

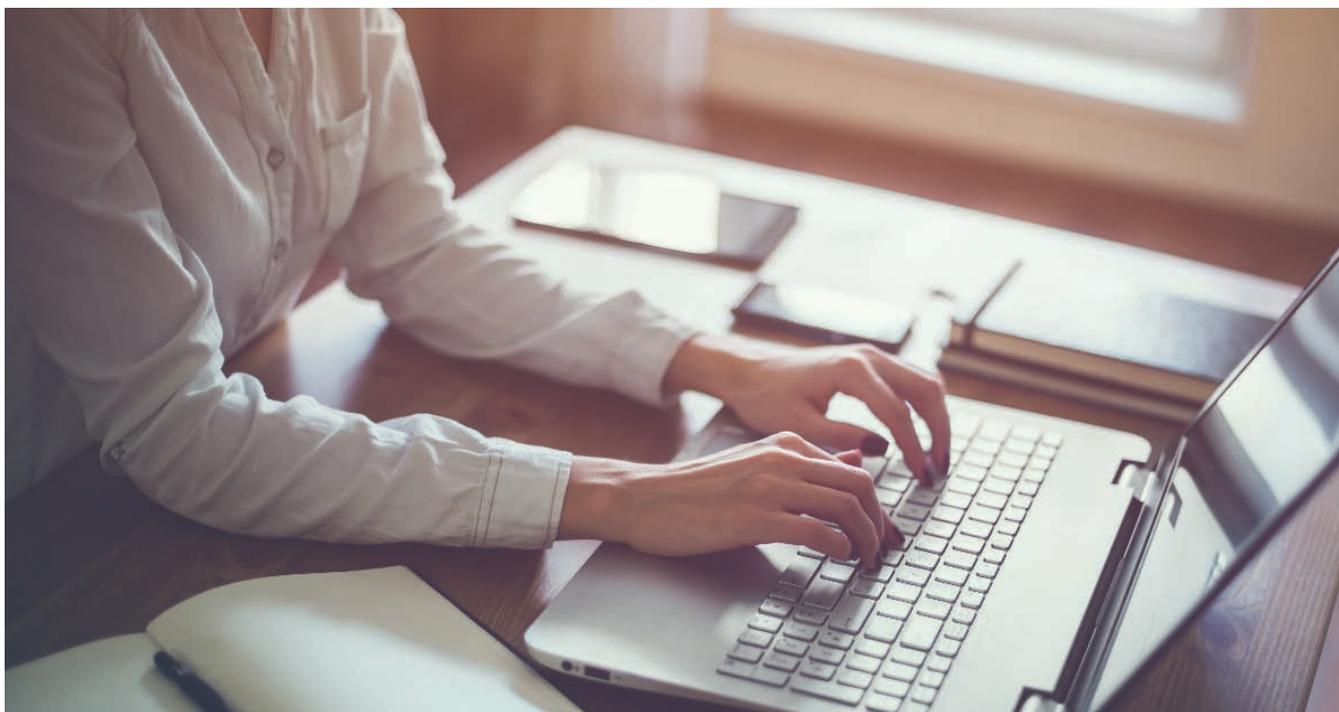
## El teletrabajo en clave Coronavirus COVID-19

### INTRODUCCIÓN

El Coronavirus COVID-19 (en adelante, "Coronavirus", "COVID-19" o "virus" indistintamente) ha arribado a territorio uruguayo y ello impacta en nuestros clientes, profesionales y en las comunidades en donde vivimos. La declaración de emergencia sanitaria tiene varios impactos, siendo la relación laboral entre el trabajador y empleador uno de ellos. En este punto, uno de los temas de mayor relevancia es la posibilidad de realizar teletrabajo, trabajo de forma remota o también conocido como Home office.

Las aristas que posee el teletrabajo en tiempos de Coronavirus, replantean el tema de su regulación en Uruguay y cuál es el status jurídico (laboral, tributario, previsional y sanitario) que existe hoy en día en esta modalidad y sus desafíos. Ello confluye con el avance del fenómeno COVID-19 que desde el punto de vista sanitario posee una inmediatez y dinamismo sin precedentes. Esto sumado a temas como las suspensiones de clases en instituciones públicas y privadas, lo que sin dudas es un factor que incrementa la importancia del teletrabajo desde el punto de vista del entorno familiar. La regulación –naturalmente– va un paso atrás del fenómeno y ello implica la necesidad y una oportunidad para que las empresas cuenten con un input adecuado y dinámico (en tiempo real) a efectos de medir el fenómeno, regularlo y actuar en consecuencia de cara a la relación con sus empleados y con su core business.

A continuación, hacemos un breve repaso de su situación al día de hoy y de los desafíos normativos que provoca el fenómeno de la existencia del virus en Uruguay.



## QUÉ ES EL TELETRABAJO Y CUÁL ES LA SITUACIÓN NORMATIVA EN URUGUAY AL MOMENTO DE BROTE DEL CORONAVIRUS

Desde el punto de vista teórico, el teletrabajo puede ser definido como una modalidad de prestación de servicios en donde confluye un factor tecnológico que implica el uso de implementos telemáticos, de tecnología de la información o IT, de telecomunicaciones, todos de forma única o combinada. El ordenador o laptop es la forma más habitual pero no la única. El segundo factor de confluencia es que la herramienta telemática es utilizada especialmente fuera del lugar físico de trabajo estipulado en el contrato de trabajo y el tercer factor caracterizante es el elemento temporal en el sentido de que el mismo puede ser en uso total o parcial del horario de trabajo que sea de aplicación entre la empresa y el trabajador.

Ya dentro de los anuncios a nivel de Presidencia de la República, se ha señalado que “se trabaja en un decreto vinculado con la cobertura a la que accederán los trabajadores obligados a permanecer en cuarentena de 14 días y se instrumentarán las medidas de teletrabajo que se puedan implementar a nivel público y privado”[1].

Más allá de ello, es de notar que no se posee una regulación legal específica al momento que regule el fenómeno. La Jurisprudencia laboral la destaca como una nueva forma de trabajo en donde el elemento subordinación y sus alcances no tienen la definición típica del trabajo tradicional. Se ha intentado hablar del teletrabajo dentro del trabajo a domicilio pero claramente no es lo mismo. En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo (“OIT”) posee el Convenio sobre el Trabajo a domicilio N° 177, no ratificado por Uruguay, La recomendación N° 198 de la OIT sobre relación de trabajo y su importancia para los trabajadores aborda tangencialmente el fenómeno. A nivel de los Consejos de Salarios existen algunos laudos tocando el tema. A nivel fiscal han existido pronunciamientos de la Dirección General Impositiva (“DGI”) en materia del tratamiento tributario para el IVA en algunas modalidades de trabajo a distancia entre prestador y receptor del servicio. Más recientemente, el 16 de marzo se emitió una Resolución del área de Zonas Francas admitiendo la prestación de servicios en forma remota en determinadas hipótesis, desde el 16 al 30 de marzo, pero nada más.

Más allá de la realidad normativa descrita, existen empresas que a nivel de sus vinculaciones contractuales con sus plantillas de empleados tienen regulada la modalidad de teletrabajo desde hace varios años.

## DESAFÍOS NORMATIVOS, CONTRACTUALES Y OPERATIVOS EN EL TELETRABAJO EN TIEMPOS DE COVID-19

Son varios los desafíos para las empresas de cara a este fenómeno. A continuación, algunos de los más importantes:

- Temas de jornada de trabajo: compatibilizar rápidamente el teletrabajo con la normativa en materia de jornada de trabajo y en materia de eventuales cambios de horarios de sus empleados. Hay aspectos operativos que deben ser previstos debidamente de manera de dotar de transparencia y previsibilidad a la relación tanto desde la óptica del trabajador como de su empleador.
- Temas sanitarios: que el teletrabajo sea un elemento de uso adecuado para prevenir y contener la propagación del virus. Ello obviamente debería ser visto a nivel de Comisiones bipartitas y se canaliza en las empresas con protocolos de actuación adecuados y en cumplimiento de la normativa tanto existente y como la que se dicte en el futuro cercano.
- Temas logísticos y de seguridad de la información: todo lo que implica el uso de la información e insumos técnicos de las empresas, su preservación y su regulación en materia de protección de datos personales y de regulación normativa en materia de seguridad de la información y como ello debería ser correctamente regulado en el contrato de trabajo y en los protocolos de actuación de las empresas.
- Temas de uso de las herramientas de trabajo: tener regulaciones contractuales que acompañen el uso de la llamada red privada virtual (RPV) o también conocida como Virtual Private Network (VPN) cuando dicha herramienta sea de aplicación según el giro de la empresa y el rol del empleado.
- Temas de costos del teletrabajo.

### Contacto:



**Juan Bonet**

Socio

[jbonet@deloitte.com](mailto:jbonet@deloitte.com)

Deloitte se refiere a una o más de las firmas miembros de Deloitte Touche Tohmatsu Limited, sociedad privada limitada por garantía en el Reino Unido y su red de firmas miembros, cada una como una entidad única e independiente y legalmente separada. DTTL (también conocida como "Deloitte Global") no provee servicios a clientes. Por favor ver en [www.deloitte.com/about](http://www.deloitte.com/about) una descripción más detallada acerca de DTTL y sus firmas miembro.