teletrabajo

LA NUEVA REGULACIÓN LEGAL URUGUAYA SOBRE TELETRABAJO

MARIO GARMENDIA ARIGÓN*

RESUMEN

Se presenta un panorama general de los principales contenidos de la ley uruguaya nº 19.978, de 20 de agosto de 2021, que regula el teletrabajo cumplido en el marco de una relación de subordinación o dependencia en que el empleador no sea una entidad estatal.

PALABRAS CLAVES

Teletrabajo / Teletrabajador / Ley Nº 19.978 / Uruguay.

SUMARIO: I. Introducción. II. Ámbito de aplicación de la ley nº 19.978. III. Una nueva modalidad de contratación de trabajo. IV. Definiciones: teletrabajo y teletrabajador. 1. Componentes de las definiciones. 2. Componente espacial. 3. Componente instrumental. V. Contrato escrito. VI. El lugar de trabajo. VII. Reversibilidad. 1. Concepto. 2. Requisito escritural. 3. Carácter permanente o temporal de la modificación. 4. Derecho de receso unilateral. 5. Pasaje a la presencialidad cuando el teletrabajo es la modalidad original del vínculo. VIII. Horarios de trabajo, desconexión y descansos. 1. Limitación del tiempo de trabajo. 2. Derecho a la desconexión. 3. Descansos. 4. Libertad del teletrabajador para distribuir sus horarios. 5. La limitación diaria. 6. Exceso del límite diario: compensación de horas. 7. Trabajadores híbridos. IX. Incorporación de sistemas de registro de asistencia, control y

* Decano de la Facultad de Derecho de la Universidad CLAEH (Punta del Este, Uruguay). Profesor Agregado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Facultad de Derecho – Universidad de la República, Uruguay). Profesor Titular de Derecho del Trabajo (Facultad de Derecho – Universidad CLAEH) Decano de la Facultad de Derecho de la Universidad CLAEH (Punta del Este -Uruguay). Miembro de número de la Academia Nacional de Derecho del Uruguay. Profesor Agregado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Facultad de Derecho – Universidad de la República- Uruguay). Profesor Titular de Derecho del Trabajo – Facultad de Derecho -Universidad CLAEH). Director de la Revista Derecho del Trabajo (La Ley Uruguay – Thomson Reuters).

vigilancia. X. Herramientas, insumos y equipos para el teletrabajo. XI. Seguridad e higiene laboral, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. XII. Aplicación en el tiempo.



I. Introducción

El 20 de agosto de 2021, el Poder Ejecutivo uruguayo promulgó la ley n° 19.978, que regula el teletrabajo cumplido en el marco de una relación de subordinación o dependencia, en la que el empleador sea una persona privada o de Derecho público no estatal.

El proceso de discusión y aprobación de esta norma se desarrolló en un contexto muy particular. El 13 de marzo de 2020, cuando fueron detectados los primeros cuatro casos positivos de COVID-19 en Uruguay, el Poder Ejecutivo declaró el *estado de emergencia nacional sanitaria* (IMPO, 2020).

Si bien las medidas adoptadas para prevenir la propagación de los contagios nunca incluyeron la imposición de un aislamiento general y obligatorio, sí significaron una serie de importantes restricciones o condicionamientos respecto de los niveles normales de la actividad en todo el país (Rodríguez Azcúe, 2020, pág. 69 y ss.).

En lo que directamente atañe a nuestro tema, esas medidas incluyeron una exhortación a todos los empleadores para que sus trabajadores realizaran tareas desde sus domicilios toda vez que esto fuera posible (IMPO d. 9., 2020). Para estos casos, el decreto del Poder Ejecutivo se limitó a establecer que *el empleador debía asumir a su cargo el suministro de todos los implementos necesarios para la realización de las tareas* y la exigencia formal de *realizar una comunicación a la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, vía correo electrónico*.

A raíz de esa exhortación, una muy importante cantidad de empresas, organismos e instituciones (incluidos, públicos de todo nivel) pasaron a organizar rápidamente su actividad a través de esta modalidad.

Este fenómeno, de acaecimiento inesperado, abrupto y sumamente masivo, se produjo en condiciones en que nuestro Derecho positivo no contaba con una

regulación especial para el trabajo a distancia y (salvo los muy específicos puntos a que hizo referencia el decreto 94/020¹, ninguna otra referencia normativa, exigencia o particularidad había sido consagrada en Uruguay para el desarrollo del trabajo a distancia o, más específicamente, del *teletrabajo*.

En este contexto, la ley n° 19.978 abordó la temática, buscando atender algunas de las especialidades que presenta esta modalidad de prestación del trabajo.

No lo hizo con vocación de completitud, porque -según se verá- no creó un *estatuto* integral y detallado para el *teletrabajo*, sino que enfocó la atención en algunas de sus particularidades, para atribuirles una regulación especial.

Es una norma que, en varios aspectos y sentidos, califica como deficitaria.

Su redacción es imprecisa y anfibológica; incorpora una retórica que a menudo luce altisonante o, incluso, vacua; soslaya o menosprecia temas que, sin dudas, debieron merecer mayor atención²; confía exageradamente en la autonomía de la voluntad individual del *teletrabajador* (olvidando³ a la autonomía colectiva); excluye de su aplicación a los funcionarios públicos; presenta el riesgo de padecer un envejecimiento prematuro o acelerado (debido a su escaso margen de adaptación ante la notable dinámica de las TIC o de las formas de trabajo asociadas a éstas), etc.

Pero, con todos sus defectos, la ley también puede ser entendida como un primer paso, que necesariamente tendrá que ser mejorado y perfeccionado, pero que resulta útil para comenzar a corregir el retraso que el Derecho positivo uruguayo experimentaba en esta materia (Gauthier, 2021).

-
- 1 A saber: el deber del empleador de suministrar los insumos y cumplir con el requisito formal de la comunicación a la Inspección General de Trabajo y la Seguridad Social.
 - 2 Por ejemplo, el relativo a los controles y la vigilancia a distancia y el derecho a la intimidad de los teletrabajadores o el derecho a la formación y a la promoción profesional de los *teletrabajadores* o las múltiples implicancias que el fenómeno del *teletrabajo* genera desde la perspectiva del derecho a la igualdad (p. ej.: por razón de género, responsabilidades familiares, condición socioeconómica, etc.).
 - 3 O sólo considerándola de manera muy oblicua, cuando en el artículo 10 declara que el *teletrabajo* no afecta “los derechos individuales y *colectivos* consagrados por el ordenamiento jurídico vigente, en todo lo que le sea aplicable”.

Cuando aún está pendiente de reglamentación, las líneas que siguen tienen por objeto ofrecer un panorama crítico y, fundamentalmente, descriptivo, de la nueva regulación legal uruguaya, con una perspectiva de análisis enfocada a interpretarla apuntando a extraer o rescatar del texto las lecturas que mejor armonicen con el sentido protector que particulariza al Derecho del trabajo.

II. **Ámbito de aplicación de la ley nº 19.978**

En el artículo 2º queda delimitado el ámbito de aplicación de la ley, que, según se indica, “*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*”.

Aparecen aquí dos elementos demarcatorios principales.

Por una parte, la regulación legal se aplica exclusivamente al *teletrabajo* cumplido en el marco de *relaciones laborales que se desempeñen en un régimen de subordinación y dependencia*, excluyendo el *teletrabajo* autónomo. Es decir, la normativa sólo abarca a *la prestación de 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)*, en tanto sea cumplida por quien *se hallare en una relación de trabajo o servicio como obrero o empleado* (en los términos del artículo 54 de la Constitución de la República).

El segundo elemento demarcatorio del ámbito de aplicación de la nueva regulación legal, resulta establecido a partir de un factor de tipo subjetivo, pues queda enfocado en la figura del empleador.

En tal sentido, a tenor del artículo 2º, para quedar alcanzado por la ley, en el vínculo en cuestión el empleador debe ser “*una persona privada o de derecho público no estatal*”. Es decir, la regulación legal no se aplica a aquellos casos en que el *teletrabajo* sea prestado en virtud de un vínculo laboral en la que el empleador sea el Estado.

III. Una nueva *modalidad* de contratación de trabajo

Diversas disposiciones contenidas en la norma en análisis, dejan en evidencia que el legislador no tuvo el propósito de crear un estatuto integral, propio y particular para el *teletrabajo*, sino que, fundamentalmente, enfocó su atención en algunas de sus especificidades, para hacerlas destinatarias de determinadas regulaciones especiales (Gauthier, 2021).

Esto se desprende claramente, por ejemplo, del artículo 10 de la ley, donde se consigna que “*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 sea aplicable*”. Se aprecia allí el énfasis (“*única y exclusivamente*”) con el que queda plasmada la idea de que el *teletrabajo* no supone alteración de la lógica propia del vínculo laboral ni de las normas que, con carácter general, rigen a su respecto, sin perjuicio de las disposiciones especiales que se introducen en esta ley.

Lo mismo queda reflejado en el artículo 3º, literal “C”, donde se establece que “*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 de trabajo en forma presencial. En forma particular, se respetará su derecho al descanso, a la intimidad, a la seguridad e higiene laboral y a la libertad sindical*”.

De este modo, con esta regulación queda configurada una nueva *variante* o -para emplear la expresión que se utiliza en el artículo 10 de la ley- una nueva *modalidad* de contratación laboral, que atiende a ciertos rasgos especiales del *teletrabajo*, pero que no desconoce que la figura sigue siendo, en su esencia, una relación de trabajo a la que se le aplica, por defecto (y salvo expresa disposición en contrario), la regulación general que rige para el *contrato de trabajo* (Raso-Delgue, 2021).

Por consiguiente, el análisis de esta figura debe realizarse con perspectiva de *estudio unitario de la contratación laboral* y prestando atención a sus notas distintivas.

IV. Definiciones: *teletrabajo* y *teletrabajador*

El artículo 1º de la ley, define al *teletrabajo* como “*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)*”.

A su vez, en el artículo 4º, se define al *teletrabajador*, como “*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)*”.

Es claramente apreciable que los términos empleados en ambas definiciones están prácticamente espejados, al punto que podría decirse que la definición del artículo 4º es innecesaria por lo redundante.

1. Componentes de las definiciones

Los elementos que, a los efectos de esta ley, configuran el concepto de *teletrabajo*, se pueden esquematizar así:

- una prestación de trabajo;
- cumplida, total o parcialmente, fuera del ámbito físico proporcionado por el empleador;
- con utilización preponderante de las tecnologías de la información y la comunicación, ya sea en forma interactiva o no (online-offline).

La *prestación de trabajo* es, naturalmente, la premisa de la definición.

Esa prestación laboral resulta particularizada por dos factores fundamentales, que determinan que deba ser cumplida:

- *fuera del ámbito físico proporcionado por el empleador* (total o parcialmente) y,
- *utilizando preponderantemente las tecnologías de la información y la comunicación*, ya sea en forma interactiva o no (online-offline).

Estas dos características constituyen las bases conceptuales de esta modalidad de vinculación laboral y deben estar presentes en forma *acumulativa*, pues son,

ambas conjuntamente, las que configuran el concepto del *teletrabajo* (Gauthier, 2021).

Esto significa que, por lo tanto, no habrá *teletrabajo* si sólo está presente una de ellas, pero no la otra. Es decir, la prestación laboral debe cumplirse fuera del ámbito físico proporcionado por el empleador y, *además*, mediante la utilización preponderante de las tecnologías de la información y la comunicación.

2. Componente espacial

Entonces, la primera exigencia es de carácter *espacial* y consiste en que la tarea (la *prestación laboral*) debe ser cumplida, *total o parcialmente, fuera del ámbito físico proporcionado por el empleador*.

Se trata, por supuesto, de una característica esencial de esta modalidad de trabajo, al punto que sirve para explicar la etimología del vocablo con el que se la designa. Además, es la principal causante de los desafíos que el *teletrabajo* le pone por delante al Derecho laboral, históricamente edificado sobre la premisa del trabajo cumplido en el *establecimiento del empleador*.

A este respecto, vale la pena destacar que, según el giro que emplea la ley, resulta que no alcanza con que la prestación de trabajo sea cumplida *a distancia del establecimiento del empleador*, sino que debe realizarse en un lugar físico *que no sea proporcionado por este último* (“*fuera del ámbito físico proporcionado por el empleador*”).

Esta disquisición puede tener apariencia de sutil, pero no lo es en lo más mínimo, porque, según la definición legal, no habrá *teletrabajo* cuando la actividad sea cumplida desde algún lugar que haya sido proporcionado por el empleador.

De este modo, no será *teletrabajo* el que sea prestado desde ámbitos físicos que el empleador ponga a disposición del trabajador, tales como *telecentros, oficinas-satélite, telequioscos, centros de llamadas o call centers* u otros.

Es más, en estricto rigor, incluso quedaría fuera de la definición consagrada por la ley, la prestación laboral que sea cumplida desde la propia morada del trabajador, en aquellos casos en que la misma sea proporcionada por el empleador (Raso-Delgue, 2021).

La incidencia que este componente *espacial* tiene en la definición legal es bastante intensa, pues -según indica la norma- alcanza con que el trabajo sea *parcialmente* realizado en ese *ámbito físico no proporcionado por el empleador*, para que pueda quedar calificado como *teletrabajo*. Es decir, puede haber *teletrabajo* incluso cuando la prestación sea cumplida, no en su totalidad, sino en parte o parcialmente, *fuera del ámbito físico proporcionado por el empleador*.

Este punto genera algunas interrogantes. En tal sentido, cabe preguntarse si una *porción mínima* de trabajo cumplido fuera del ámbito físico proporcionado por el empleador sería suficiente para que el vínculo, en su totalidad, quedara calificado como *teletrabajo*.

Imagínese que, por ejemplo, empleador y trabajador acuerdan que un día a la semana las tareas serán cumplidas en forma remota, desde el domicilio del trabajador, pero los demás días de la semana la prestación se ejecutará en forma presencial, en el ámbito físico proporcionado por el empleador. ¿Sería posible que ese vínculo quedara *enteramente* calificado como *teletrabajo*?

Una lectura piedeletrista de la definición legal, lleva hacia una respuesta afirmativa, porque -según se dijo- el texto refiere a que alcanza con que *una parte* de la prestación sea cumplida *fuera del ámbito físico proporcionado por el empleador*. Sin embargo, una conclusión así, además de que no sería *razonable*, contravendría el principio de *primacía de la realidad* y hasta resultaría incompatible con el propio *principio protector* y sus reglas, *in dubio pro operario* y *de la norma más favorable* (esto último porque implicaría dejar sometido al vínculo, en su totalidad, a un estatuto jurídico que, en ciertos aspectos puede ser menos favorable que el que rige para el trabajo presencial).

Por consiguiente, ante una situación como la que se acaba de poner como ejemplo, la interpretación más plausible quizás sea la de reconocer en ellas la existencia de una modalidad *híbrida* (parte *trabajo presencial* y parte *teletrabajo*) a la que resultarían aplicables, respectivamente, las reglas de uno y otro régimen, por ejemplo, en materia de horarios, registro de asistencia, provisión de elementos para cumplir con la tarea, etc., reservando la calificación de *teletrabajo* para la totalidad del vínculo sólo en aquellos casos en que efectivamente exista una prevalencia de las labores cumplidas a distancia y mediante la utilización preponderante de TIC (Pérez del Castillo, Matías; Lasarte, Felipe y Demarco, Cecilia, 2021).

3. Componente instrumental

Las definiciones de *teletrabajo* y de *teletrabajador* se completan con un componente de tipo *instrumental*, que determina que la prestación de trabajo debe ser realizada mediante la *utilización preponderante de las tecnologías de la información y la comunicación, ya sea en forma interactiva o no (online-offline)*.

Este componente *instrumental* es tan importante como el *espacial*, de tal modo que no habrá *teletrabajo* cuando esté ausente cualquiera de los dos.

Al referirse a este elemento, la ley establece que, para que exista *teletrabajo*, la utilización de las tecnologías de la información y de la comunicación debe ser *preponderante* (“*utilizando preponderantemente las tecnologías de la información y de la comunicación...*”). Según el diccionario, con este vocablo se designa lo “*que prevalece o tiene cualquier tipo de superioridad respecto a aquello con lo cual se compara*”. Por lo tanto, para que se configure el *teletrabajo* será necesario que en la prestación de trabajo haya una *incidencia crucial* de las referidas tecnologías (Pérez del Castillo, Matías; Lasarte, Felipe y Demarco, Cecilia, 2021), no bastando con que las mismas cumplan una simple función accesoria o de mero soporte de la tarea, sino que, mucho más que eso, su incidencia debe ser *determinante*.

La definición legal admite que esas tecnologías puedan ser utilizadas “*en forma interactiva o no (online-offline)*”, cuestión que, según se dirá *infra*, puede tener proyecciones en materia de, por ejemplo, los horarios de trabajo.

V. Contrato escrito

El contrato de *teletrabajo* debe celebrarse por escrito. La introducción de este elemento le confiere a esta modalidad contractual una cierta atipicidad dentro del esquema general de la contratación laboral, puesto que, como es bien conocido, el *contrato de trabajo* se caracteriza por ser de tipo *consensual*, ya que *obliga por el simple consentimiento de las partes* (artículo 1252 del Código Civil uruguayo).

Sin embargo, el requisito escritural aparece concretamente consagrado por ciertas leyes para determinadas modalidades contractuales⁴, aunque existe amplio

4 Por ejemplo, la ley 12.156, de 22 de octubre de 1954, que consagra la exigencia del contrato escrito para los viajantes y vendedores de plaza (artículo 7º).

consenso doctrinario y jurisprudencial en cuanto a que, en tales casos, la omisión del referido elemento formal no conlleva la consecuencia de que el contrato *no produzca ningún efecto civil*, pues se entiende que prevalece el *principio de primacía de la realidad* o que, en todo caso, la exigencia resulta sólo imponible al empleador, pero no al trabajador.

En esta línea, Raso-Delgue califica a este requisito como “indispensable para que operen las normas de la Ley 19.978 y en especial el régimen de jornada instituido por el art. 8” y de su omisión deduce que “los tiempos del trabajo a distancia se regularán según las disposiciones generales del Derecho laboral” (Raso-Delgue, 2021).

Por lo tanto, la ausencia de este requisito no privará de efectos al vínculo de *teletrabajo*, cuya calificación jurídica habrá de deducirse, no a partir de la existencia o ausencia de elementos de tipo formal, sino de las circunstancias reales que caractericen al desenvolvimiento de la relación o, en palabras de la Recomendación 198 de la OIT, *de acuerdo con los hechos relativos a la ejecución del trabajo*.

350 Sin perjuicio de esto, resulta interesante y compartible la opinión de Pérez del Castillo-Lasarte-Demarco, en cuanto a que la omisión del requisito escritural puede tener por efecto la configuración de una presunción -simple- de inexistencia de una relación de *teletrabajo* (Pérez del Castillo, Matías; Lasarte, Felipe y Demarco, Cecilia, 2021).

Siendo así, resulta más apropiado calificar a esta formalidad como un requisito *de prueba (ad probationem)*, que propiamente como una solemnidad y, desde la perspectiva del empleador, habría que reconocer en ella la naturaleza de una *carga*.

La incorporación de este requisito parece responder, por una parte, a darle certeza a la existencia del acuerdo entre el empleador y el *teletrabajador* y, asimismo a garantizarle a este último la *voluntariedad* de su opción por el *teletrabajo* (artículo 3º, literal A), finalidades que no parecen ser distintas de las que explican que se aplique la misma exigencia en otras modalidades de contratación laboral.

VI. El lugar de trabajo

Más arriba fueron analizadas las definiciones de *teletrabajo* y de *teletrabajador*, que se plantean sobre la base de dos componentes: uno *espacial* (que la prestación laboral sea cumplida fuera del ámbito físico proporcionado por el empleador) y otro *instrumental* (con utilización preponderante de las tecnologías de la información y la comunicación).

La característica de que la prestación laboral sea desarrollada *a distancia* del empleador, hace a la esencia del *teletrabajo*, pero, según ya fue destacado más arriba, la ley también define que ese lugar *no puede ser proporcionado por el empleador* y, por esta razón, quedan excluidas de la noción legal de *teletrabajo* aquellas situaciones en que la labor es cumplida desde una locación provista por el empleador.

Pero, lo que resulta llamativo es que, contrariamente a lo que podría haber sido, la ley no contempló, por ejemplo, la situación de los denominados *nómadas digitales*, pues no dejó al *teletrabajador* en libertad para decidir a su exclusivo arbitrio desde dónde habrá de prestar el trabajo, sino que, todo lo contrario, estableció a texto expreso que ese lugar *debe* quedar determinado en el contrato y que la libertad del *teletrabajador* para elegir ese lugar sólo existirá cuando por la naturaleza de la prestación esto sea factible y tal posibilidad haya sido acordada por las partes.

En todo caso, si en el contrato nada se dijera a este respecto, debe interpretarse que la prestación de trabajo puede ser cumplida desde cualquier lugar que se encuentre ubicado fuera del ámbito físico proporcionado por el empleador.

Con respecto al *lugar* desde donde se presta el trabajo, la oración final del artículo 6º enuncia, con especial contundencia, que, *en ningún caso*, el teletrabajador podrá exigirle al empleador que le proporcione uno. En rigor, incluso si, voluntariamente (es decir, sin que medie una exigencia del trabajador), es el empleador quien proporciona ese ámbito físico desde el que se cumple la actividad, quedarían desconfiguradas las definiciones legales de *teletrabajo* y de *teletrabajador*, pues -como ya fue dicho- de acuerdo a tales definiciones, para que haya *teletrabajo* la prestación debe ser cumplida *fuera de un ámbito físico proporcionado por el empleador*.

VII. Reversibilidad

1. Concepto

El literal B) del artículo 3º, refiere a lo que se denomina “*reversibilidad*”, que queda enunciada como uno de los *principios rectores* de la aplicación de la ley y es descripta como la potestad de las partes de *modificar la modalidad de trabajo presencial a la de teletrabajo y de teletrabajo a presencial, previo acuerdo por escrito*.

Si bien el calificativo con que ha sido designada (*principio rector*) parece estar adjudicándole a esta noción una apariencia de cierto destaque, ni bien se analiza su contenido se constata que no hay en ella nada que resulte verdaderamente significativo.

En realidad, lo que se desprende de la norma es que, existiendo acuerdo entre el empleador y el trabajador, la modalidad del *teletrabajo* puede abandonarse para que el vínculo continúe desarrollándose en forma presencial y viceversa. Siendo así, no hay en tal definición nada que merezca ser resaltado como particularmente novedoso, pues a la misma conclusión se habría llegado si la ley nada hubiera establecido a este respecto.

2. Requisito escritural

Aquí también se vuelve a plantear la exigencia de que ese *acuerdo* tiene que plasmarse por *escrito* y, además, se agrega que tiene que ser *previo* a que se concrete la modificación en la modalidad de la prestación de la actividad.

Con respecto al requisito de la escritura de este pacto, caben aquí los mismos comentarios que fueron realizados *supra* en cuanto a su naturaleza exclusivamente *ad probationem* y acerca de que su omisión, no habrá de afectar su validez ni su eficacia, aunque puede tener como consecuencia la generación de una presunción simple sobre la inexistencia del requerido acuerdo.

3. Carácter permanente o temporal de la modificación

Pero, con respecto a la posibilidad de cambiar la modalidad de trabajo, la ley contiene otra referencia en el artículo 7º. En su inicio esta disposición parece bastante similar a la del ya comentado artículo 3º, literal B), porque reitera la

necesidad de que exista un *común acuerdo de partes* y que el mismo debe documentarse por escrito.

Sin embargo, aparece aquí una diferencia importante, porque se establece que las anteriores exigencias corresponden sólo cuando se trate de una “modificación *permanente*”, de donde, a *contrario sensu*, se podría colegir que si la modificación fuera *temporal* (o *no permanente*), podría plantearse incluso en ausencia de acuerdo y sin necesidad de que sea documentada por escrito.

En este caso, el carácter temporal de la modificación podría justificar su introducción por el empleador mediante el ejercicio del *jus variandi*, aunque, naturalmente, la licitud del mismo deberá analizarse a la luz de cada situación concreta.

4. Derecho de receso unilateral

El artículo 7º también incorpora otras dos referencias de interés con respecto a las posibilidades de acordar el pasaje de una modalidad de trabajo a otra.

En primer lugar, se establece que, en aquellos casos en que el pasaje a la modalidad del *teletrabajo* se acuerde en el marco de un vínculo laboral en curso y que antes se había iniciado en forma presencial, cualquiera de las partes (trabajador y empleador) *tendrá 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.*

Entonces, esta situación se produce cuando:

- (a) está en desarrollo una relación de trabajo que se inició como *presencial*,
- (b) trabajador y empleador acuerdan el pasaje a la modalidad de *teletrabajo* (acuerdo que, según se ha visto, deberá documentarse por escrito).

Cuando se reúnen estos elementos, la ley introduce un periodo de noventa días (que se cuenta desde el momento en que se inicia el teletrabajo) durante el que, cualquiera de las partes, puede unilateralmente decidir el retorno a la modalidad presencial, con la sola condición de cursar a la contraparte un preaviso con una anticipación no inferior a siete días.

De este modo, la norma le adjudica a cada una de las partes (empleador y trabajador) un *derecho de receso unilateral* que, dentro de ese plazo de noventa días, puede ser ejercido en cualquier momento, sin necesidad de expresar una causa para justificarlo y con la única condición de cumplir con un preaviso no inferior a siete días.

Al tratarse de un *derecho*, no podrán derivarse consecuencias negativas para quien lo ejerza en los términos que prevé la ley.

5. Pasaje a la presencialidad cuando el *teletrabajo* es la modalidad original del vínculo

Para finalizar, en el último inciso del artículo 7º se contempla la situación en que el *teletrabajo fue la modalidad originalmente adoptada por las partes*.

En este caso, el pasaje a la modalidad *presencial*, requiere el acuerdo de las partes, que deberá plasmarse por escrito y hacerse constar en la planilla de trabajo.

354 VIII. Horarios de trabajo, desconexión y descansos

1. Limitación del tiempo de trabajo

El punto de los horarios es uno de los aspectos más delicados y controvertidos que trajo consigo la regulación legal del *teletrabajo*. Lamentablemente, la fórmula que a este respecto quedó plasmada en la ley, es extremadamente confusa, bastante deficitaria y deja abiertas múltiples interrogantes de difícil respuesta.

El artículo 8º, bajo el título “*De la jornada legal del teletrabajador*”, comienza estableciendo que “*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*”.

La redacción despierta dudas desde su propio inicio, cuando se emplea el término *total* para adjetivar al *tiempo efectivamente trabajado*. No es claro cuál es el sentido que el legislador pretendió darle a esta expresión, pero quizás sea apropiado entenderla como dirigida a dar una idea de un *horario global* que quede asociado al parámetro *semanal* que, al principio, parece haber sido el preferido

por el legislador para establecer un límite al tiempo del *teletrabajo*. Siendo así, el límite que la ley establece para ese *total de tiempo de trabajo efectivo*, queda definido, en este primer inciso, a partir de una referencia exclusivamente *semanal*. Esto parecería estar introduciendo una muy significativa novedad para el Derecho positivo uruguayo, que, desde la más que centenaria ley n° 5.350, de 15 de noviembre de 1915, siempre ha empleado un *doble límite* a tales efectos, uno de ellos *semanal* y el otro, *diario*.

De este modo, si se lee sólo este primer inciso, queda la impresión de que para la especial modalidad del *teletrabajo*, la ley habría venido a *derogar* el límite horario *diario* y sólo mantuvo el límite *semanal* que, según se indica, será el que resulte *aplicable a la actividad a la que pertenece la empresa o institución* (es decir, el de 44 o 48 horas, según se trate de comercio o industria) o *el límite semanal establecido contractualmente*, en este último caso, naturalmente, siempre que su duración sea inferior a la que corresponda para la actividad por disposición legal. Sin embargo, como se dirá, apenas unos renglones más abajo, en el mismo artículo se sugiere que al *teletrabajo* también aplica un límite *diario legal* para la jornada, lo que será analizado *infra*.

2. Derecho a la desconexión

Siguiendo el orden del artículo 8º, se advierte que, además del mencionado límite semanal, la ley también incorpora otro factor al esquema de la organización horaria del *teletrabajo*, que consiste en un periodo mínimo de *desconexión*, de ocho horas continuas, entre una jornada y la siguiente. Este tema también aparece referido en el artículo 14, que está dedicado en su totalidad a lo que allí se denomina *derecho a la desconexión*.

Con una redacción notoriamente defectuosa, la norma consagra el derecho de *todo trabajador a desconectarse de los dispositivos digitales y del uso de las tecnologías y a no ser contactado por su empleador*, lo que se traduce en que no estará obligado a responder comunicaciones, órdenes o requerimientos del empleador, *“a fin de garantizar su tiempo de descanso, en concordancia con lo establecido en el artículo 8º, respecto del descanso mínimo”*.

Además de su imperfecta redacción, la norma también es pasible de crítica, primero, porque emplea una técnica que no parece ser la más apropiada, cuando

centraliza la acción en el sujeto del *teletrabajador* para, en relación a éste, decir que *no está obligado a responder comunicaciones, órdenes o requerimientos del empleador*. Es decir: la norma establece que el *teletrabajador* no está obligado a responder, etc., pero no dice que el empleador queda *inhibido* de enviar dichas comunicaciones, órdenes o requerimientos. Si se deseaba garantizar a cabalidad ese *derecho a la desconexión*, seguramente habría sido mucho más idónea esta última fórmula que la empleada en la norma.

En segundo lugar, la norma no establece cuál es la consecuencia que acarrea que el trabajador, a pesar de su derecho a no hacerlo, responda comunicaciones, órdenes o requerimientos del empleador durante ese periodo.

Entonces, como resultado de lo dicho hasta aquí, la limitación de los horarios del *teletrabajador* parece discurrir sobre la base de dos referencias: por un lado, el límite semanal y, por otro, la pausa (*desconexión*) mínima de ocho horas que debe existir entre jornada y jornada.

3. Descansos

A estos dos elementos se agrega un tercero. En efecto, al final del primer inciso del artículo 8º, se indica que la limitación semanal que resulte aplicable, es *sin perjuicio del derecho al descanso y a la desconexión*.

Esa referencia al *derecho al descanso*, debe ser entendida como una vía de entrada para los *descansos intermedios* y para los *descansos semanales* que, por consiguiente, también forman parte de los derechos que les son reconocidos a los *teletrabajadores*.

4. Libertad del teletrabajador para distribuir sus horarios

Si la lectura de la ley se detiene en el punto que hasta aquí ha sido presentado, parecería que los parámetros que deben ser tenidos en cuenta a los efectos de delinear el esquema de la organización horaria del *teletrabajo*, serían los siguientes:

- (a) *Límite horario semanal* que resulte aplicable según la actividad de que se trate, sin perjuicio de los acuerdos que sean más favorables al trabajador;

- (b) Pausa inter-jornadas (*desconexión*), no inferior a ocho horas continuas;
- (c) Derecho al *descanso intermedio* o *intrajornada* y derecho al *descanso semanal*.

Y, a todo esto, se hace necesario destacar que en este esquema de organización horaria -cuya textura resulta extremadamente abierta- la ley todavía le introduce un ingrediente que oficia como catalizador de su *flexibilidad*.

Se trata del enunciado incluido en el tercer inciso del artículo 8º, que le confiere al trabajador la posibilidad de distribuir *libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades*.

Esto, en teoría, se traduce en el reconocimiento al *teletrabajador* de la potestad de gestionar con entera libertad su carga horaria semanal máxima, su descanso entre jornadas y su derecho al descanso intermedio.

Raso-Delgue subraya que, según la ley, el *teletrabajador* tiene libertad para distribuir su jornada *en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades*, lo que consagra “una regla que se aparta del criterio general que confía al acuerdo de partes la determinación del tiempo de trabajo” (Raso-Delgue, 2021). Según el autor, esto significa que “se privilegia la gobernabilidad de los tiempos por parte del trabajador ante la organización de los tiempos de trabajo por determinación de la empresa, lo cual permite concluir que la empresa no podrá sancionar al trabajador, si los “tiempos” de éste no coinciden con los “tiempos” de la empresa” (Raso-Delgue, 2021).

Más allá de la apariencia de libertad que se quiera ver en este enunciado, es probable que su laxitud determine que, en la práctica, ponga en riesgo los límites y derechos que la propia ley declara en materia de horarios, además de que, también, es muy probable que esta imprecisión normativa termine convirtiéndose en fuente de litigiosidad en relación a estos puntos.

Por otra parte, es evidente que esta *libertad para distribuir la jornada*, no existirá para el *teletrabajador* que realice su actividad *en forma interactiva (online)* o cuando las propias características de la tarea o de la organización del trabajo, simplemente hagan imposible ejercerla en la práctica.

5. La limitación diaria

Pero si de agregar confusión se trata, el último inciso del artículo 8º trae consigo una serie de referencias que terminan de perfeccionar el galimatías creado por la ley en materia de horarios. Este inciso inicia diciendo que “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”, agregando a continuación que “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”, para finalizar disponiendo que “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”.

Entonces, hay que preguntarse, ¿hay o no hay un límite *diario legal* aplicable al *teletrabajo*? ¿Debe entenderse que la ley n° 19.978 *derogó* para esta modalidad el límite *diario* y sólo mantuvo el límite semanal?

Para esta última pregunta, del inciso primero se sugiere una respuesta afirmativa. Sin embargo, del último inciso del mismo artículo, parece que hay que deducir otra cosa, porque allí, además de que se reconoce la posibilidad de que exista una limitación diaria de fuente *convencional*, también aparece como un sobreentendido que existe una limitación *diaria* de fuente *legal*.

Esta disyuntiva debe resolverse dándole prioridad a la vigencia de la limitación diaria legal de la jornada del teletrabajador. Esto, más allá de la defectuosa técnica legislativa que presenta la norma que aquí se comenta.

A pesar de esto, reitero, resulta de orden concluir que sí rige para el *teletrabajo* la *limitación diaria legal* de la jornada y ello por tres razones principales.

Primero, porque esta es la interpretación que armoniza mejor con el texto del artículo 54 de la Constitución, que reconoce el derecho a la *limitación de la jornada a quien se hallare en una relación de trabajo o servicio como obrero o empleado*. Esta también es la lectura que armoniza mejor con la disposición contenida en el artículo 10 de la misma ley n° 19.978, donde se establece la idea de que al teletrabajo son aplicables, por regla general, todos los derechos,

individuales y colectivos, *consagrados por el ordenamiento jurídico vigente, en todo lo que le sea aplicable.*

Segundo, porque el denominado *principio de conservación de los actos jurídicos*, impone a quien se enfrenta a dos posibles lecturas de un acto jurídico cualquiera, que prefiera *aquella que mejor salvaguarde su utilidad, vigencia o supervivencia*, descartando las que conduzcan en otro sentido. Este principio conduce a preferir la interpretación que rescate la vigencia de las normas que establecen y ordenan la limitación de la jornada diaria.

Y, tercero, porque, en todo caso, la duda debe resolverse aplicando la *regla in dubio pro operario*, típica de la disciplina laboral y derivación del principio protector.

Entonces, ¿cuál es el límite horario *diario* que aplica al *teletrabajo*? La respuesta -que no aparece explicitada en la ley n° 19.978, aunque resulta de ella en forma implícita- es que rige para esta modalidad, el mismo límite que, con carácter general, se aplica a los trabajadores de la actividad privada, es decir, el de las ocho horas diarias⁵.

6. Exceso del límite diario: compensación de horas

Sin embargo, los dilemas que surgen del artículo 8° de la ley n° 19.978, no terminan aquí. Porque todavía queda por ver cuál es el tratamiento que esta norma le da a las situaciones en que el *teletrabajador* excede ese límite horario diario, legal o convencional. Para este caso, se indica a texto expreso que las horas trabajadas en exceso no calificarán como “*trabajo extraordinario*” y “*no darán lugar al pago de horas extras*”, pero, “*se compensarán con horas no trabajadas en otros días de la misma semana*”.

Esto supone, entonces, que, a este respecto, la ley de *teletrabajo* se aparta del régimen general que para las horas extras se encuentra regulado por la ley n° 15.996, de 17 de noviembre de 1988. Por lo tanto, en el caso del *teletrabajo*, las

5 Que resulta, fundamentalmente, de la ley n° 5.350, de 15 de noviembre de 1915; decreto-ley n° 14.320, de 17 de diciembre de 1974 y de sus respectivas normas reglamentarias, así como de los convenios internacionales de trabajo n° 1 (sobre las horas de trabajo en la industria, 1919) y 30 (sobre las horas de trabajo en el comercio y oficinas, 1930).

horas que sean cumplidas en exceso de la jornada diaria (legal o convencional), no serán *extras* y deberán ser retribuidas mediante el sistema de la compensación de horas, es decir, mediante horas que se liberan en la misma semana. Sólo las horas que se realicen más allá del límite semanal (es decir, en los términos de la ley: las que “*superen el máximo de horas semanales de trabajo aplicables a la actividad o las horas semanales convencionalmente pactadas*”), serán abonadas “*con un 100% de recargo sobre el valor hora de los días hábiles*” (Pérez del Castillo, Matías; Lasarte, Felipe y Demarco, Cecilia, 2021).

7. Trabajadores híbridos

Entre los diversos dilemas que la ley deja planteados en materia de horarios, se presenta el de aquellos trabajadores que combinan labores presenciales y otras a distancia.

Según fue dicho *supra*, una lectura piedeletrista de las definiciones de los artículos 1º y 4º de la ley, puede conducir a interpretar que alcance con que *una porción cualquiera* de la prestación sea cumplida a distancia, para que todo el vínculo quede calificado como de *teletrabajo*. Si así fuera, toda la relación laboral quedaría regida por las disposiciones de la ley n° 19.978 y, por consiguiente, en materia de horarios, se aplicarían las reglas del *teletrabajo*, tanto a las labores cumplidas a distancia, como a las realizadas en forma presencial.

Esta es, precisamente, la conclusión a la que arriba Gauthier, quien considera que, “superado que sea el límite mínimo para entender que estamos en frente a una modalidad de teletrabajo y por tanto frente a un teletrabajador, dichas características se cumplen, se asumen y se mantienen durante todo el tiempo de trabajo y no solo mientras se desarrolla el trabajo a distancia, razón por la cual habría que concluir que se podrían compensar tanto las horas trabajadas en exceso en la oficina, con horas no laboradas en teletrabajo, como compensar horas trabajadas en exceso en teletrabajo, con horas no trabajadas en la empresa, con la única condición que se trate de horas que se encuentren dentro de la misma semana” (Gauthier, 2021).

Si bien es cierto que, en estricto rigor, la ley no cuantifica cuál es la magnitud, entidad o características de las labores a distancia que resulta suficiente para configurar un vínculo de *teletrabajo*, no parece razonable que una porción

mínima de labores cumplidas *fuera del ámbito físico proporcionado por el empleador, utilizando preponderantemente las tecnologías de la información*, pueda tener la capacidad de atraer a la entera relación laboral hacia el espacio regulatorio de la ley n° 19.978. Esto iría en contra del principio de *primacía de la realidad* y, también, de las reglas, *in dubio pro operario* y *de la norma más favorable*⁶.

En relación a este punto, la reglamentación de la ley, todavía pendiente, tiene espacio para generar alguna solución equilibrada y esclarecedora, que podría consistir en, por ejemplo, establecer que la calificación de *teletrabajo* corresponderá cuando efectivamente exista una prevalencia de las labores cumplidas a distancia y mediante la utilización preponderante de TIC y que, para los casos en que esto no acontezca, se reconozca una modalidad *híbrida* (parte trabajo *presencial* y parte *teletrabajo*), que quede regida, en cada espacio de trabajo, por las reglas de uno y otro régimen.

IX. Incorporación de sistemas de registro de asistencia, control y vigilancia

En el artículo 9º, la ley dispone que las partes “*podrán establecer el sistema de registro de asistencia que permita determinar la cantidad de horas trabajadas por el teletrabajador en la semana*”.

De la norma, llaman la atención varias cosas. Para empezar, la referencia al *sistema de registro de asistencia*, que tiene una apariencia bastante anacrónica (Gauthier, 2021) si se tiene en cuenta la proliferación de *softwares* que aplican inteligencia artificial para *ultravigilar* y *controlar* a los *teletrabajadores*.

Por otra parte, también resulta extraño que el artículo se haya referido al tema del registro de asistencia sólo a los efectos de *facultar* (*podrán*) a las partes a hacer algo para lo que, en rigor, no necesitaban ninguna habilitación legal (Pérez del Castillo, Matías; Lasarte, Felipe y Demarco, Cecilia, 2021). Con respecto a esto, se puede inteligir que con esta redacción el legislador sólo quiso dejar explicitado que no es obligatorio contar con un sistema de registro de asistencia.

6 Porque el vínculo quedaría enteramente regido por reglas que, en varios aspectos y, en particular, en lo relativo a los horarios, es menos favorable que el régimen general del trabajo presencial.

Sin embargo, para tratar de encontrarle alguna lectura útil a la norma, también es plausible plantear otra interpretación.

En efecto, como se acaba de decir, es bien conocido que en el *teletrabajo* el empleador tiene a disposición *softwares* ultra invasivos de “las esferas más íntimas del trabajador y también de la vida de las personas que con él conviven cuando el teletrabajo se presta desde el domicilio” (Gauthier, 2021). Los bienes jurídicos y derechos que mediante esos recursos informáticos son susceptibles de resultar afectados, son objeto de una especial tutela jurídica y no dejan de aplicarse a falta de la reglamentación respectiva (artículo 332 de la Constitución de la República).

Entonces, sobre estas premisas, es posible entender que cuando la ley n° 19.978 facultó a las partes para “*establecer el sistema de registro de asistencia que permita determinar la cantidad de horas trabajadas por el teletrabajador en la semana*”, identificó, concretamente, cuál es el tipo de recurso informático que las partes pueden legítimamente incorporar al vínculo de *teletrabajo* (a saber, un *sistema de registro de asistencia*) y cuál puede ser su aplicación o finalidad (es decir: *determinar la cantidad de horas trabajadas por el teletrabajador en la semana*), con exclusión de otro tipo de *softwares* que, por sus características, puedan resultar potencialmente lesivos de, por ejemplo, la privacidad o la intimidad de los *teletrabajadores*.

X. Herramientas, insumos y equipos para el *teletrabajo*

Según el artículo 12 de la ley, también deberá ser objeto de acuerdo entre las partes, *la forma de provisión de las tecnologías de la información necesarias para que el trabajador desarrolle el teletrabajo*.

En defecto de ese acuerdo, el empleador quedará obligado a *proporcionar los equipos, insumos y demás herramientas necesarias para el desarrollo del teletrabajo* y también serán de cargo del empleador *los costos de operación, funcionamiento, reemplazo y mantenimiento de los equipos*.

Con respecto a estos tópicos, seguramente resultará muy conveniente que la reglamentación de la ley le aporte precisión al detalle de los elementos que deberían quedar incluidos dentro de los *equipos, insumos, servicios* y, sobre todo,

las demás herramientas que calificarán como *necesarias para el desarrollo del teletrabajo* (Pérez del Castillo, Matías; Lasarte, Felipe y Demarco, Cecilia, 2021).

La ley también dispone que “*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*”. Esta referencia puede ser entendida como una forma de facilitar, incentivar o promover que las partes incorporen estos elementos a su relación laboral, aunque también es importante prevenir que se abuse de su utilización.

XI. Seguridad e higiene laboral, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

En el artículo 11, la ley dispone que la modalidad del *teletrabajo* no eximirá al empleador “*de verificar la correcta aplicación de las condiciones de salud y seguridad ocupacional*” y, por esta razón, lo faculta para “*solicitar la intervención de la Inspección General de 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*”.

Es evidente que, para referir al delicado tema de la *salud y seguridad ocupacional*, la norma utilizó una redacción bastante elíptica, porque, en lugar de, directamente, atribuirle al empleador el deber de garantizarlas, utilizó el rodeo de establecer que este último conserva (dice: *no quedará eximido*) el deber de *verificar* la correcta aplicación de las condiciones correspondientes.

La imprecisión del giro utilizado, genera dudas acerca de quién es, en concreto, el sujeto al que se hace responsable en esta materia.

De todos modos, parece claro que la norma debe ser leída en armonía con el artículo 54 de la Constitución –“La ley ha de reconocer a quien se hallare en una relación de trabajo o servicio, como obrero o empleado (...) la higiene física y moral- y, también, con la normativa de rango infraconstitucional (legal y reglamentario) que le atribuye al empleador el deber de garantizar la seguridad en el lugar de trabajo.

Sin embargo, no puede soslayarse la característica, definitoria del *teletrabajo*, de que la prestación es cumplida fuera del espacio físico proveído por el empleador (Pérez del Castillo, Matías; Lasarte, Felipe y Demarco, Cecilia, 2021). Este factor, puede servir para explicar que el legislador no haya sido más directo o frontal a la hora de atribuir responsabilidades al patrono.

Por un lado, queda claro que el empleador no podrá desentenderse de estos asuntos y -como establece a texto expreso la ley- permanecerá gravado por ese deber de verificar que las condiciones correspondientes sean cumplidas en el lugar en que se desarrolla el *teletrabajo*. Pero, por otro lado, también habrá que considerar que el contexto físico en que se desarrolla la prestación de trabajo, justifica que se produzca un reforzamiento de los deberes de diligencia y colaboración que en la materia también recaen sobre el trabajador.

En el caso del empleador, para que pueda cumplir con su deber de verificar las condiciones en que se desarrolla la prestación, la ley lo faculta a acudir a la Inspección General de Trabajo y la Seguridad Social para que realice inspecciones en el lugar desde el que es cumplida la tarea y, cuando dicho lugar sea el domicilio del propio trabajador y éste no autorice el ingreso, se prevé que la Inspección gestionará judicialmente la autorización para poder cumplir con su cometido.

El inciso segundo del mismo artículo 11, atribuye al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el cometido de determinar por vía reglamentaria “las condiciones de trabajo en materia de seguridad, ergonomía y salud ocupacional aplicables a la modalidad de teletrabajo regulada por la presente ley”. En esta materia, seguramente será un insumo relevante el contenido de la “ficha técnica de prevención” que en diciembre de 2020 el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social adoptó para el teletrabajo y el trabajo a distancia. Como destaca López Viana, en ese documento se establece que el teletrabajador debe tener el mismo nivel de protección que cualquier otro trabajador presencial de la empresa y establece una serie de lineamientos en materia de seguridad, higiene y ergonomía (López Viana, 2021).

Por su parte, el artículo 13 de la ley, hace 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”.

Con esta referencia se abren múltiples y muy complejos dilemas, sin perjuicio de lo cual, el precepto es claro y directo en cuanto a que todo accidente que se produzca en ocasión o a causa del *teletrabajo* configurará un accidente de trabajo y así tendrá que ser abordado.

Con respecto a las enfermedades profesionales, la ley n° 16.074 las define como las que resultan causadas “...por agentes físicos, químicos o biológicos, utilizados o manipulados durante la actividad laboral o que estén presentes en el lugar de trabajo” (artículo 38).

De dicha norma (y, asimismo, del artículo 39 de la misma ley) se infiere que el elemento que habrá de habilitar que una determinada enfermedad pueda ser calificada como profesional es que “haya tenido su origen en los trabajos que entrañan el riesgo respectivo” (Vázquez Pepe, 2021). En tal sentido, se ha señalado que no es necesario que exista contemporaneidad entre el trabajo cumplido y la enfermedad que se contrae y que “...puede ocurrir que la enfermedad se manifieste tiempo después de abandonar la realización de la tarea que provocaba el riesgo respectivo” (Vázquez Pepe, 2021).

Ahora bien, la complejidad inherente a las pesquisas y conclusiones sobre el origen de las patologías, hace que se produzcan situaciones en las que falta certeza en cuanto a su exacta etiología. Para superar la inevitable incertidumbre que esto puede provocar, el Derecho emplea el mecanismo de confeccionar listados en los que se identifican, a texto expreso, cuáles son las dolencias que se califican, o serán consideradas como enfermedades profesionales. En Uruguay tal es el caso del listado anexo al decreto n° 210/011, aunque corresponde aclarar que la que en dicha norma se consagra, no es una enumeración taxativa, pues, según el artículo 41 de la ley n° 16.074, no queda excluida la posibilidad de que “el trabajador o en su caso el patrono” puedan “acreditar ante el Banco de Seguros del Estado el carácter profesional de alguna enfermedad que no estuviera aceptada como tal, estando a la resolución que al respecto adopte dicho organismo” (Vázquez Pepe, 2021).

XII. Aplicación en el tiempo

La ley n° 19.978 fue promulgada el 20 de agosto de 2021 y publicada en el Diario Oficial el 30 de agosto de 2021. Por consiguiente, según la regla general

que consagra el artículo 1º del Código Civil, la norma entró en vigencia el 9 de setiembre de 2021, cuando se cumplieron los diez días siguientes al de su publicación en el Diario Oficial.

Las disposiciones de la ley se aplican con efecto inmediato, es decir, incluso a las relaciones de trabajo que se encuentran en curso de desarrollo. Sin embargo, en el artículo 15, la ley n° 19.978 establece un periodo de seis meses a los efectos de que los empleadores cuyos trabajadores ya prestan *teletrabajo*, se ajusten a las disposiciones de la ley.

XIII. Referencias

- Gauthier, Gustavo (2021). “Ley de promoción y regulación del teletrabajo”. *Revista Derecho del Trabajo*(33), 7.
- IMPO, (13 de marzo de 2020). *IMPO*. Obtenido de <https://www.impo.com.uy/bases/decretos/93-2020>
- IMPO, (16 de marzo de 2020). *IMPO*. Obtenido de <https://www.impo.com.uy/bases/decretos/94-20>
- López Viana, Ignacio (2021). “Uruguay aprueba ley de teletrabajo”. *Revista Derecho del Trabajo*(33), 70.
- Pérez del Castillo, Matías; Lasarte, Felipe y Demarco, Cecilia. (2021). *Teletrabajo en Uruguay. Análisis de la Ley N° 19.978*. Montevideo: FCU.
- Raso-Delgue, Juan (2021). “El factor ‘tiempo’ en la ley de teletrabajo”. *Revista Derecho del Trabajo*(33), 29.
- Rodríguez Azcúe, Álvaro (2020) “Respuestas sociolaborales al COVID-19”. *Revista Derecho del Trabajo* (28), 69 y ss.
- Vázquez Pepe, Rodrigo (2021). “Enfermedad profesional”. *Revista Derecho del Trabajo*(21), 169 y ss.