



Organización
Internacional
del Trabajo

► Análisis de experiencias en la negociación colectiva del tiempo de trabajo en Uruguay

Leticia Iglesias
Carolina Panizza
Ignacio Zubillaga

Análisis de experiencias en la negociación colectiva del tiempo de trabajo en Uruguay¹

Leticia Iglesias, Carolina Panizza e Ignacio Zubillaga²

► Resumen

La regulación del tiempo de trabajo puede establecerse tanto por vía legislativa como mediante la negociación colectiva. Este informe técnico analiza veinte acuerdos de Consejos de Salarios y convenios colectivos de los sectores público y privado en Uruguay que abordan la organización del tiempo de trabajo. Los acuerdos fueron seleccionados por la riqueza de sus cláusulas, su actualidad y la incorporación de prácticas innovadoras. El análisis se centra en tres áreas clave: la reducción y redistribución de la jornada laboral; la organización de turnos, descansos, horas extraordinarias y guardias; y el teletrabajo junto con el derecho a la desconexión. Además, se incluyen aportes sobre la dinámica de la negociación, basados en entrevistas con representantes del poder ejecutivo, organizaciones de trabajadores y empleadores. La negociación colectiva ha sido un instrumento eficaz para regular la reducción de la jornada laboral, adaptando los límites diarios y semanales a las particularidades de cada sector, y permitiendo además abordar vacíos normativos y establecer regímenes horarios diferenciados. Las condiciones del teletrabajo suelen definirse mediante acuerdos individuales, posiblemente debido a la existencia de una ley específica que regula esta modalidad y a la baja sindicalización en los sectores donde el teletrabajo es más frecuente. El informe proporciona insumos útiles para fortalecer el diálogo social y apoyar a las organizaciones de empleadores y trabajadores en sus procesos de negociación sobre el tiempo de trabajo.

Palabras clave: tiempo de trabajo, jornada laboral, horas de trabajo, negociación colectiva, convenio colectivo, diálogo social, Uruguay.

Códigos JEL: J01, J22, J81, J83, J52

1. Se agradece las valiosas observaciones y aportes de Sonia Gontero, Martine Humblet, John Ritchotte y Fabio Bertranou. También se agradece a Sonia Álvarez, responsable de la paginación y el diseño del documento, y a Angélique Flores-Girod, por su apoyo en el proceso de edición.

2. Este documento fue editado por Catarina Braga, Especialista en tiempo de trabajo y organización del trabajo, Servicio de Mercados Laborales Inclusivos, Salarios y Condiciones de Trabajo (INWORK), OIT, Ginebra.

*Disclaimer: Las opiniones vertidas en este informe son de exclusiva responsabilidad de los autores y no reflejan necesariamente las visiones de la Organización Internacional del Trabajo.

Analysis of experiences in collective bargaining on working time in Uruguay

Leticia Iglesias, Carolina Panizza e Ignacio Zubillaga

► Abstract

Working time regulation can be established either through legislation or via collective bargaining. This technical report analyzes twenty agreements from Uruguay's Wage Councils and collective agreements in both the public and private sectors that address the organization of working time. The agreements were selected for the detail of their clauses, their relevance, and the incorporation of innovative practices. The analysis focuses on three key areas: the reduction and redistribution of working hours; the organization of shifts, rest periods, overtime, and on-call hours; and telework, including the right to disconnect. Additionally, the report includes insights into the dynamics of negotiation, based on interviews with representatives from the government and from workers' and employers' organizations. Collective bargaining has proven to be an effective tool for regulating the reduction of working hours, allowing for the adaptation of daily and weekly limits to the specific characteristics of each sector, while also addressing regulatory gaps and establishing differentiated schedules. Telework conditions are often defined through individual agreements rather than collective bargaining, possibly due to the existence of specific legislation governing this modality and the low level of unionization in sectors where telework is more common. The report aims to contribute to strengthening social dialogue and supporting employers' and workers' organizations in their negotiations concerning working time.

Key words: working time, working hours, collective bargaining, collective agreement, social dialogue, Uruguay.

Códigos JEL: J01, J22, J81, J83, J52



© Organización Internacional del Trabajo 2025.

Primera edición 2025.

Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

Esta obra está sujeta a una licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional. Véase: creativecommons.org/licenses/by/4.0. El usuario podrá reproducir, compartir (copiar y redistribuir), adaptar (mezclar, transformar y desarrollar el contenido de la obra original), conforme a los términos detallados en la licencia. El usuario deberá citar claramente a la OIT como fuente del material e indicar si se han introducido cambios en el contenido original. No está permitido reproducir el emblema, el nombre ni el logotipo de la OIT en traducciones, adaptaciones u otras obras derivadas.

Atribución de la titularidad - El usuario deberá indicar si se han introducido cambios y citar la obra como sigue: Iglesias, L., Panizza, C. e Zubillaga, I., Análisis de experiencias en la negociación colectiva del tiempo de trabajo en Uruguay, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2025, © OIT.

Traducciones - En caso de que se traduzca la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: La presente publicación es una traducción de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta traducción no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una traducción oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la traducción.

Adaptaciones - En caso de que se adapte la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: La presente publicación es una adaptación de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta adaptación no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una adaptación oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la adaptación.

Materiales de terceros - Esta licencia Creative Commons no se aplica a los materiales incluidos en la presente publicación que, aunque no son de la OIT, están protegidos por derechos de autor. Si el material se atribuye a una tercera parte, el usuario que utilice dicho material será el único responsable de obtener las autorizaciones necesarias del titular de los derechos y de responder ante cualquier reclamación por vulneración de los derechos de autor.

Toda controversia derivada de la presente licencia que no pueda ser resuelta de manera amistosa será sometida a arbitraje de conformidad con el Reglamento de Arbitraje de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI). Las partes quedarán vinculadas por el laudo arbitral resultante de dicho arbitraje, que resolverá con carácter definitivo dicha controversia.

Toda consulta sobre derechos y licencias deberá dirigirse a: rights@ilo.org. Puede obtenerse información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT en: www.ilo.org/publins.

ISBN: 9789220430965 (PDF)

DOI: <https://doi.org/10.54394/EGWR0773>

Las denominaciones empleadas en las publicaciones y las bases de datos de la OIT, que están en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos que contienen no implican juicio alguno por parte de la OIT sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras o límites. Véase: www.ilo.org/descargo-de-responsabilidad.

Las opiniones y puntos de vista expresados en esta publicación incumben solamente a su autor o autores y no reflejan necesariamente las opiniones, puntos de vista o políticas de la OIT.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la OIT, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Edición y producción: Sonia Alvarez S.

Diseño: Paulina Manzur M.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Introducción	07
I. Metodología	09
II. Marco regulador de la negociación colectiva y el tiempo de trabajo en Uruguay	11
▷ 2.1 Sistema de negociación colectiva	11
▷ 2.2 Legislación sobre el tiempo de trabajo	13
III. Análisis del contenido de una selección de acuerdos de Consejo de Salarios y convenios colectivos	16
▷ 3.1 Ordenación del tiempo de trabajo	16
3.1.1 Reducción de la jornada	17
3.1.2 Redistribución de la jornada laboral	21
3.1.3 Turnos, descansos, horas extras y guardias	23
▷ 3.2. Teletrabajo y derecho a la desconexión	26
IV. Resultados en análisis cualitativo sobre la negociación colectiva del tiempo de trabajo	35
▷ 4.1 Reducción de la jornada semanal	35
▷ 4.2 Redistribución de jornadas, turnos, descansos, horas extras y guardias	37
▷ 4.3. Ordenación del tiempo de trabajo en el sector público	38
▷ 4.4. Teletrabajo y derecho a la desconexión	39
V. Conclusiones	41

Referencias 44

Anexo I: Listado de los acuerdos de Consejos de Salarios y convenios colectivos analizados 46

Anexo II: Ejemplos de extractos de cláusulas identificadas en los acuerdos de Consejos de Salarios y en los convenios colectivos analizados 48

INTRODUCCIÓN

El tiempo de trabajo ha sido históricamente una cuestión central en el ámbito laboral, desde el primer Convenio de la OIT³ en 1919. Más de un siglo después, continúa siendo uno de los temas más abordados en la negociación colectiva, junto con los salarios.⁴ La regulación del tiempo de trabajo puede establecerse tanto por vía legislativa como mediante convenios colectivos. Normalmente, los países que cuentan con negociación colectiva en instancias que agrupan a múltiples empleadores, con una negociación predominantemente sectorial, tienden a registrar niveles más altos de cobertura de negociación colectiva. En cambio, en aquellos donde predomina la negociación a nivel de empresa, la cobertura suele ser más limitada, y la legislación adquiere un rol más central en la regulación de las condiciones laborales (OIT, 2022a).

La ordenación del tiempo de trabajo incide directamente en la calidad del empleo, el bienestar de los trabajadores y el funcionamiento de las empresas. Modelos flexibles y equilibrados pueden favorecer tanto la conciliación entre vida laboral y personal como la productividad y la adaptabilidad empresarial. En años recientes, el teletrabajo y las modalidades híbridas han cobrado relevancia impulsadas por la pandemia, especialmente en ocupaciones cualificadas y en países de ingresos altos. Si bien estas formas pueden mejorar el equilibrio vida-trabajo, también presentan riesgos como la extensión de la jornada y la pérdida de fronteras entre lo laboral y lo personal, con posibles efectos negativos en la salud. En este contexto, el derecho a la desconexión, reconocido en algunos países, busca mitigar estos impactos al permitir a los trabajadores abstenerse de comunicaciones laborales fuera del horario habitual (Eurofound 2021).

Uruguay fue pionero en la regulación de la jornada laboral con la Ley 5.350 de 1915, que estableció un límite de 8 horas diarias y 48 semanales, aún vigente. A lo largo del tiempo, se han incorporado ajustes sectoriales y modalidades como el

3. Convenio núm. 1 de la OIT sobre las horas de trabajo (industria), 1919.

4. Las disposiciones que regulan el tiempo de trabajo se incluyeron en el 84% de los convenios colectivos examinados para el Informe de la OIT sobre el Diálogo Social del 2022, precedidos por los salarios (95%).

teletrabajo, mediante leyes y convenios colectivos. El derecho a la limitación de la jornada está consagrado en la Constitución. Según el Instituto Nacional de Estadística (mayo de 2025), el promedio de horas habituales de trabajo semanal en los últimos cinco años fue de 37,37 (INE 2025). El país se destaca por una alta cobertura de la negociación colectiva: se estima que el 95 % de los trabajadores formales, tanto del sector público como privado, están cubiertos por convenios colectivos (OIT, 2018).

Este informe técnico analiza experiencias en la regulación del tiempo de trabajo y su ordenación a través de la negociación colectiva en Uruguay. El informe se basa en el análisis de 20 convenios colectivos del sector público y privado, seleccionados por la riqueza de sus cláusulas, su actualidad y la incorporación de prácticas innovadoras en la organización del tiempo de trabajo. Asimismo, el informe técnico se vincula con otras iniciativas impulsadas por la OIT en América Latina en el marco del tiempo de trabajo como el ciclo de conversatorios sobre experiencias internacionales en reducción de la jornada laboral y organización del tiempo de trabajo (OIT, 2025a), el informe técnico sobre la reducción de la jornada laboral en América Latina (OIT, 2025b) o el seminario internacional sobre la ordenación del tiempo de trabajo en un mundo en transformación (OIT, 2022b).

En la próxima sección se resume la metodología utilizada. En la tercera parte se presenta una visión general del entorno institucional en el que se desarrolla la negociación colectiva y se exponen los principales aspectos de la legislación nacional relativa al tiempo de trabajo. En la cuarta sección se analiza el contenido de los acuerdos de Consejos de Salarios y de los convenios colectivos seleccionados en relación con la organización del tiempo de trabajo, en particular en lo que respecta a la reducción y redistribución de la jornada semanal, así como a los turnos, descansos, horas extraordinarias y guardias. A continuación, se examinan las cláusulas relativas al teletrabajo y al derecho a la desconexión. En la quinta sección se analizan aspectos relacionados con las dinámicas subyacentes a la negociación de los temas mencionados anteriormente. La última sección presenta algunas conclusiones del informe.

I. METODOLOGÍA

Este informe técnico tiene como objetivo profundizar el conocimiento sobre cómo se negocia colectivamente el tiempo de trabajo en Uruguay. Para ello, se identificaron y analizaron cláusulas específicas de una selección de acuerdos de Consejos de Salarios y convenios colectivos de los sectores público y privado, centradas en tres dimensiones clave: la ordenación del tiempo de trabajo⁵, el teletrabajo y trabajo híbrido, y el derecho a la desconexión (tanto en el contexto del trabajo remoto como más allá de él).

La muestra incluye un total de 20 acuerdos de Consejos de Salarios y convenios colectivos, distribuidos entre el sector público (3 convenios) y el sector privado (17 convenios). En el sector privado, se consideraron convenios firmados a nivel de empresa (3 convenios) y de rama o sector (14 convenios). Aunque la selección de acuerdos de Consejos de Salarios y convenios colectivos no pretende representar exhaustivamente los sectores económicos, niveles de negociación ni la distribución de la fuerza de trabajo, se orienta a asegurar la relevancia del análisis. Para ello, se aplicaron criterios específicos que permitieron identificar prácticas significativas, tendencias emergentes e innovaciones en la regulación del tiempo de trabajo. Entre los criterios destacan:

- Vigencia de los convenios, priorizando los firmados desde 2022, posteriores a la pandemia de COVID-19.
- Riqueza y profundidad de las cláusulas sobre tiempo de trabajo.
- Presencia de prácticas innovadoras o ejemplos útiles para otros países o sectores.
- Diversidad en los niveles de negociación.

5. Entre los ejemplos de organización del tiempo de trabajo se incluyen: el trabajo por turnos, incluido el trabajo nocturno y el trabajo en los fines de semana; sistemas de trabajo a tiempo parcial, incluido el empleo compartido; horarios escalonados; semanas de trabajo comprimidas; sistemas de promediación de horas, incluidas las horas anualizadas; sistemas de tiempo flexible y de cuentas de ahorro del tiempo trabajado (“banco de horas”); y el reparto del trabajo (OIT, 2019).

Como complemento al análisis del contenido de los convenios, se llevaron a cabo 11 entrevistas con 5 representantes del poder ejecutivo, 4 de los trabajadores y 2 de los empleadores. Estas entrevistas aportaron valiosa información sobre las motivaciones, los desafíos y la dinámica de las negociaciones.

Este informe técnico complementa otros estudios de la OIT y busca ampliar el conocimiento sobre cómo se negocia el tiempo de trabajo en distintos contextos, sin promover un modelo único de negociación colectiva. En este sentido, se busca ofrecer insumos útiles para los interlocutores sociales, los responsables de políticas públicas y los investigadores, en torno a las prácticas existentes, reconociendo la diversidad de enfoques y soluciones que pueden surgir según las realidades sectoriales, institucionales y sociales.

II. MARCO REGULADOR DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EL TIEMPO DE TRABAJO EN URUGUAY

► 2.1 Sistema de negociación colectiva⁶

La negociación colectiva desempeña un papel fundamental en el sistema laboral uruguayo, organizándose en la actualidad en torno a dos subsistemas: el ámbito público y el privado. En el sector público, la Ley 18.508⁷ establece una estructura tripartita con tres niveles:

1. El Consejo Superior de Negociación Colectiva del Sector Público,
2. Mesas de negociación por sector o rama (Administración Central, Empresas públicas, Banca Oficial),
3. Negociación por organismo o inciso.

En el caso de los organismos con mayor autonomía (ej. Poder Judicial, Poder Legislativo, Gobiernos Departamentales, Corte Electoral, etc.) se establecen mesas de negociación por fuera del sistema jerárquico descrito anteriormente. En todos estos espacios participan representantes del poder ejecutivo y de las organizaciones sindicales representativas.

6. La Cámara de Industrias del Uruguay (CIU), la Cámara de Comercio y Servicios del Uruguay (CNCS) y la Organización Internacional de Empleadores (OIE) presentaron una queja ante la OIT en 2009 alegando que, a instancias del Gobierno se había dictado una serie de normas laborales sin tener en cuenta los aportes del sector empleador; asimismo, objetaron el contenido de la Ley de Negociación Colectiva núm. 18566 y consideraron que la misma violaba los Convenios núms. 98 y 154 (CLS, Caso núm. 2699 (Uruguay) – Informe núm. 256, 2010). Para más información, véase OIT, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, ILC.108/III(A) (2019). Los detalles de la discusión sobre el caso en la 108.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo y las recomendaciones de la OIT pueden consultarse en OIT, Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, 2019 así como en la Adenda al Informe de 2020 de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de 2021 ((Informe III/Adenda (Parte A)), 109.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo).

7. Norma promulgada el 26 de junio de 2009.

Por su parte, en el sector privado, Ley 18.566⁸ también distingue tres niveles de negociación:

1. El Consejo Superior Tripartito, encargado de coordinar y gobernar las relaciones laborales,
2. La negociación colectiva por sector de actividad o cadena en la cual cobran particular relevancia los Consejos de Salarios, los cuales, teniendo integración tripartita (tres delegados del poder ejecutivo, dos de las organizaciones de trabajadores y dos de las organizaciones de empleadores)⁹ implican una división del sector privado en 24 grupos¹⁰, que a su vez se subdividen en subgrupos, capítulos y bandejas de trabajo¹¹.
3. La negociación a nivel de empresa, que debe respetar los mínimos establecidos en los niveles superiores.

Los contratos individuales o acuerdos plurisubjetivos no pueden establecer condiciones menos favorables para los trabajadores que las previstas en los convenios colectivos vigentes.

Los Consejos de Salarios, creados en 1943, tienen amplias competencias para negociar convenios y mediar en conflictos colectivos. Aunque su función principal es fijar salarios mínimos por categoría, han ampliado su alcance hacia otras condiciones laborales, como la ordenación del tiempo de trabajo, siempre que exista acuerdo entre los representantes de trabajadores y empleadores. Los convenios alcanzados en el marco de los Consejos de Salarios, así como los convenios colectivos celebrados fuera de ellos, pero suscritos por organizaciones más representativas, adquieren efecto *erga omnes* una vez registrados y publicados por el poder ejecutivo, siendo aplicables a todos los trabajadores y empleadores del sector de actividad correspondiente.

8. Norma promulgada el 11 de setiembre de 2009.

9. Si bien existe paridad de género entre los delegados del poder ejecutivo en los Consejos de Salarios, persiste una marcada predominancia masculina entre los representantes de empleadores (87%) y trabajadores (77%).

10. De los 24 grupos, 20 cubren la industria, el comercio y los servicios; 3 la agricultura, y 1 el trabajo doméstico.

11. En 2025 se cumplen 20 años de negociación colectiva salarial ininterrumpida. En tal contexto, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ha convocado a la Décimo primera ronda de Consejos de Salarios, previéndose que en el ámbito privado se instauren 185 mesas de negociación, en las cuales quedarán comprendidos 745.000 trabajadores.

Finalmente, los convenios colectivos son reconocidos como fuentes legítimas del derecho laboral. Su aplicación se articula con la legislación vigente, la cual establece mínimos – y particularmente en lo relativo al tiempo de trabajo – que pueden ser mejorados por los convenios, pero no reducidos en perjuicio de los trabajadores.

► 2.2 Legislación sobre el tiempo de trabajo

El derecho a la limitación de la jornada laboral está consagrado en el artículo 54 de la Constitución uruguaya, que reconoce este derecho para todas las personas en relación de trabajo o servicio como obrero o empleado, entre otros, sin distinción alguna.

En desarrollo de este principio, la Ley 5.350 de 1915, aún vigente, establece una jornada máxima de 8 horas diarias y 48 horas semanales para los obreros de la industria, con un descanso semanal de 24 horas (arts. 1 y 3). Esta ley permite que, en el caso de adultos, la jornada diaria pueda superar las 8 horas, siempre que se respete el límite semanal de 48 horas distribuidas en seis días de trabajo (art. 3).

Uruguay ha ratificado el Convenio núm. 1 de la OIT sobre las horas de trabajo (industria) del 1919 mediante el Decreto-Ley 8.950 en 1933. Este convenio establece un máximo de 8 horas diarias y 48 horas semanales para los trabajadores de la industria y autoriza algunas excepciones permanentes o temporales. El Convenio núm. 30 de la OIT sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas) del 1930, ratificado por Uruguay en 1933, establece reglas equivalentes para los sectores de comercio y oficina. El Convenio núm. 47 de la OIT sobre las cuarenta horas del 1935 (no ratificado por Uruguay), introduce el principio de la semana laboral de 40 horas. La Recomendación 116 de la OIT complementa estos convenios proponiendo medidas prácticas para la reducción progresiva de las horas de trabajo, teniendo en cuenta las diferentes condiciones económicas y sociales de los distintos países, así como la diversidad de prácticas nacionales en la regulación de las horas y otras condiciones de trabajo.

La Ley 7.318 establece que todo trabajador de la industria o el comercio tiene derecho a un día de descanso cada seis días de labor, con una duración mínima de 24 horas, preferentemente el domingo, aunque se prevén excepciones según la naturaleza de la actividad. El Decreto-Ley 14.320 adoptado en 1974 fija para los trabajadores del comercio una jornada máxima de 8 horas diarias y 44 horas

semanales, acompañada de 36 horas de descanso semanal. El Decreto del 29 de octubre de 1957, reglamentario de la Ley 5.350, establece regímenes excepcionales de ordenación de la jornada laboral, tales como:

- Redistribución de la jornada del sábado,
- Jornada diagramada con distribución desigual durante la semana,
- Semana inglesa en la industria con distribución de media jornada del sábado,
- Trabajo en equipo con ciclos de tres semanas (144 horas),
- Semana de 56 horas en trabajos continuos,
- Distribución desigual de la jornada en el comercio

El Decreto 611/980 establece una lista de categorías laborales excluidas de la limitación de la jornada, entre ellas: personal superior de establecimientos industriales, comerciales o de servicio; profesionales universitarios o idóneos de alta especialización; vendedores y viajantes de plaza; corredores, cobradores, investigadores de cobranzas, promotores de cobranzas, promotores de ventas; asesores previsionales y de inversión que realicen tareas fuera del establecimiento (Decreto 371/996); y determinadas trabajadoras de Aldeas Infantiles S.O.S (Decreto 3/996). La constitucionalidad de este Decreto ha sido objeto de debate doctrinario y jurisprudencial, dado que el artículo 54 de la Constitución uruguaya reconoce el derecho a la limitación de la jornada sin distinción alguna. Actualmente, existen diversas posiciones sobre el particular, considerando lo previsto en la norma y las excepciones que autorizan los Convenios núm. 1 y núm. 30 de la OIT.

En cuanto al sector servicios, no existe una norma específica que regule de forma general la limitación de la jornada laboral. Ante este vacío normativo, la doctrina y jurisprudencia mayoritarias aplican el régimen de 44 horas semanales previsto en el Decreto-Ley 14.320, por considerarlo el más favorable y dada la similitud funcional entre la actividad comercial y de servicios.

La Ley 15.996, reglamentada por el Decreto 550/989, establece que se consideran horas extras las que excedan el límite horario aplicable a cada trabajador.

- Las horas extras realizadas en días hábiles se pagan con un recargo del 100%.

- Las realizadas en días inhábiles (feriados o descansos) se abonan con un recargo del 150%.
- No se consideran horas extras aquellas que exceden la jornada diaria en los casos previstos por el Convenio Internacional del Trabajo núm. 1, artículos 2 b) y c).

La Ley 19.978 regula el teletrabajo en el ámbito privado, definiéndolo como la prestación del trabajo, total o parcial, fuera del ámbito físico proporcionado por el empleador, utilizando preponderantemente tecnologías de la información y comunicación ya sea en forma interactiva o no (*online - offline*), es decir, tanto en tiempo real con comunicación directa entre las partes, como de manera asincrónica, donde las tareas se realizan sin necesidad de conexión simultánea.

- La norma establece como principios rectores del régimen la voluntariedad, reversibilidad, igualdad, no discriminación y fomento del empleo.
- El teletrabajador puede distribuir libremente su jornada, pero debe respetar 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.
- Se garantiza el derecho al descanso y a la desconexión.
- En el régimen de teletrabajo no se establece un límite diario para la duración de la jornada laboral, sino que se debe respetar únicamente el límite semanal correspondiente al sector de actividad del empleador (industria, comercio o servicios). Por ello, el exceso de horas trabajadas en un día no se considera trabajo extraordinario ni genera el pago de horas extras, sino que debe compensarse con tiempo no trabajado en otros días de la misma semana. Las horas que excedan el máximo de horas semanales de trabajo aplicables a la actividad o las horas semanales convencionalmente pactadas deben ser remuneradas con un recargo del 100 % sobre el valor hora de los días hábiles. Además, la ley establece una desconexión mínima de 8 horas continuas entre jornadas laborales.

En lo que respecta al teletrabajo, la Ley 20.212 (Rendición de Cuentas 2022) permite esta modalidad para los funcionarios del poder ejecutivo, siempre que las necesidades y condiciones del servicio lo permitan y se cuente con la conformidad del funcionario. La norma dispone que el poder ejecutivo reglamentará lo dispuesto en este artículo, estableciendo el régimen aplicable al teletrabajo, basado en las

experiencias piloto desarrolladas en distintos organismos y con informe previo y favorable de la Oficina Nacional del Servicio Civil. Hasta el momento, esta disposición no ha sido reglamentada.

III. ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE UNA SELECCIÓN DE ACUERDOS DE CONSEJO DE SALARIOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

En esta sección se realiza un análisis de los acuerdos de Consejos de Salarios y convenios colectivos seleccionados, sistematizándolos en tres áreas: i) reducción de la jornada y redistribución semanal de la jornada; ii) turnos, descansos, horas extras y guardias; y iii) teletrabajo y derecho a la desconexión.¹²

► 3.1 Ordenación del tiempo de trabajo

Las horas de trabajo y su ordenación constituyen, después de la fijación de salarios mínimos y sus actualizaciones, la temática más abordada en la negociación dentro de los Consejos de Salarios. En particular, la reducción de la jornada laboral es uno de los tópicos recurrentes en ese contexto. A lo largo de los años, la temática ha evolucionado, incorporando nuevos matices en respuesta a los cambios sociales y económicos, así como a las características específicas de cada sector.

12. Los instrumentos mencionados en el “Ordenación del tiempo de trabajo” del Capítulo III, con excepción del correspondiente al sector forestal, son acuerdos alcanzados en el marco de los Consejos de Salarios. Estos acuerdos resultan de procesos tripartitos que se desarrollan en Uruguay conforme a lo establecido en la Ley 10.449, modificada por la Ley 18.566 (véase el desarrollo de este punto en el Capítulo II).

En los acuerdos y convenios seleccionados se procuró reflejar la presencia del debate sobre la reducción de la jornada laboral en el contexto actual de Uruguay. Por ello, varios instrumentos de los Consejos de Salarios incluidos contienen cláusulas que abordan esta temática, lo que permite observar cómo se incorpora en distintos sectores y procesos de negociación. A estos instrumentos se suman aquellos que introducen mecanismos de redistribución de la jornada semanal, los cuales también favorecen una mejor conciliación entre la vida laboral y personal.

3.1.1 Reducción de la jornada

a) Acuerdo de Consejo de Salarios, sector de la metalurgia (grupo 8.1, 2023)

En este sector se acordó una reducción de la duración de la jornada semanal de 2 horas, pasando por lo tanto de 48 a 46 horas. Las partes acordaron que la reducción fuera paulatina, debiéndose instrumentar en un plazo de 2 años desde la suscripción del convenio.

La reducción de la jornada acordada se implementa sin afectar la remuneración ni los beneficios existentes, como por ejemplo la prima por presentismo. Asimismo, las partes acordaron trasladar al precio el impacto de esta medida, que, junto con el ajuste salarial previsto al momento de la negociación, fue estimado en un 5,1%.

En cuanto a la forma de implementar la reducción, el convenio establece que serán las empresas las encargadas de definir cómo aplicarla. Para ello, se contempla la posibilidad de reducir la duración de la jornada diaria, la jornada semanal (por ejemplo, trabajando dos horas menos cada viernes), o la jornada mensual, acumulando las dos horas semanales para obtener un día libre al mes. El convenio también contempla la situación particular de algunas empresas que ya redistribuyen las horas de trabajo del sábado entre los días lunes a viernes. En estos casos, si además la empresa remunera parte de los descansos intermedios, la reducción será únicamente de una hora.

b) Acuerdo de Consejo de Salarios, sector naval (grupo 8.1, 2021)

El sector naval ya contaba con antecedentes en la reducción de la jornada semanal antes de la firma del convenio analizado. Desde 2008, se había producido una disminución progresiva de las 48 horas aplicables al sector industrial, hasta alcanzar las 44 horas.

Este nuevo instrumento profundiza esa tendencia al establecer una jornada semanal de 40 horas para el personal operario, mientras que el personal administrativo mantiene la jornada de 44 horas semanales. Dado que el salario del personal operario se calcula en función de las horas trabajadas, y la reducción acordada no implica pérdida salarial, se establece que, una vez cumplidas las 40 horas semanales, se abonarán 44. En caso de no completar las 40 horas, las 4 horas adicionales se pagarán de forma proporcional.

En este caso, el convenio establece que la reducción de la jornada se aplicará específicamente al día sábado, por lo que se trabajarán 8 horas diarias de lunes a viernes, quedando el sábado como día de descanso semanal.

Para evitar ambigüedades en la interpretación, el convenio aclara que, en caso de que se trabaje en sábado o domingo, se considerará como trabajo en día de descanso semanal y se remunerará con un recargo del 100%. Si además se excede la duración habitual de la jornada, las horas adicionales se pagarán como horas extraordinarias en día de descanso, con un recargo del 150%.

Finalmente, las partes acuerdan que, a nivel de cada empresa, se negociarán las guardias necesarias para la realización de tareas críticas, así como las personas responsables de cumplirlas. En definitiva, aunque se establece la supresión del trabajo los sábados, se contempla la posibilidad de laborar ese día cuando las condiciones lo requieran, aplicándose en tal caso la remuneración correspondiente por trabajo en jornada de descanso.

c) Acuerdo de Consejo de Salarios, sector construcción (grupo 9.1, 2008)

Este fue uno de los sectores pioneros en acordar una reducción de la jornada semanal. El convenio tuvo una gran repercusión, no solo por la cantidad de personas que abarca, sino también por tratarse de un sector donde la exigencia física es considerable, lo que hace especialmente relevante el establecimiento de una jornada más reducida.

Antes de la firma del convenio, al tratarse de una actividad clasificada como industrial, los trabajadores cumplían una jornada semanal de 48 horas, generalmente distribuidas de lunes a viernes, con días laborales de 9 horas y 36 minutos. Con la reducción acordada, se pasa a trabajar de lunes a jueves 9 horas por día y los viernes 8 horas, lo que implica una disminución de más de media hora diaria de lunes a jueves y de más de una hora y media los viernes, llevando la jornada semanal a 44 horas.

El convenio establece que no será obligatorio extender la jornada más allá de los horarios indicados, salvo que exista un acuerdo entre trabajadores y empleadores. Para abordar posibles diferencias de interpretación sobre ciertos aspectos del convenio, se creó una Comisión de Interpretación bipartita, encargada de atender y resolver las cuestiones que puedan surgir.

d) Acuerdo de Consejo de Salarios, sector peajes (grupo 9.2 y 9.3, 2014)

Siguiendo el mismo espíritu del convenio anterior, en el sector de peajes se acordó una reducción escalonada de la jornada semanal para el personal operativo y de mantenimiento. Inicialmente, se redujeron dos horas, y dos años después se aplicó una nueva reducción de dos horas adicionales, pasando así de una jornada de 48 a 44 horas semanales como máximo. De esta manera, se unificó la carga horaria semanal con la del personal administrativo, que ya estaba establecida en 44 horas. Asimismo, se previó la creación de una Comisión Bipartita con el objetivo de elaborar y analizar propuestas relacionadas con los distintos regímenes horarios. Este aspecto resulta clave, dado que la organización de los horarios debe garantizar la continuidad de la actividad, lo cual adquiere especial relevancia considerando las características propias del sector.

e) Acuerdo de Consejo de Salarios, sector envasado de supergás¹³ (grupo 10.21, 2010)

Este convenio establece la reducción de la jornada laboral en un sector clasificado como actividad comercial, pero que involucra un nivel significativo de esfuerzo físico. En este caso, se acordó una disminución de 4 horas semanales, pasando de una jornada de 44 a 40 horas, distribuidas en cinco días de trabajo de 8 horas cada uno. El convenio no especifica que los días libres deban coincidir necesariamente con sábado y domingo.

La reducción de la jornada se aplica exclusivamente al personal que trabaja en la planta de envasado, el taller de recalificación y el área de pintura de envases, sin extenderse al conjunto de trabajadores del sector incluidos en el convenio. Esta medida se fundamenta explícitamente en razones vinculadas a la seguridad y salud en el trabajo, particularmente relacionadas con la exigencia física de las tareas.

13. El Gas Licuado de Petróleo (GLP), conocido como supergás, se comercializa en Uruguay en dos modalidades, envasado y a granel. Unidad Reguladora de Servicios de Energía y Agua.

Asimismo, el convenio establece el compromiso de no realizar horas extraordinarias, con el objetivo de preservar el propósito de mayor descanso asociado a la reducción de la jornada. Se aclara además que esta medida no implica una disminución salarial ni una modificación en los días de descanso semanal de los trabajadores.

f) Acuerdo de Consejo de Salarios, sector salas de juego, sociedades hípicas y studs (grupo 18.6.1, 2008 y 2016)

En este caso, es necesario referirse a dos convenios colectivos, uno firmado en 2008 y otro en 2016. Ambos son complementarios y han contribuido a una reducción progresiva de la jornada semanal para todos los trabajadores del sector.

Como se explicó en el capítulo 2, no existe un límite legal claramente definido para la jornada laboral en el sector servicios. Por ello, antes de la firma de estos convenios, algunos trabajadores cumplían jornadas de 48 horas semanales, mientras que otros trabajaban 44 horas.

El convenio de 2008 estableció que los trabajadores de los Centros de Entretenimiento tendrían una jornada semanal de 40 horas, distribuidas en cinco días de 8 horas cada uno. Además, se dispuso que estas ocho horas se cumplirían en jornadas continuas, incluyendo un descanso intermedio de 30 minutos, el cual sería remunerado y considerado parte de la jornada. Como consecuencia, se eliminó un descanso adicional de 15 minutos que los trabajadores tenían previamente.

Asimismo, se acordó que los trabajadores del Hipódromo de Maroñas cumplirían una jornada de 44 horas semanales, distribuidas en 8 horas de lunes a viernes y 4 horas los sábados, con la posibilidad de redistribuir las horas del sábado entre los días de semana.

El convenio de 2016 amplió el régimen previsto para los trabajadores de los Centros de Entretenimiento al resto de los trabajadores del sector. De este modo, a partir del 1 de enero de 2018, todos los trabajadores del sector pasaron a tener una jornada semanal de 40 horas, distribuidas en cinco días de 8 horas cada uno.

g) Acuerdo de Consejo de Salarios, sector recolección de residuos domiciliarios (grupo 19.6.1, 2017)

En este caso, la regulación del tiempo de trabajo no forma parte de un convenio más amplio, sino que constituye el objeto principal del acuerdo, centrado en establecer el límite de la jornada semanal. El convenio indica que se busca

proporcionar un marco general sobre aspectos que previamente estaban regulados mediante acuerdos individuales, lo que evidencia el papel de la negociación colectiva sectorial como mecanismo de regulación laboral.

Como suele ocurrir en el sector servicios, existía una diversidad en las jornadas laborales: algunos trabajadores cumplían 48 horas semanales, mientras que otros trabajaban 44. El convenio establece un límite uniforme de 44 horas semanales, distribuidas en seis jornadas de trabajo de 7 horas y 20 minutos cada una. En otras palabras, las partes acordaron una reducción diaria de la jornada laboral de 40 minutos.

Adicionalmente, se acordó trasladar el descanso intermedio remunerado de 30 minutos –anteriormente ubicado a mitad de la jornada– al final de la misma. En la práctica, esto implica jornadas continuas de 6 horas y 50 minutos sin pausa intermedia. Esta modificación responde a las características operativas del sector, que dificultan el aprovechamiento efectivo del descanso durante la jornada. No obstante, este cambio altera la función tradicional del descanso intermedio, concebido para facilitar la recuperación física y mental a lo largo del día laboral.

Por otra parte, el convenio aclara que la distribución de las 44 horas semanales mencionada aplica únicamente a determinadas categorías –como choferes, acompañantes, peones de barrido, entre otras–. Para el resto del personal, si bien no se establece una distribución específica de la jornada, se mantiene el límite de 44 horas semanales para todos los trabajadores incluidos en el convenio.

3.1.2 Redistribución de la jornada laboral

a) Convenio colectivo del sector forestación (grupo 24, 2010)

El sector forestal ha acordado mediante la suscripción de un convenio colectivo por rama de actividad la distribución de la jornada semanal, con jornadas de diversa duración y acumulación de descansos semanales. Cabe señalar, que, desde el punto de vista instrumental, cuando las partes celebran un convenio colectivo sectorial y este es presentado ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para su registro, como es el caso, el mismo es de aplicación obligatoria para todos los empleadores y trabajadores del sector (Arts. 11 y 16 Ley 18.566).

El convenio contempla la posibilidad de acumular los días de descanso semanal en períodos quincenales o mensuales, siempre que exista acuerdo con el trabajador

y que los días acumulados se disfruten dentro de la quincena o el mes siguiente. Esta disposición toma en cuenta tanto la voluntad individual de cada trabajador como la necesidad de garantizar que el descanso no se postergue en exceso, preservando así su función de recuperación física y mental.

Por otra parte, se prevé la posibilidad de eliminar o reducir la jornada del sábado (o sexta jornada), en los restantes días de la semana, con un máximo diario de 9 horas 36 minutos (jornadas discontinuas) o de 9 horas 30 minutos (jornada continua), admitiéndose que coexistan en una misma organización más de un régimen en función de las actividades que se desarrollan.

En el mismo instrumento se incluye una referencia específica a la regulación del descanso intermedio para el sector, lo que refleja que la negociación colectiva permite adaptar soluciones a las particularidades de cada actividad. En este sentido, además de contemplar la posibilidad de reducir el descanso a una hora en jornadas discontinuas, tal como lo prevé la legislación para el sector industrial, se establece que el empleador podrá introducir modificaciones en función de los ciclos estacionales.

b) Acuerdo de Consejo de Salarios, sector aserraderos (grupo 6.2, 2024)

En el sector de aserraderos se acordó la posibilidad de establecer un sistema de distribución de la jornada semanal similar al del sector forestal. Este sistema puede incluir jornadas de distinta duración, acumulación de descansos u otros regímenes, siempre que se registre ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y, en caso de corresponder, se obtenga la aprobación de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social. El convenio no especifica en qué situaciones se requiere dicha aprobación.

El convenio prevé la posibilidad de redistribuir la jornada del sábado, incluyendo su reducción o eliminación, siempre dentro de los límites legales establecidos para la jornada laboral. A pesar de no representar una modificación sustancial, se introducen dos elementos que sí constituyen novedades. Por un lado, se establece expresamente que pueden coexistir distintos regímenes horarios dentro de una misma organización, cuando las características de las tareas lo justifiquen, en términos similares a los previstos para el sector forestal. Por otro lado, se define esta disposición como un acuerdo general, lo que elimina la necesidad de suscribir un instrumento adicional para cumplir con lo establecido en el Convenio Internacional del Trabajo núm. 1.

El convenio también contempla situaciones en las que pueda ser necesario reducir la cantidad de horas diarias o semanales de trabajo. Esta posibilidad se vincula con la normativa vigente - específicamente el Decreto-Ley 15.180 y la Ley 18.399 sobre subsidio por desempleo -, que asocia la reducción horaria a la falta de trabajo. En este marco, se establece que, si existe acuerdo entre la organización de trabajadores y las empresas, estas podrán aplicar regímenes particulares durante el tiempo que consideren necesario, sin que se generen reclamaciones al respecto. En ausencia de dicho acuerdo, se deberá aplicar lo dispuesto por la normativa mencionada. Esta previsión plantea ciertas interrogantes en cuanto a su conformidad con el marco legal vigente, ya que aborda un aspecto central de la relación laboral –la carga horaria diaria o semanal– sin establecer límites temporales definidos ni mecanismos para que los trabajadores individualmente afectados puedan plantear objeciones.

3.1.3 Turnos, descansos, horas extras y guardias

a) Acuerdo de Consejo de Salarios, sector fabricación de tejidos de punto (grupo 4.2, 2023)

En general, no es común que convenios colectivos a nivel sectorial definan de manera directa un sistema de turnos. Habitualmente, las referencias al tema son indirectas, como en los casos en que se acuerda la redistribución de la jornada de un día de labor. Una excepción a esta tendencia se encuentra en el sector de fabricación de tejidos de punto, donde se establece que corresponde a la empresa definir si los turnos serán fijos o rotativos. Aunque no se especifica la frecuencia de rotación, se indica la existencia de tres turnos. Estos tienen la particularidad de que los mismos se fijan en función de cuándo se goce el descanso semanal: i) primer turno descansa entre las 06:00 horas del sábado y las 22:00 horas del domingo; ii) segundo turno con descanso a partir del domingo a la hora 22:00; y iii) tercer turno asignado a los trabajadores que descansen entre las 06:00 horas del domingo y las 22:00 horas del lunes.

Se trata, por tanto, de una regulación en la que el concepto de “turnos” se vincula a la distribución semanal del trabajo, en lugar de asociarse, como es más habitual, a la organización diaria de la jornada laboral.

b) Acuerdo de Consejo de Salarios, sector construcción (grupo 9.1, 2023)

En el sector de la construcción se regula un sistema de guardias que distingue entre dos modalidades: “guardia pasiva” y “guardia activa”. La “guardia pasiva” implica estar disponible para tareas de mantenimiento o servicios, sin que se realicen nuevas actividades productivas ni se reemplacen horas extras. El trabajador debe estar localizable, en condiciones de trabajar y a no más de 60 minutos del lugar de trabajo. Aunque inicialmente se establece que el tiempo de guardia sin convocatoria no se considera tiempo efectivo de trabajo, se prevé una compensación denominada “prima por guardia”, equivalente al 60% del valor hora de la categoría V Medio Oficial Albañil, que se paga independientemente de si se presta o no servicio.

Cabe señalar que en el país no existe una regulación general sobre la remuneración de la “guardia pasiva”, lo que ha dado lugar a distintas formas de compensación, como pagos fijos, remuneración del tiempo como jornada simple o, en algunos casos, como horas extraordinarias. La “guardia activa” se refiere al tiempo de efectiva actividad durante una guardia. Este tiempo comienza a computarse desde el inicio del desplazamiento en vehículo, para quienes dispongan de uno, o desde el momento en que el trabajador se presenta en el centro u obrador donde se requiere su labor y finaliza con el retorno al domicilio o lugar de espera. A diferencia de la guardia pasiva, el tiempo de guardia activa, que no puede exceder las 46 horas semanales, se remunera como horas extras si se trabaja durante la jornada, o como trabajo en día de descanso semanal si corresponde a un día previamente libre.

c) Acuerdo de Consejo de Salarios, sector transporte terrestre de carga nacional (grupo 13.7, 2024)

En el ámbito de la negociación colectiva se incluyó la regulación del “tiempo de simple presencia”, un aspecto relevante para el sector del transporte terrestre de carga nacional, estrechamente vinculado al desarrollo de las tareas propias de la actividad. Sobre el particular, se destacan tres aspectos. En primer lugar, que no se considera tiempo de trabajo a las ocho horas abocadas al pernocte (horas de simple presencia, espera o disponibilidad). En segundo lugar, aunque lo anterior se tenga en cuenta, estas horas serían retribuidas, ya que durante ese período el trabajador no dispone plenamente de su tiempo. El convenio no reconoce el derecho a la compensación si la empresa asume los gastos de hospedaje o si el trabajador se encuentra en su domicilio. Debe notarse que en el acuerdo expresado se establece que tal regulación se establece en el marco de las previsiones del Convenio núm. 153 de la OIT sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transporte terrestre por carretera). Dicho instrumento de la OIT refiere en su Artículo 4, párrafo 2 que: “Los

períodos de simple presencia, de espera o de disponibilidad, pasados en el vehículo o en el lugar de trabajo y durante los cuales los conductores no disponen libremente de su tiempo, pueden considerarse parte de la duración del trabajo en la proporción que se determinará en cada país por la autoridad o el organismo competente, por medio de contratos colectivos o por cualquier otro medio conforme a la práctica nacional.” En tercer lugar, también se fija una retribución por las “horas de simple presencia, espera o disponibilidad” en las que no se pueda efectuar el viaje por razones ajenas a la empresa, las cuales se abonan con un recargo de 17,5% al valor de la hora extra, pero en tanto se hayan efectuado 4 horas extras.

d) Acuerdo de Consejo de Salarios, sector servicio de acompañantes (grupo 15.3, 2023)

En el ámbito de la salud, el sector de acompañantes de enfermos contempla una regulación específica que refleja la importancia de la asiduidad para garantizar la continuidad del servicio prestado.

La normativa parte del supuesto de un trabajador que realiza 25 guardias mensuales, cada una de ocho horas de duración. Para la asignación de estas guardias, se establece un criterio objetivo basado en la antigüedad, que representa el 75% del total considerado. A este porcentaje se suma un 25% correspondiente a la denominada “antigüedad calificada”, la cual permite a los empleadores otorgar dicha calificación a los trabajadores según criterios definidos. Además, los trabajadores deben indicar dos franjas horarias de preferencia para el desempeño de sus funciones. En complemento a lo anterior, se establece una penalización para aquellos trabajadores que rechacen más de cinco convocatorias, salvo que existan razones debidamente justificadas y documentadas. Esta sanción consiste en la pérdida del derecho de preferencia basado en la antigüedad.

e) Acuerdo de Consejo de Salarios, sector producción audiovisual independiente no publicitaria (grupo 18.9, 2024)

En el sector audiovisual se brinda un marco regulador con relación a un aspecto en el que existe un vacío normativo a nivel general, como ser el descanso entre jornadas. Así, con relación a los técnicos se prevé que deben mediar 11 horas de descanso entre la hora de finalización de una jornada y el comienzo de la inmediata siguiente. A su turno, se denominan “horas de enganche”, a las que se laboren durante el lapso de descanso entre jornadas, previendo que las mismas se remuneren como hora extra. De este modo, si bien se contempla la necesidad de respetar un período

de descanso entre jornadas, no se establece una prohibición absoluta de realizar tareas durante dicho intervalo. En cambio, se determina la forma en la que la labor se remunerará en caso de que se efectúe trabajo en ese lapso.

Del mismo modo, se regula la semana laboral en el sector, distinguiendo distintas etapas del ciclo productivo. Así, en los períodos de rodaje, se prevén o bien 5 días de trabajo, con dos de descanso o seis de trabajo con uno de descanso. Se procura que el descanso sea, en el primer caso el sábado y domingo, y en el segundo sólo el domingo, fijándose un régimen particular de “horas de reenganche”, en caso de trabajarse seis días semanales y culminar la semana de trabajo en horario nocturno.

Durante los períodos de “preproducción” y “cierre”, el régimen semanal contempla jornadas de 5 horas diarias de lunes a viernes, lo que implica el establecimiento de descanso durante los días sábado y domingo. Asimismo, se prevé que la remuneración en estos períodos corresponda al 55% del salario aplicado durante el rodaje. Esta disposición permite ajustar las condiciones laborales a las variaciones en la intensidad del trabajo.

El mismo instrumento contempla la posibilidad de realizar horas extraordinarias sin establecer un límite específico, en atención a las particularidades de la actividad. Si bien esta disposición puede aportar flexibilidad en la organización del trabajo, también puede plantear preocupaciones en materia de salud laboral de los trabajadores y desde el punto de vista jurídico, ya que la normativa establece que el descanso intermedio debe disfrutarse a la mitad de la jornada.¹⁴

► 3.2. Teletrabajo y derecho a la desconexión

En primer lugar, debe destacarse que a nivel de los Consejos de Salarios no se relevaron acuerdos referentes a la regulación del teletrabajo y derecho a la desconexión. Únicamente en algunos casos aislados, se observaron cláusulas estableciendo la creación de comisiones de trabajo para abordar este tema a futuro. Lo mismo ocurre en el caso de la negociación colectiva del sector público, en donde

14. Así, el Decreto – Ley 14.320, del 17 de diciembre de 1974 dispone en su artículo segundo para el sector comercio, que el descanso se goza luego de la cuarta hora de trabajo, en tanto que, para la industria, en el Decreto del 29 de octubre de 1957 (sin número), en su artículo décimo se establece la imposibilidad de trabajar más de cinco horas consecutivas.

solamente en el convenio colectivo de rama de banca oficial de fecha 2 de setiembre de 2022, se prevé la creación de una comisión para considerar los lineamientos de un marco general para el teletrabajo. La negociación sobre estos temas se ha desarrollado fundamentalmente a nivel de empresa en el caso del sector privado y a nivel de organismo en el caso del sector público.

En la órbita privada se destacan los siguientes convenios colectivos suscritos en el sector financiero.

a) Convenio colectivo de empresa en el sector financiero (10 de diciembre de 2021)

Este convenio establece que, en el marco de lo previsto en la Ley 19.978 (referida en el capítulo 2.2) sobre teletrabajo, el banco habilitará diferentes modalidades de trabajo presencial o teletrabajo dependiendo de la naturaleza de la tarea que realiza la unidad. En ningún caso se habilitarán modalidades que impliquen un porcentaje menor al 10% de trabajo presencial mensual, debiendo teletrabajar el tiempo restante hasta completar el 100% de las jornadas, salvo acuerdo previo entre el banco y la organización sindical o la existencia de situaciones de emergencia que lo ameriten, las cuales deberán ser comunicadas al sindicato (similar a la emergencia nacional por COVID).

El convenio establece que el horario de referencia para el teletrabajador será el de su jornada de trabajo normal en régimen de jornada presencial. Según lo previsto en las cláusulas primera y tercera, la modalidad de teletrabajo se regirá por los principios de voluntariedad y reversibilidad de acuerdo con lo establecido en la Ley 19.978 (referida en el capítulo 2.2). En todos los casos, se prevé que el banco se compromete a mantener disponible y habilitado los puestos de trabajo para asegurar el trabajo presencial de los empleados que realicen jornadas de teletrabajo en caso de que estos opten por una modalidad 100% presencial.

Los equipos de trabajo –ordenador portátil o computadora de escritorio con ratón, teclado y monitor– serán provistos por el banco. El mantenimiento y las reparaciones estarán igualmente a cargo de la institución. No obstante, el trabajador asumirá la responsabilidad por cualquier daño o gasto que no derive del uso normal del equipo, incluyendo aquellos ocasionados de forma intencional. Por otra parte, el convenio prohíbe la realización de teletrabajo durante el goce de cualquier tipo de licencia por parte del trabajador.

En relación con el derecho a la desconexión, el banco manifiesta expresamente que el trabajador no está obligado a responder comunicación alguna que pueda recibir fuera de sus horas normales de trabajo. No se establece una duración mínima con relación al descanso inter-jornada por lo cual deberá estarse a lo previsto en la Ley 19.978 (referida en el capítulo 2.2) la cual dispone que deberá existir una desconexión mínima de 8 horas continuas entre una jornada y la siguiente.

b) Convenio colectivo de empresa en el sector financiero (21 de febrero de 2022)

El convenio establece que el banco podrá habilitar la realización de trabajo en modalidad presencial, teletrabajo o híbrido dependiendo de la tarea que realice cada trabajador y las necesidades que definan las jefaturas. El horario del teletrabajador será el de su jornada de trabajo normal en régimen de jornada presencial, sin perjuicio de lo previsto en el art. 8 de la Ley 19.978 (referida en el capítulo 2.2) respecto al límite semanal de jornada de trabajo aplicable al trabajador. Se prevé que la realización de trabajo en las modalidades de teletrabajo o trabajo híbrido se regirá por los principios de voluntariedad, reversibilidad e igualdad tal como lo dispone la Ley 19.978. Los equipos de trabajo serán proporcionados por el banco. Sin perjuicio de ello, el trabajador será responsable de los daños que no se deriven del uso normal de los insumos utilizados para el teletrabajo. El convenio dispone expresamente que no se utilizará el teletrabajo para los trabajadores que se encuentren en goce de cualquier tipo de licencia.

c) Convenio colectivo de empresa en el sector financiero (15 de noviembre de 2021)

El convenio establece que la modalidad de trabajo presencial es la de preferencia por lo que el teletrabajo tendrá carácter excepcional. Las partes se obligan a acordar la regulación del régimen de teletrabajo para los casos en que se utilice dicha modalidad en base a lo previsto en el convenio colectivo de trabajo vigente como un régimen opcional y reversible.

En el caso del sector público, se destacan los siguientes convenios colectivos:

d) Convenio colectivo suscrito a nivel de gobierno departamental (25 de julio de 2022)

En este convenio, las partes acuerdan un régimen mixto de trabajo presencial y teletrabajo. Se establece que la administración podrá utilizar el teletrabajo en

aquellas reparticiones con uso intenso extendido o exclusivo de elementos de tecnología de la información y comunicación siempre que el servicio y las tareas lo permitan y que otorgue al funcionariado, pasante, becarios/as los implementos necesarios para el teletrabajo. La administración definirá qué funcionarios podrán teletrabajar, así como los días de trabajo presencial, lo cual no podrá ser inferior al 10% de los días a trabajar en el mes.

El convenio prevé que los principios rectores del régimen de teletrabajo son: la voluntariedad, reversibilidad, igualdad entre los trabajadores que realicen trabajo presencial y teletrabajo, no discriminación, equidad y prevalencia de la función. Esto último implica que el teletrabajo no deberá afectar en ningún caso la calidad, eficacia, eficiencia y oportunidad en el cumplimiento de los cometidos legales por parte de la administración, ni la debida atención a la ciudadanía.

A su vez, se acuerda que, en un principio, el régimen comenzará a aplicarse en tres reparticiones: Departamento de Desarrollo Sostenible e Inteligente, Unidad Central de Atención Telefónica del Servicio de Atención a la Ciudadanía y Gerencia de Compras.

Se dispone que el teletrabajo estará sujeto a las reglas generales sobre jornada laboral establecidas en la normativa departamental vigente y a las particularidades del servicio, tales como el régimen de guardias. El horario a cumplir será acordado entre funcionarios y jefaturas dentro del plan de asistencia presencial considerando el cumplimiento de las tareas y buen funcionamiento del servicio. Las horas extras deberán ser justificadas y autorizadas de la misma forma que la realización de horas extras de manera presencial.

Esta disposición es más favorable que lo establecido en la Ley 19.978 (mencionada en el capítulo 2.2), la cual indica que el exceso de trabajo diario, respecto de la jornada legal o contractual, no se considera como horas extras y, por tanto, no se paga como tal. Según dicha ley, las horas que excedan el límite legal o convencional diario se compensan con tiempo libre en otros días de la misma semana, y solo las horas que superen el máximo semanal legal se pagan con un recargo del 100%. No obstante, la ley no establece mecanismos específicos de control respecto a la cantidad de horas trabajadas por semana. Con relación al lugar en donde se realizará el teletrabajo, se prevé que será en el domicilio del trabajador, el cual deberá declarar que las condiciones del entorno cumplen con las medidas de seguridad y salud necesarias. A tales efectos podrá solicitar el asesoramiento e inspección de los técnicos y/o profesionales del Servicio de Salud Ocupacional. Se

establece que en forma ocasional el funcionario podrá teletrabajar desde un lugar distinto al de su domicilio, debiendo aclarar que las condiciones del entorno cumplen con las medidas de seguridad y salud necesarias.

El convenio prevé que la administración proporcionará al funcionario los equipos “software” y conexiones para el teletrabajo, así como la silla adecuada para el correcto desarrollo de sus tareas. De igual forma, los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos propiedad de la intendencia, serán siempre de cargo de ésta.

Con respecto al derecho a la desconexión, el convenio establece que los funcionarios que se desempeñen bajo la modalidad de teletrabajo, tienen derecho a desconectarse de sus responsabilidades laborales y a no recibir o contestar comunicaciones, órdenes u otros requerimientos relacionados con su trabajo, tanto durante el descanso intermedio en la jornada laboral, cuando finaliza la misma, así como durante los períodos de licencias o asuettos, excepto cuando se encuentre en régimen de guardia o se dé una situación de urgencia, como balances, implantaciones u otras razones de fuerza mayor.

Por otra parte, el deber de la administración de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación institucional y de trabajo durante los períodos de descanso, así como el respeto a la duración de la jornada y a cualquier límite y precaución en materia de jornada que disponga la normativa vigente. Se dispone que el tiempo de desconexión entre jornadas deberá ser de por lo menos 12 horas continuas en un período de 24 horas. Esta disposición es más favorable que lo previsto en la Ley 19.978 aplicable al sector privado la cual indica que deberá existir una desconexión mínima de 8 horas continuas entre una jornada y la siguiente.

e) Convenio colectivo suscrito a nivel de organismo especializado en tecnologías aplicadas a la educación (27 de noviembre de 2024)

El convenio establece que se entenderá por 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. Siguiendo los lineamientos previstos en la Ley 19.978 aplicable al sector privado, se prevé los principios como voluntariedad, reversibilidad, igualdad y respeto de derechos ya consagrados.

Las partes acuerdan que la modalidad de teletrabajo será parcial, debiéndose acordar la cantidad de días presenciales entre la jefatura y las personas que integran cada sector considerando: a) las características del cargo y la responsabilidad del trabajador; b) la naturaleza de la tarea realizada; c) la organización del trabajo y cumplimientos de objetivos del área o sector; d) el cumplimiento de los compromisos y desempeño de las partes. Se deja expresa constancia que existen días y/o semanas en los cuales el trabajo debe realizarse presencialmente.

Con relación al horario de trabajo, el convenio prevé que el total del tiempo trabajado no superará el límite establecido contractualmente. A su vez, se acuerda un tope máximo de 20 horas de teletrabajo adicionales mensuales por trabajador, debidamente coordinadas con el jefe, las que deberán ser compensadas en el mismo cuatrimestre en el que se trabajan. Entre una jornada y la siguiente, deberá existir una desconexión mínima de 12 horas continuas.

Con respecto al lugar de trabajo, se establece que, en tanto la labor lo permita, el trabajador puede elegir libremente el lugar desde el cual realizará sus tareas dentro del territorio nacional. En ningún caso esta localización puede ser impedimento u obstáculo para el cumplimiento de las obligaciones laborales. Se establece a su vez que, la definición de la variación del lugar de trabajo tampoco puede implicar un menoscabo de las condiciones necesarias de seguridad y salud. En todos los casos el trabajador deberá informar desde dónde realizará el teletrabajo.

El organismo proveerá el equipamiento tecnológico necesario y se encargará de su mantenimiento, salvo que el trabajador opte por usar su equipo personal bajo las condiciones que establezca la gerencia de tecnologías informáticas.

El equipamiento incluye un ordenador portátil con sistemas oficiales, respaldo para el asiento, ratón y alfombrilla con almohadilla, auriculares, y soporte ergonómico para el ordenador portátil. Otros insumos, como silla ergonómica, monitor o teléfono móvil, podrán ser solicitados por la jefatura en función de las necesidades del servicio.

En caso de daño, hurto o extravío del ordenador portátil, el trabajador deberá presentar la denuncia correspondiente. El organismo repondrá el equipo, salvo que se compruebe mal uso. En el acuerdo individual de teletrabajo se podrá solicitar el envío de mobiliario básico como asiento ergonómico y escritorio.

Con relación a las herramientas de trabajo y mobiliario, se acuerda que el organismo suministrará formación sobre el uso del equipamiento y las características del teletrabajo a todo el personal, incluidos coordinadores, jefes y gerentes.

En lo que al horario de trabajo respecta, si bien esta modalidad no implica cambios en la cantidad de horas a trabajar, se establece que podrá acordarse un rango de flexibilidad horaria que contemple las necesidades de organización familiar para aquellos trabajadores que tengan a su cuidado hijos/as menores de edad, familiares con discapacidad, o familiares mayores de edad.

f) Convenio colectivo suscrito a nivel de ministerio (28 de agosto de 2025)

El convenio establece que se entenderá por teletrabajo aquella modalidad de organización laboral en la que el/la funcionario/a, becario/a o pasante desempeña sus funciones mediante el uso de herramientas informáticas, telemáticas y de telecomunicación, fuera del ámbito físico provisto por la administración. Esta modalidad puede desarrollarse de forma interactiva o no (*online* u *offline*), en el marco de una relación funcional de carácter estatutario y/o contractual.

Al igual que en otros convenios colectivos, se consagran como principios rectores del teletrabajo la voluntariedad, reversibilidad, igualdad, no discriminación, modalidad mixta y la prevalencia de la función.

Con base en lo acordado, la administración podrá implementar el teletrabajo en aquellas reparticiones que hagan uso intensivo de tecnologías de la información y comunicación, siempre que la naturaleza del servicio y de las tareas lo permita. Asimismo, se prevé la posibilidad de aplicar esta modalidad fuera de las condiciones generales del convenio en casos excepcionales, como licencias médicas, siempre que el/la trabajador/a lo solicite y cuente con certificación médica que lo habilite, así como en otras situaciones que serán evaluadas caso por caso por la administración.

El convenio contempla un régimen mixto que combina trabajo presencial y teletrabajo. En una primera etapa de implementación, podrán acceder al teletrabajo únicamente quienes declaren contar con un ordenador personal compatible con los sistemas de la administración y una conexión a internet que garantice la adecuada ejecución de sus funciones. En función de sus posibilidades presupuestarias y considerando la frecuencia y características del teletrabajo, el organismo podrá facilitar ciertos dispositivos—como ordenadores, sillas ergonómicas o contribuciones para el servicio de internet— previa negociación colectiva.

La administración definirá qué funcionarios/as, becarios/as y pasantes podrán teletrabajar, estableciendo un régimen mixto con un mínimo de un día y un máximo de dos días de teletrabajo por semana, según las características de las tareas. En circunstancias excepcionales o por necesidades del servicio, el teletrabajo podrá ser suspendido temporalmente.

En cuanto a la jornada laboral, el teletrabajo estará sujeto a las normas generales aplicables a cada funcionario/a, becario/a o pasante, incluyendo particularidades como el régimen de guardias. En todos los casos, se deberá registrar la asistencia, lo que permitirá contabilizar las horas efectivamente trabajadas. Este sistema deberá garantizar la protección del derecho a la intimidad y a la vida privada del trabajador/a.

Quienes trabajen bajo la modalidad de teletrabajo tendrán los mismos derechos y obligaciones que quienes lo hacen de forma presencial, y su remuneración no podrá ser inferior a la que perciben o percibirían en modalidad presencial. Deberán estar disponibles para responder comunicaciones de la administración durante el horario laboral establecido. La permanencia en el régimen estará condicionada al cumplimiento de las tareas asignadas y a una comunicación fluida con su superior jerárquico.

En caso de incumplimiento injustificado de las tareas o de imposibilidad de contacto durante el horario laboral por causas atribuibles al trabajador/a, la administración podrá revocar el régimen de teletrabajo, debiendo reincorporarse de forma inmediata a la modalidad presencial, sin perjuicio de otras medidas que pudieran corresponder.

Respecto al derecho a la desconexión, se reconoce el derecho del funcionario/a a desconectarse de sus responsabilidades laborales y a no recibir ni responder comunicaciones, órdenes o requerimientos fuera del horario laboral, durante los descansos intermedios, al finalizar la jornada, o durante licencias y asuetos, salvo en régimen de guardia o en situaciones de urgencia o fuerza mayor. La administración deberá garantizar este derecho, limitando el uso de medios tecnológicos institucionales durante los períodos de descanso y respetando la duración máxima de la jornada laboral. Cabe señalar que en este caso no se establece una duración específica para el descanso intra-jornada.

Asimismo, se acuerda que la administración brindará capacitación en prevención de riesgos laborales asociados al teletrabajo, así como formación en

competencias informáticas y en el uso adecuado de los equipos y programas necesarios para el desempeño de las funciones.

En el ámbito del sector público, además de los convenios colectivos mencionados, se han dictado diversas reglamentaciones desde 2021 para regular el teletrabajo y el derecho a la desconexión. Algunas de estas disposiciones fueron fruto del diálogo con organizaciones sindicales.

Estas reglamentaciones establecen regímenes que combinan trabajo presencial y teletrabajo según el tipo de tarea, basados en los principios de voluntariedad, reversibilidad e igualdad. Incluyen disposiciones sobre duración de la jornada, autorización, registro de asistencia, provisión de equipos y normas de salud y seguridad, entre otros aspectos.

En una de las reglamentaciones relevadas, se contemplan regímenes especiales de teletrabajo para actividades compatibles con esta modalidad en los siguientes casos: a) lactancia, maternidad o tenencia coincidente con el medio horario otorgado por la Gerencia de Salud; b) patologías para las cuales la Gerencia de Salud recomienda el teletrabajo, sujeto a revisión médica periódica; c) cualquier otra situación que el Gerente General considere pertinente y sea aprobada por el Directorio.

En otro caso, se reconoce el derecho a optar por teletrabajo sin límite mensual de jornadas para quienes estén amparados por artículos específicos del reglamento de licencias, presenten causas médicas excepcionales justificadas o se encuentren en situaciones excepcionales autorizadas por el Directorio o su delegado. Finalmente, se ha observado que en algunos organismos se aplica el teletrabajo o sistemas híbridos sin que exista un convenio colectivo o reglamento interno que regule esta modalidad.

IV. RESULTADOS EN ANÁLISIS CUALITATIVO SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL TIEMPO DE TRABAJO

Esta sección resume las principales conclusiones del análisis cualitativo, basado en 11 entrevistas realizadas a informantes clave, entre ellos representantes del poder ejecutivo, de organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Se constata un consenso respecto a la escasa retroalimentación entre lo acordado mediante la negociación colectiva sectorial en el sector privado y lo negociado en el ámbito público, y viceversa. Esta situación se atribuye principalmente a las particularidades propias de la labor realizada en cada actividad. Por lo tanto, los actores sociales han desarrollado soluciones propias adaptadas a su sector, en lugar de adoptar regímenes pensados para otros rubros de actividad. No obstante, en el caso del sector privado, se ha observado que ciertos acuerdos alcanzados para ramas de actividad específicas han influido o servido de referencia para otras.

► 4.1 Reducción de la jornada semanal

En relación con los factores que han favorecido la inclusión de la reducción de la jornada laboral en la negociación colectiva, los testimonios recabados coinciden en señalar que esta temática ha sido impulsada principalmente desde el ámbito sindical, en algunos casos como parte de una agenda sostenida a lo largo del tiempo. Un ejemplo ilustrativo es el sector de la metalurgia, donde se alcanzó un acuerdo tras más de dos décadas desde su primera formulación, en el marco de un proceso de diálogo en el que las partes involucradas lograron incorporar el tema en la negociación sectorial.

Entre los fundamentos que respaldan las propuestas de reducción de la jornada semanal se han señalado diversas razones por los representantes de los trabajadores, tales como la redistribución de la riqueza, la mejora en las condiciones de salud y seguridad laboral, el acceso al tiempo libre y a la formación, así como la valorización de la vida humana y el aprovechamiento de los avances tecnológicos que permiten mayores niveles de productividad.

La experiencia en torno a la reducción de la jornada laboral presenta matices según el sector de actividad. En el caso de la construcción, no se registraban antecedentes de convenios colectivos de este tipo a nivel de empresa, por lo que la regulación alcanzada en el marco de los Consejos de Salarios representó una innovación en la materia. En cambio, en el sector metalúrgico, la situación era más heterogénea: la diversidad de subsectores con realidades productivas distintas dio lugar a que, al momento de acordarse la reducción de la jornada, algunas empresas ya la estuvieran aplicando desde tiempo atrás, incluso con modalidades más amplias que las finalmente pactadas.

Las negociaciones colectivas vinculadas a la reducción de la jornada laboral han incorporado distintos tipos de información, según lo relevado en las entrevistas realizadas. Los representantes de los trabajadores mencionan que, en algunos casos, se han considerado factores como el impacto del desarrollo tecnológico (sector de la construcción) y los niveles de ausentismo (sector metalúrgico).

Asimismo, mientras que el representante de los trabajadores del sector metalúrgico señaló que, para abordar esta temática, se recurrió al análisis de normativa comparada —principalmente de países latinoamericanos que han regulado recientemente la materia, como Colombia y Chile—, el representante de los empleadores indicó que la inclusión del tema en la negociación respondió, ante todo, a una demanda planteada por el sindicato.

La implementación de los acuerdos sobre reducción de jornada laboral, más allá de lo establecido en los Consejos de Salarios, ha presentado desafíos prácticos en algunos sectores. En los casos de la construcción y la metalurgia, se han registrado diferencias de interpretación entre los representantes de los empleadores y los representantes de los trabajadores respecto a ciertos aspectos de la aplicación, como la forma de retribuir las horas reducidas. En el sector de la construcción, dado que el acuerdo sobre la reducción de la jornada laboral se alcanzó con anterioridad, las diferencias iniciales fueron superadas progresivamente, y actualmente no constituye un tema de conflicto. En el sector de la metalurgia, en cambio, la cuestión continúa generando distintas interpretaciones entre los actores sociales, especialmente en lo relativo a si la reducción de la jornada laboral implica o no una disminución proporcional del salario.

En cuanto a las perspectivas futuras sobre la reducción de la jornada laboral, se identifican enfoques diversos entre los interlocutores sociales. Por un lado, los representantes de los trabajadores manifiestan interés en seguir explorando avances en esta materia, mientras que los representantes de los

empleadores y del poder ejecutivo señalan posibles desafíos relacionados con su viabilidad e implementación, especialmente en el corto plazo.

► 4.2 Redistribución de jornadas, turnos, descansos, horas extras y guardias

A partir de las entrevistas realizadas, se observa que en muchos casos las modificaciones en el régimen horario o en la modalidad de trabajo han estado motivadas por iniciativas de los representantes de los trabajadores. Estas se fundamentan en diversos objetivos, tales como una mejor conciliación entre la vida laboral y familiar, la reducción de los tiempos de traslado (sector forestal), el fortalecimiento de la seguridad en el trabajo (sector de la construcción), el acceso a la formación profesional (sector metalúrgico), la disponibilidad de mayor tiempo libre y la búsqueda de una distribución más equitativa de la riqueza (sectores de la construcción y metalúrgico). En contraste, se observa la experiencia del sector de la construcción, donde la implementación de regímenes de guardias en ciertos subsectores –como el mantenimiento de ascensores, hospitales o sistemas de aire acondicionado– ha sido impulsada a partir de propuestas presentadas por la parte empleadora.

Las entrevistas realizadas reflejan que la relación entre los convenios colectivos alcanzados a nivel sectorial y las prácticas preexistentes en las empresas varía según el contexto. En el caso del sector forestal, los actores sociales han señalado la existencia de acuerdos a nivel de empresa. La regulación por rama se orientó a proporcionar un marco general que contribuyera a reducir la litigiosidad, una lógica similar a la observada en el sector metalúrgico. En contraste, en el sector de la construcción, los representantes de los trabajadores han manifestado la ausencia de acuerdos previos en esta materia.

En el marco de los procesos de negociación colectiva, no se ha observado un uso sistemático de insumos específicos como parte del desarrollo de las negociaciones. En cuanto a la implementación de lo acordado, se han identificado ciertas dificultades de interpretación respecto al alcance de algunos convenios – particularmente en el sector metalúrgico, como se detalla en el punto 4.1 anterior –, lo cual podría incidir en la disposición de las partes para avanzar en nuevos acuerdos en el corto plazo.

No obstante, en términos generales, los actores involucrados en los procesos de negociación –tanto del lado de los trabajadores como del lado de los empleadores– valoran positivamente los resultados alcanzados. Un aspecto destacado por los representantes del sector empleador es la relevancia de que las soluciones acordadas contemplan las particularidades de cada organización.

En relación con los temas que podrían abordarse en futuras instancias de negociación, se observan enfoques diversos. Mientras que los representantes del sector empleador y del poder ejecutivo no identifican con claridad nuevas cuestiones vinculadas al tiempo de trabajo, los representantes de los trabajadores consideran pertinente avanzar en aspectos como la reducción de la jornada laboral o la revisión de ciertos elementos relacionados con la organización del tiempo de trabajo –por ejemplo, los turnos rotativos en el sector forestal–, al entender que estos afectan negativamente la conciliación entre la vida laboral y personal de los trabajadores.

► 4.3. Ordenación del tiempo de trabajo en el sector público

En el ámbito del sector público, la negociación colectiva en los últimos años ha incorporado un número limitado de convenios relacionados con la organización del tiempo de trabajo y la implementación del teletrabajo. Tal como se ha señalado, el convenio de rama de la banca oficial, fechado el 2 de septiembre de 2022, contempla la creación de una comisión bipartita encargada de definir los lineamientos de un marco general para el teletrabajo. Por su parte, en la administración central, el convenio colectivo del 10 de diciembre de 2020 establece que los jerarcas de los incisos podrán conformar espacios de diálogo con la organización sindical de rama, con el fin de analizar posibles ajustes en los horarios de cada organismo (cláusula tercera). Hasta el momento, no se dispone de información sobre convenios celebrados en el marco de lo previsto en dicha cláusula.

Por su parte, en la administración central, la información recogida a través de entrevistas parece indicar que uno de los factores que podrían incidir en la celebración de convenios relacionados con la reducción del tiempo de trabajo es el Decreto 319/010, que establece que la jornada ordinaria de trabajo en la administración central no podrá ser inferior a 6 horas diarias ni abarcar menos de 30 horas semanales (art. 1). Asimismo, como se explicó en el capítulo 2, la Ley 19.121, aprobada en 2013, dispone que los funcionarios que ingresen a partir de su vigencia tendrán una jornada laboral de 8 horas diarias efectivas y 40 horas semanales. En la actualidad, esto ha dado lugar a la coexistencia de distintos regímenes horarios

dentro de la administración central (por ejemplo, 6 horas, 7 horas, 8 horas), según la fecha de ingreso de cada funcionario. Los datos obtenidos mediante entrevistas, en particular con los representantes de los trabajadores, sugieren que esta situación podría constituir un factor potencial de generación de inequidades.

En forma excepcional, el Ministerio de Educación y Cultura acordó en 2018 unificar la carga horaria de todos los funcionarios en 30 horas semanales. Según lo establecido en el art. 1 del convenio, el resto de las horas hasta completar la carga horaria de 40 horas semanales podrá utilizarse a efectos de asistir a jornadas de capacitación. Por otra parte, en el año 2024, la Agencia Nacional de Vivienda, que no forma parte de la administración central, acordó un plan piloto de un año para reducir la jornada laboral a 7 horas y media en el caso de los funcionarios propios del organismo.

► 4.4. Teletrabajo y derecho a la desconexión

En relación con los regímenes de teletrabajo establecidos en el sector financiero, según los representantes de los trabajadores, se puede inferir una valoración positiva respecto a los resultados obtenidos. Si bien en las etapas iniciales se plantearon algunas inquietudes en torno a la responsabilidad por el cuidado de los equipos de trabajo, la implementación del teletrabajo se ha desarrollado de manera adecuada en diversas empresas del sector, incluyendo bancos y aseguradoras.

En la mayoría de los casos, no se establece un régimen de teletrabajo al 100%, sino que se adoptan esquemas híbridos que combinan el trabajo presencial con el teletrabajo. En algunas instituciones, incluso se prevé realizar parte de la jornada diaria en modalidad presencial y completar el resto en régimen de teletrabajo. De las entrevistas realizadas con los representantes de los trabajadores se desprende que la combinación de las dos modalidades puede contribuir a una mejor conciliación de la vida laboral y familiar. Asimismo, los esquemas híbridos han mostrado buenos resultados al permitir cierto grado de flexibilidad horaria, al tiempo que atienden el interés de las empresas por asegurar el cumplimiento de las tareas, los horarios establecidos y el ejercicio de las funciones de supervisión. También se observa que algunas empresas han optado por el teletrabajo como una estrategia para optimizar costos con el objetivo de preservar puestos de trabajo.

En el sector público, si bien algunas oficinas ya aplicaban regímenes de teletrabajo antes de 2020, durante la pandemia su utilización se incrementó como

respuesta a la necesidad de asegurar la continuidad de los servicios y la atención a la ciudadanía.

Una encuesta realizada en 2021 por la Oficina Nacional del Servicio Civil (ONSC) y la Agencia de Gobierno Electrónico y Sociedad de la Información y del Conocimiento (AGESIC), con la participación de 8.692 funcionarios de la administración central (35% del total), mostró una valoración mayoritariamente positiva respecto a la experiencia de teletrabajo. El 77% de los encuestados calificó su experiencia como buena o muy buena, mientras que el 4% la consideró mala. En cuanto al interés en continuar bajo esta modalidad, el 68% manifestó preferencia por un esquema mixto, combinando teletrabajo con trabajo presencial una vez finalizada la emergencia sanitaria (ONSC, 2021a).

A partir de estos resultados, la ONSC estableció en 2021 un reglamento con un plan piloto que permitía a los supervisores identificar tareas susceptibles de ser realizadas bajo la modalidad de teletrabajo, con aprobación de la Dirección y adhesión voluntaria de los funcionarios, hasta un máximo de dos días por semana. El reglamento contemplaba la posibilidad de revertir la modalidad en caso de incumplimiento de tareas u objetivos. También se elaboraron guías para la gestión efectiva del teletrabajo una vez finalizada la pandemia (ONSC, 2021b). Desde 2022, estos planes piloto fueron implementados por algunas unidades ejecutoras de la ONSC, Presidencia de la República (Gestión Humana y Gobierno Electrónico), el Ministerio de Industria, Energía y Minería (DGS, DNI, DNPI, DNE), y el Ministerio de Desarrollo Social. La implementación implicaba el cumplimiento de objetivos definidos bajo la metodología OKR (“Objectives and Key Results”), evaluados trimestralmente. Para ello, la ONSC brindó capacitación a los referentes de gestión humana. Aunque la valoración fue positiva, el seguimiento de estos planes fue discontinuado por la ONSC en 2024. No obstante, algunos organismos han continuado aplicando estos sistemas de forma autónoma.

Los representantes del poder ejecutivo mencionaron que algunos directivos del sector público expresaron inquietudes en torno a las dificultades para supervisar adecuadamente el trabajo bajo esta modalidad. Al mismo tiempo, se han destacado beneficios potenciales en términos de motivación del personal y mejora del funcionamiento institucional. En este marco, se ha señalado la importancia de avanzar hacia una reglamentación general, conforme a lo dispuesto en el artículo 43 de la Ley 20.212 de Rendición de Cuentas, con el objetivo de evitar la coexistencia de regímenes diferenciados entre organismos.

V. CONCLUSIONES

Este informe técnico contribuye al conocimiento sobre la negociación colectiva del tiempo de trabajo, a partir del análisis de una muestra acotada de acuerdos de los Consejos de Salarios y de convenios colectivos en Uruguay. Si bien la muestra considerada es limitada y no ofrece una representación sectorial exhaustiva de la realidad nacional, el análisis realizado permite identificar conclusiones relevantes. Estas aportan insumos valiosos al debate sobre la organización del tiempo de trabajo desde una perspectiva negociada. Entre ellas se destacan:

1. La ordenación del tiempo de trabajo, y en particular la reducción de la jornada laboral constituye en Uruguay una temática de especial actualidad para los interlocutores sociales. Esta preocupación se refleja tanto en el tratamiento parlamentario de proyectos de ley como en la negociación colectiva sectorial, donde se han incorporado disposiciones en ese sentido. La continuidad del abordaje en distintos espacios de diálogo social evidencia su presencia sostenida en la agenda nacional.
2. Tal como se ha documentado en el informe, los convenios colectivos han permitido establecer límites diarios y semanales de la jornada laboral adaptados a las características y necesidades de cada sector. En ciertos casos, la reducción de la jornada se aplica a categorías específicas, como en el sector naval y en el envasado de supergás, lo que podría responder tanto a particularidades de las tareas desempeñadas o a otros factores como la dinámica negocial.
3. Desde una perspectiva más amplia, la regulación sectorial ha dado lugar a la coexistencia de regímenes horarios diferenciados, en función de las especificidades de cada actividad. Esta diversidad se suma a las diferencias ya previstas en la legislación general, que contempla cargas semanales distintas según el sector.
4. La ductilidad de la negociación colectiva ha permitido que distintos sectores de actividad alcancen acuerdos sobre aspectos relevantes de la ordenación del tiempo de trabajo, destacándose especialmente la

redistribución de la jornada laboral. Las soluciones adoptadas han sido, en términos generales, valoradas positivamente por los interlocutores sociales involucrados. En algunos casos, se contempla la posibilidad de establecer regulaciones a nivel de empresa, siempre que se respeten los parámetros generales dispuestos por rama de actividad.

5. La negociación colectiva también ha demostrado ser una herramienta útil para abordar aspectos que no están definidos expresamente en la legislación. En el caso del sector servicios en Uruguay, por ejemplo, los convenios colectivos han permitido establecer límites a la jornada semanal allí donde la legislación no lo especifica.
6. Si bien la legislación principal sobre tiempo de trabajo en el país tiene una larga trayectoria y carácter de orden público, lo que establece ciertos marcos normativos, esto también plantea la oportunidad de reflexionar sobre temas emergentes en el plano comparado, como la regulación del banco de horas o las particularidades del descanso intermedio. Asimismo, el desarrollo de soluciones innovadoras podría requerir claridad normativa para reducir posibles incertidumbres en su interpretación judicial.
7. En algunos casos, lo acordado a nivel de Consejos de Salarios difiere de lo establecido en la legislación general y que, en la práctica, han sido aplicados de manera uniforme. Un ejemplo ilustrativo es el convenio del sector de recolección de residuos domiciliarios (Grupo 19.6.1, 2017), que contempla la posibilidad de utilizar el descanso intermedio al final de la jornada.
8. En relación con el teletrabajo, no se ha identificado un número significativo de acuerdos de Consejos de Salarios sobre estas temáticas o convenios colectivos a nivel de empresa, lo que podría estar vinculado a la existencia de una ley específica aplicable al sector privado que regula esta modalidad. En efecto, la Ley 19.978 establece en su artículo 5 que la modalidad de teletrabajo debe ser acordada entre las partes en el contrato de trabajo o en un documento anexo. A partir de esta disposición, se observa que las condiciones del teletrabajo suelen ser definidas mediante acuerdos individuales entre empleadores y trabajadores, sin que medie necesariamente un convenio colectivo. También es pertinente considerar factores como el bajo nivel de sindicalización en sectores

donde el teletrabajo es más frecuente –por ejemplo, el sector informático– y la prevalencia de modalidades de contratación independiente en determinadas actividades.

9. En el sector financiero, la suscripción de convenios colectivos sobre teletrabajo en varias empresas parece estar vinculada tanto a la trayectoria de la organización sindical de rama como al contexto generado por la pandemia, que impulsó a las partes a regular esta modalidad para asegurar la continuidad de los servicios.
10. Los convenios analizados evidencian una tendencia creciente hacia la implementación de esquemas que combinan el trabajo presencial con el teletrabajo parcial o modalidades híbridas, adaptadas a las características específicas de cada función. Esta combinación se valora positivamente en términos de facilitar la conciliación entre la vida laboral y familiar. Asimismo, todos los convenios establecen que el teletrabajo debe aplicarse respetando los principios de voluntariedad, igualdad y no discriminación, conforme a lo dispuesto por la Ley 19.978. De este modo, se garantiza que los trabajadores que opten por esta modalidad no vean afectado el goce de sus derechos laborales. Por otra parte, varios convenios reconocen el derecho a la desconexión en forma expresa incluyendo disposiciones más favorables a las previstas en la Ley 19.978.

REFERENCIAS

Convenios y recomendaciones de la OIT

- Convenio núm. 1 sobre las horas de trabajo (industria), 1919.
- Convenio núm. 30 sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930.
- Convenio núm. 47 sobre las cuarenta horas, 1935.
- Convenio núm. 153 sobre la duración del trabajo y los períodos de descanso (transporte terrestre por carretera), 1979.
- Recomendación núm. 116 sobre la reducción de la jornada de trabajo, 1962.

Legislación nacional del Uruguay

- Constitución de la República Oriental del Uruguay, artículo 54.
- Ley 5.350 (1915). Límite de la jornada de trabajo: 8 horas diarias / 48 horas semanales.
- Decreto reglamentario de 29 de octubre de 1957 (Reglamento de la Ley 5.350).
- Ley 7.318. Descanso semanal obligatorio.
- Decreto-Ley 14.320 (1974). Jornada máxima de 8 horas diarias y 44 semanales para el comercio.
- Decreto 611/980. Categorías excluidas de la limitación de jornada.
- Decreto 371/996 y Decreto 3/996. Regímenes especiales para determinadas actividades.
- Ley 15.996 y Decreto 550/989. Horas extras y recargos.
- Decreto-Ley 15.180 y Ley 18.399. Subsidio por desempleo y reducción de horario.
- Ley 18.508. Negociación colectiva en el sector público.
- Ley 18.566. Negociación colectiva en el sector privado.
- Ley 19.121 (2013). Estatuto del funcionario público – jornada laboral efectiva de 40 horas.
- Ley 19.978 (2021). Regulación del teletrabajo en el ámbito privado.

- Ley 20.212 (2022). Rendición de Cuentas: teletrabajo en el sector público.
- Decreto 319/010. Duración mínima de la jornada en la administración central.

Documentos, estudios y fuentes institucionales

- Eurofound (2021). *Right to disconnect in the EU*. Dublín: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Instituto Nacional de Estadística (INE, Uruguay) (2025). *Datos sobre horas habituales de trabajo semanal*.
- Oficina Nacional del Servicio Civil (ONSC) y AGESIC (2021a). *Encuesta sobre teletrabajo en la administración central*.
- Oficina Nacional del Servicio Civil (ONSC) (2021b). *Reglamento del plan piloto de teletrabajo en la administración pública*.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2018). *Collective Bargaining Coverage Rate (%) - Annual*, base de datos ILOSTAT.
- _____, 2019. *Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada*.
- _____, 2022a. *Informe sobre el Diálogo Social 2022: La negociación colectiva en aras de una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente*.
- _____, 2022b. *Seminario internacional sobre la ordenación del tiempo de trabajo en un mundo en transformación*.
- _____, 2025a. *Ciclo de conversatorios sobre experiencias internacionales en reducción de la jornada laboral y organización del tiempo de trabajo*.
- _____, 2025b. *Reducción de la jornada laboral: evolución global y desafíos para América Latina. Informe Técnico 53. OIT Cono Sur*.

Convenios colectivos y acuerdos analizados

(Ver Anexo I y II del informe para el listado completo de acuerdos de Consejos de Salarios y convenios colectivos por sector)

ANEXO I

► Listado de los acuerdos de Consejos de Salarios y convenios colectivos analizados

Acuerdo del Consejo de Salarios del sector de la metalurgia (grupo 8.1, 2023)

Acuerdo del Consejo de Salarios del sector naval (grupo 8.1, 2021)

Acuerdo del Consejo de Salarios del sector construcción (grupo 9.1, 2008)

Acuerdo del Consejo de Salarios del sector peajes (grupo 9.2 y 9.3, 2014)

Acuerdo del Consejo de Salarios del sector envasado de supergás (grupo 10.21, 2010)

Acuerdo del Consejo de Salarios del sector salas de juego, sociedades hípicas y *studis* (grupo 18.6.1, 2008 y 2016)

Acuerdo del Consejo de Salarios del sector recolección de residuos domiciliarios (grupo 19.6.1, 2017)

Convenio colectivo del sector forestación (grupo 24, 2010)

Acuerdo del Consejo de Salarios del sector aserraderos (grupo 6.3, 2024)

Acuerdo del Consejo de Salarios del sector fabricación de tejidos de punto (grupo 4.2, 2023)

Acuerdo del Consejo de Salarios del sector construcción (grupo 9.1, 2023)

Acuerdo del Consejo de Salarios del sector transporte terrestre de carga nacional (grupo 13.7, 2024)

Acuerdo del Consejo de Salarios del sector servicio de acompañantes (grupo 15.3, 2023)

Acuerdo del Consejo de Salarios del sector producción audiovisual independiente no publicitaria (grupo 18.9, 2024)

Convenio colectivo de empresa en el sector financiero (10 de diciembre de 2021)

Convenio colectivo de empresa en el sector financiero (21 de febrero de 2022)

Convenio colectivo de empresa en el sector financiero (15 de noviembre de 2021)

Convenio colectivo suscrito a nivel de gobierno departamental (25 de julio de 2022)

Convenio colectivo suscrito a nivel de organismo especializado en tecnologías aplicadas a la educación (27 de noviembre de 2024)

Convenio colectivo suscrito a nivel de ministerio (28 de agosto de 2025)

ANEXO II

► Ejemplos de extractos de cláusulas identificadas en los acuerdos de Consejos de Salarios y en los convenios colectivos analizados

REDUCCIÓN DE LA JORNADA	
<p>Acuerdo del Consejo de Salarrios del sector de la metalurgia (grupo 8.1, 2023)</p> <p><i>"Se acuerda la reducción de la jornada semanal que pasará a ser de 46 horas sobre la base del pago de 48 horas semanales, la que se implementará de manera gradual de la siguiente forma:</i></p> <p>a.- <i>Las empresas que tengan un régimen de 48 horas semanales reducirán una hora a partir del 1º de enero de 2024 (régimen de 47 horas de labor x 48 horas pagas) y la segunda hora se reducirá a partir del 1º de enero de 2025, fecha a partir de la cual comenzará a regir la jornada semanal de 46 horas semanales de labor.</i></p> <p>b.- <i>En las empresas que se trabaja en jornadas semanales menores a 48 horas, pero mayores a 46 horas, la reducción se aplicará el 1º de enero de 2024.</i></p> <p>c.- <i>En aquellas empresas que distribuyen la jornada del sábado de lunes a viernes con un régimen de jornada discontinua pero que pagan parte del descanso, se reducirá solo una hora los días viernes a partir del 1 de enero de 2024.</i></p> <p>d- <i>Excepto las empresas comprendidas en el literal anterior (c), el tiempo de trabajo reducido se podrá instrumentar por parte de la empresa en forma diaria, semanal (por ejemplo 2 horas el día viernes) o mensual (por ejemplo, un sábado al mes), en función de su sistema productivo y las características de la misma.</i></p> <p><i>En todos los casos, la reducción de la jornada semanal será sin pérdida salarial ni beneficio laboral alguno, así como no implicará disminución de la cantidad de días de licencia anual.</i></p> <p><i>En situaciones extraordinarias de aumento en la producción o circunstancias especiales que lo justifique, las Empresas podrán requerir de sus trabajadores el compromiso para realizar horas extras, debiéndose respetar la normativa vigente en la materia.</i></p> <p><i>(Vigencia). La reducción de la jornada acordada en el presente Convenio mantendrá su plena vigencia hasta que un nuevo acuerdo entre las partes la sustituya o una Ley establezca un régimen más favorable."</i></p> <p>(cláusula cuarta)</p>	

Acuerdo del Consejo de Salarios del sector naval (grupo 8.1, 2021)

“Se establece que a partir del 01/01/2022 el ciclo semanal de labor del personal cuyas categorías se encuentran exclusivamente incluidas en el Laudo para Sector Operarios de Diques, Varaderos y Astilleros (Peón, Peón práctico, Medio Oficial, Oficial C, B y A), se reducirá, pasando éste de 44 a 40 horas de trabajo efectivo de lunes a viernes, con pago de 44 horas sencillas. A partir de la misma fecha, el día sábado pasará a considerarse un día de asueto semanal.

La paga de las 4 horas sencillas semanales al valor de cada categoría laboral se generará al completar las 40 horas de labor efectiva, percibiéndose la cuota parte proporcional de esas 4 horas sencillas cuando no se complete la totalidad de las horas semanales de labor acordadas.

A los efectos de la aplicación de la Ley 15.996 y su Dto. Reglamentario 550/989, las horas que eventualmente se laboren en día de descanso (sábados o domingos) o feriado, se abonarán con un recargo del 100% hasta completar la jornada diaria legal o convencional (8 horas) y las horas extras, que son las que excedan dicho límite, tendrán un recargo del 150%.

Considerando las particularidades propias de la industria naval, en cada empresa se acordarán las guardias necesarias para la realización de tareas críticas (seguridad, electricidad, bomberos, varadas o botaduras, etc.) y el personal involucrado en las mismas se desempeñará los días sábados en la forma que lo viene haciendo previo a este Convenio, percibiendo las horas trabajadas de la forma indicada en el párrafo anterior.

Los días sábados, pese a ser un día que no se trabajará, se computarán para el goce de la licencia anual reglamentaria (Dto. 497/978).”

(cláusula tercera)

Acuerdo
del Consejo
de Salarios
del sector
construcción
(grupo 9.1, 2008)

“A. Las partes ratifican el acuerdo expresado en el Decreto 717/986, así como el acuerdo expresado en el art. 11º del Decreto 643/988, y declaran asimismo que son ajustados a derecho los regímenes de jornadas y horarios de trabajo, contenidos en el presente artículo. Las partes acuerdan en reducir la jornada de trabajo de la siguiente forma:

B. Durante el período comprendido entre el 1º de noviembre de 2008 y el 31 de octubre de 2009 se trabajará de lunes a jueves, a razón de jornadas diarias de 9 horas. 30 minutos y los viernes 8 horas. 30 minutos.

C. Desde el 1º de noviembre de 2009, se trabajarán jornadas diarias de 9 horas de lunes a jueves y los viernes 8 horas.

D. No será obligatorio trabajar más allá de los horarios establecidos en los literales “B” y “C” de este artículo.

E. Las cuatro horas semanales, que surgen de la reducción acordada (medidas en forma diaria), sólo podrán ser trabajadas de común acuerdo entre los trabajadores y la empresa.

F. No se podrá establecer en los contratos de trabajo individuales la obligatoriedad de trabajar más allá de los horarios establecidos en los literales “B” y “C”.

G. Los diferendos que tengan por origen la aplicación e interpretación del presente acuerdo, serán sometidos a la consideración de la Comisión de Interpretación, la cual se crea, y estará integrada por los representantes de las gremiales de trabajadores y empleadores en los Consejos de Salarios”.

(cláusula cuarta)

<p>Acuerdo del Consejo de Salarios del sector peajes (grupo 9.2 y 9.3, 2014)</p>	<p><i>“El régimen de trabajo será de 44 horas, organizada en turnos que permitan a las empresas trabajar todos los días del año y a los trabajadores tener dos descansos semanales consecutivos rotativos. La reducción de la jornada referida se efectivizará en dos etapas, la primera etapa se realizará el 1º de noviembre de 2014, pasando el régimen de trabajo de 48 a 46 horas de trabajo y el 1º de marzo de 2016 la segunda etapa, pasando el régimen de trabajo de 46 a 44 horas de trabajo.</i></p> <p><i>El régimen general de trabajo para las áreas de operación y mantenimiento, consistente en 6 (seis) días corridos de trabajo de 8 horas, con 2 (dos) días corridos de descanso se mantendrá hasta el 31 de octubre de 2014.</i></p> <p><i>Créase una Comisión Bipartita, a razón de 2 integrantes por cada parte profesional, a efectos de realizar y estudiar propuestas sobre los diferentes regímenes horarios que se aplicarán a partir del 1º de Noviembre de 2014. La misma deberá prever la necesidad de organización de trabajo y armado de los turnos en base a los nuevos regímenes horarios. La Comisión de referencia dispondrá de un plazo hasta el 30 de setiembre de 2014 para elaborar una o varias propuestas de aplicación del nuevo sistema, la cual será elevada al Consejo de Salarios del Grupo 9 para su aprobación.</i></p> <p><i>El régimen general de trabajo para las áreas administrativas y de atención al usuario (44 horas) se mantendrá en cinco días de trabajo corridos con redistribución de las horas del sexto día en los mismos y dos días de descanso consecutivos”.</i></p> <p>(cláusula séptima)</p>
--	--

Acuerdo del Consejo de Salarios del sector envasado de supergás (grupo 10.21, 2010)

“A partir del 1º de abril de 2011 se establece exclusivamente la reducción de jornada para los sectores de: planta de envasado, taller de recalificación y pintura de envases. La misma será de 40 horas semanales divididos en 5 días de 8 horas, complementariamente al acuerdo de la tripartita de S.S.T de fecha 25/01/2011 y 8/2/2011. La reducción de la carga horaria se justifica por razones de seguridad y salud laboral (esfuerzo físico), lo que supone también el compromiso de evitar la realización de horas extras. Esta reducción de la carga horaria no implica una rebaja salarial, ni una modificación de los días de descanso del personal efectivo anual.”

En función de lo establecido en la presente cláusula se aclara que los salarios mínimos fijados en la cláusula 3º de este convenio corresponde a partir del 1º de Enero de 2011 hasta el 31 de marzo de 2011 a 44 horas semanales, y a partir del 1º de Abril de 2011 dichos montos corresponden a 40 horas semanales en aquellas categorías relativas a los sectores en donde a partir de esa fecha se produce la reducción de la jornada. Sin perjuicio de los planteos que puedan realizarse en el ámbito de la Inspección General de Trabajo y Seguridad Social, no están incluidos en este Convenio, en los temas y condiciones establecidas en la presente cláusula, los sectores de: mantenimiento de planta, granel y fiscalías descriptas en la cláusula decimoprimera del presente Convenio”

(cláusula décima)

Acuerdo del Consejo de Salarios del sector salas de juego, sociedades hípicas y studs (grupo 18.6.1, 2008 y 2016)

“Las partes convienen en reducir el tiempo semanal de trabajo en los siguientes términos y condiciones:

a) a partir del 1ero. de enero de 2009, el régimen de trabajo aplicable al personal que cumple funciones en los Centros de Entretenimientos -Slots y Agencias Hípicas- será de 40 horas semanales de labor, distribuido en 5 (cinco) jornadas de 8 (ocho) horas cada una, generándose -por ende- un descanso semanal de 48 (cuarenta y ocho) horas continuas. Como consecuencia de este nuevo régimen, la jornada se desarrollará en régimen de jornada continua, con un descanso intermedio de 30 (treinta) minutos, eliminándose el descanso adicional de 15 (quince) minutos actualmente aplicables.

b) a partir del 1ero. de febrero de 2009, el régimen de trabajo aplicable al personal que cumple funciones en el Hipódromo Nacional de Maroñas, será de 44 horas semanales de labor, las que serán cumplidas en 5 (cinco) jornadas de 8 (ocho) horas y 1 (una) jornada de 4 (cuatro) horas o redistribuyendo estas últimas horas en todos o algunos de los restantes días de la semana, generándose -por ende- un descanso semanal de 36 (treinta y seis) o de 48 (cuarenta y ocho) horas continuas, según corresponda. La redistribución será acordada en cada caso mediante acuerdo de partes. Este régimen sólo será aplicable a aquellos empleados que actualmente cumplan efectivamente 48 horas semanales de labor.”

(cláusula decimoprimer)

“A) Las partes convienen en mantener el régimen de trabajo aplicable al personal que cumple funciones en los Centros de Entretenimientos -Slots y Agencias Hípicas- en los términos actualmente vigentes, es decir, 40 horas semanales de labor, distribuido en 5 (cinco) jornadas de 8 (ocho) horas cada una, generándose -por ende- un descanso semanal de 48 (cuarenta y ocho) horas continuas. (cláusula Decimoprimera del acta de acuerdo celebrada el día 7 de noviembre de 2008 en el ámbito de este Consejo de Salarios del Grupo Nº 18 “Servicios Culturales de esparcimiento y comunicaciones” Subgrupo 06 “Salas de juego; Sociedades Hípicas; Studs y Caballerizas” capítulo “Sociedades Hípicas, Casinos Electrónicos y Agencias Hípicas (homologado por Decreto Nro. 774/008 de 22.12.2008).

B) Las partes convienen que a partir del 1º de enero de 2017, el personal de los hipódromos que desempeñen tareas en las categorías de Supervisor de Seguridad, Control de acceso, Guardia de seguridad y Auxiliar de Seguridad, tendrán un régimen de 40 horas semanales de labor, distribuido en 5 (cinco) jornadas de 8 (ocho) horas cada una, generándose -por ende- un descanso semanal de 48 (cuarenta y ocho) horas continuas.

C) Este régimen se aplicará a partir del 1º de enero de 2018 al resto del personal de los hipódromos comprendidos en este acuerdo”.

(cláusula decimosegunda)

Acuerdo
del Consejo
de Salarios
del sector
recolección
de residuos
domiciliarios
(grupo 19.6.1,
2017)

“1. Los trabajadores del sector, a partir del 1 de abril de 2017 tendrán un régimen máximo de jornada semanal de 44 horas, sin perjuicio de las horas extras que realicen. Las mismas se prestarán en jornadas diarias continuas de 7 horas con 20 minutos, durante 6 días a la semana. El descanso intermedio tendrá una extensión de 30 minutos pago que se gozará al final de jornada y por consiguiente laborarán 6 horas y 50 minutos efectivas de trabajo entendiéndose que este régimen de jornada y descanso es más beneficioso y resguarda la actividad física que en la operativa prestan los trabajadores.

2. Las rutas de barrido y recolección de residuos actualmente fijadas deberán ser debidamente cumplidas en el horario y jornada establecidos en este acuerdo. A fin de adoptar este nuevo régimen, las empresas realizarán las modificaciones necesarias a su juicio para viabilizar la logística y operativa de los respectivos servicios.

3. Como disposición transitoria y en mérito a que existe controversia sobre el régimen de jornada aplicable, se acuerda que los trabajadores que actualmente cumplan un régimen de 48 horas semanales normales, a razón de 8 horas diarias durante 6 días a la semana y con descanso intermedio pago de media hora, podrán mantener el régimen actual con los valores de jornal vigentes para el personal que no haya realizado acuerdo individual. Aquellos que tengan otros regímenes que sumen 44 horas semanales, deberán llevar su modalidad de trabajo a la descripta en el numeral 1) del artículo segundo.

4. Se ratifica el régimen de trabajo referido en el numeral 1) del artículo segundo de este acuerdo para las empresas y trabajadores que actualmente lo estén llevando a cabo.

5. La distribución de la jornada referida en el numeral 1) del artículo segundo aplicará únicamente a choferes, acompañantes, cargadores, peones de barrido, motolíderes y maquinistas, no rigiendo para el resto del personal.

6. Los pañoleros, funcionarios de depósito, ayudantes de supervisor (Encargado) y mantenimiento, desempeñarán tareas en jornada de 7 horas y 20 minutos con descanso intermedio pago de 30 minutos, gozándose el mismo entre la cuarta y quinta hora de labor. El personal administrativo mantendrá su régimen actual de trabajo de 44 horas semanales”.

(cláusula segunda)

REDISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA LABORAL

Convenio colectivo del sector forestación (grupo 24, 2010)	<p>DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA SEMANAL: Las partes profesionales manifiestan su acuerdo a que en las empresas se puedan suscribir convenios de distribución de la jornada semanal diferentes a los regímenes que funcionan actualmente, con jornadas de mayor duración y acumulación de descansos y a presentar los convenios que resultaran al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para su registro. A esos efectos las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativos de la actividad, la SPF y el SOIMA, firmantes de este Acuerdo, atendiendo a las previsiones de los Convenios Internacionales del Trabajo, manifiestan su conformidad con la implementación de sistemas especiales de distribución de la jornada que cumplan con esas características.</p> <p>Asimismo, y en acuerdo con el trabajador, se podrá aplicar un régimen de acumulación de los días de descanso semanal a períodos quincenales o mensuales, en cuyo caso, el tiempo de descanso generado deberá ser gozado en forma íntegra y sin interrupciones dentro de la quincena o mes siguiente, según corresponda.</p> <p>(cláusula décima)</p> <p>DISTRIBUCIÓN DEL SÁBADO: Las partes acuerdan que, conforme a la normativa vigente, podrán eliminarse o reducirse las jornadas de los días sábados o del sexto día de trabajo. Cuando ello ocurra, las horas de ese día se distribuirán en los restantes días de la semana, los cuales tendrán una duración de hasta 9 horas 36 minutos, en las jornadas discontinuas, o 9 horas 30 minutos en las jornadas continuas, más el período de descanso intermedio que se disponga y que no se computará como trabajo efectivo a esos efectos.</p> <p>En cada empresa se podrá adoptar el régimen de jornadas y horarios que considere más adecuado y dentro de una misma empresa se podrán aplicar diversos horarios, según las características propias o exigencias del trabajo.</p> <p>(cláusula décimo primero)</p>
--	---

TURNOS DESCANSOS, HORAS EXTRAS Y GUARDIAS

Acuerdo del Consejo de Salarios del sector producción audiovisual independiente no publicitaria (grupo 18.9, 2024)	<p>HORAS DE ENGANCHE DE LOS TÉCNICOS. Entre la hora de finalización de una jornada y el comienzo de la inmediata siguiente, deben transcurrir al menos 11 horas de descanso. En caso de que el trabajador sea convocado antes de haber transcurrido 11 horas de descanso, las horas entre la convocatoria y el final del tiempo estipulado como descanso serán llamadas "horas de enganche" y su remuneración será considerada como hora extra.</p> <p>(cláusula trigésima primero)</p> <p>SEMANA LABORAL: 1. A) EN RODAJE La semana laboral será de 6 días, por un día de descanso, procurándose que éste sea el día domingo. Se podrá organizar una semana de 5 días de rodaje con 2 de descanso, procurándose que los días de descanso sean en sábado y domingo.</p> <p>1. B) SEMANA DE 6 DÍAS DE TRABAJO: en caso de que la semana inmediatamente anterior se filmara en horario nocturno y el primer día de filmación de la semana siguiente fuera diurno, los trabajadores dispondrán de 11 horas de enganche, se acumulará las horas de la jornada de descanso a las horas de enganche;</p> <p>1. C) SEMANA DE 5 DÍAS DE TRABAJO: el trabajador dispone de 48 horas de descanso, sin adicionar las horas de enganche.</p> <p>2) EN PRE-PRODUCCIÓN. La semana de trabajo en pre-producción y cierre estará compuesta por cinco jornadas de 8 horas diarias de lunes a viernes, descansando sábados y domingos. El salario semanal será equivalente al 55% del salario percibido en rodaje.</p> <p>(cláusula trigésima segunda)</p>
Acuerdo del Consejo de Salarios del sector fabricación de tejidos de punto (grupo 4.2. 2023)	<p>Régimen de turnos. Conforme al sistema y a los horarios establecidos por las empresas, el trabajo se realizará en turnos fijos o rotativos, con la frecuencia que éstas determinen.</p> <p>El personal que descance entre las 06:00 horas del día sábado y las 22:00 horas del día domingo se considerará integrante del primer turno de la semana, iniciándose ésta a partir del día domingo a la hora 22:00. Aquellos operarios que descansan entre las 06:00 horas del día domingo y las 22:00 horas del día lunes, se considerarán integrantes del tercer turno de la semana, correspondiendo el ingreso a la hora 22:00 del día lunes.</p> <p>(cláusula decimotercera)</p>

Acuerdo
del Consejo
de Salarios
del sector
construcción
(grupo 9.1, 2023)

GUARDIA RETÉN: Desde la firma del presente, las partes acuerdan ajustarse al sistema de guardia retén, el cual se dispondrá de la siguiente forma:

- A) **GUARDIA PASIVA (TIEMPO QUE NO CONFIGURA TRABAJO EFECTIVO).** Con el consentimiento del trabajador se ingresará en un sistema de Guardia pasiva a efectos de cubrir las tareas de mantenimiento correctivo y/o servicios; a modo de ejemplo: UTE (ejemplo no taxativo: reconexiones, conexiones, fallas, apagones), OSE, ANTEL, interrupción de servicios, Plantas de Bombeo, acondicionamiento térmico (a vía de ejemplo no taxativo: cortes de cadenas de fríos); ascensores, instalaciones contra incendios) emergencias y urgencias que se produzcan fuera de la jornada habitual en la industria. No se podrá aplicar para desarrollo de nueva producción, ni sustituir tiempo extraordinario de trabajo.

A estos efectos, durante toda la guardia, el trabajador designado deberá cumplir con las obligaciones siguientes: i) estará fácilmente ubicable; ii) en condiciones adecuadas para el trabajo; y iii) a una distancia que no implique una demora mayor a 60 minutos en llegar al obrador o lugar efectivo de prestación del trabajo, si fuera convocado.

Las partes acuerdan que el tiempo en el cual el trabajador esté de guardia, pero no es convocado a trabajar no se considera tiempo de trabajo efectivo o a la orden.

El régimen de guardia no podrá exceder de las 119 horas semanales distribuidas en una máximo de 7 días por trabajador.

PRIMA POR GUARDIA: Los trabajadores que se encuentren de guardia según planificación acordada y comunicado por la empresa, percibirán una prima por guardia con independencia de que sean o no convocados durante la misma para prestar trabajo efectivo. Cada hora de guardia generará una prima equivalente del 60% del valor hora del jornal de la categoría V Medio Oficial Albañil, No Incluido en el Decreto Ley 14.411.

- B) **“GUARDIA ACTIVA” (TIEMPO EVENTUAL DE ACTIVIDAD):** En el caso de que durante la guardia el trabajador sea convocado para prestar servicios, se entenderá que cumple horas de trabajo efectivo entre el inicio del desplazamiento del vehículo para quienes cuenten con él, o desde la presentación en el centro u obrador donde se requiera su trabajo hasta el retorno a su domicilio o lugar de espera y dichas horas le serán remuneradas como tales, en las formas siguientes:

B.1- Si el mismo día en que da comienzo la guardia, el trabajador hubiere prestado servicios cumpliendo su jornada habitual, y durante la guardia es convocado a prestar servicios, el trabajo efectivo que cumpla deberá abonarse con el recargo correspondiente a las horas extras.

Acuerdo del Consejo de Salarios del sector construcción (grupo 9.1, 2023)	<p><i>B.2- Si el trabajador hubiere iniciado la guardia durante su día de descanso semanal, el trabajo efectivo que cumpla ante una convocatoria le será abonado con el recargo correspondiente a las horas de trabajo en día de descanso semanal.</i></p>
	<p><i>Las partes acuerdan un máximo de 46 horas semanales de guardia activa, estas se distribuirán de la siguiente forma: de lunes a viernes, un máximo de 6 horas de trabajo efectivo diario (no computa el tiempo de traslado a estos efectos) y Sábados y Domingos, máximo 8 horas por día de trabajo efectivo. En aquellos casos que, por la necesidad del servicio o ante una emergencia o urgencia, la demanda laboral supere las horas previstas, se podrá acordar superar los topes mencionados, redistribuyendo las horas disponibles restantes.</i></p>
	<p><i>Aquellos trabajadores que cumplan guardia retén en una semana no serán convocados para la semana inmediata posterior. En aquellos casos en que el trabajador supere las 6 horas de trabajo como retén activo en el turno y haya realizado tareas en su jornada habitual, el operario podrá ingresar a prestar servicios en el turno vespertino del día siguiente en caso de existir o eventualmente correr su jornada habitual en idéntica cantidad de horas, comunicación mediante con la empresa.</i></p>
	<p><i>Alcance General: Se aplicará para las tareas de mantenimiento correctivo y/o servicios (a modo de ejemplo: UTE (ejemplo no taxativo: reconexiones, conexiones, fallas, apagones), OSE, ANTEL, interrupción de servicios, Plantas de Bombeo, acondicionamiento térmico (a vía de ejemplo no taxativo: cortes de cadenas de fríos), ascensores, instalaciones contra incendios) emergencias y urgencias que se produzcan fuera de la jornada habitual en la industria. No se podrá aplicar para desarrollo de nueva producción, ni sustituir tiempo extraordinario de trabajo.</i></p>
	<p><i>Aquellos trabajadores que cuenten a la fecha con transporte suministrado por las empresas para el cumplimiento de los servicios deberán continuar con los mismos, quienes no, deberán presentarse en el centro de trabajo u obrador en el tiempo indicado; asimismo se deberá otorgar medio de comunicación al operario que ingrese en guardia retén.</i></p>
	<p><i>En caso de la licencia anual acordada por la industria, aquellos operarios que realizaron tareas en un periodo deberán librar en el próximo, salvo acuerdo de partes en contrario.</i></p>
	<p><i>En caso de trabajo como guardia activa en horario de 20:00 a 06:00 horas, el trabajador percibirá la compensación por nocturnidad como permanente.</i></p>
	<p><i>Las partes acuerdan que, de tener convenios más beneficios sobre el presente los mismos se mantendrán vigentes.</i></p>
<p><i>(Cláusula decimoséptima)</i></p>	

TELETRABAJO Y DERECHO A LA DESCONEXIÓN

Convenio colectivo de empresa en el sector financiero (10 de diciembre de 2021)	<p><i>“...No podrán habilitarse modalidades que impliquen un porcentaje menor al 10% de trabajo presencial mensual, debiendo teletrabajar el tiempo restante hasta completar el 100% de sus jornadas, salvo acuerdo previo entre la Empresa y AEBU; o la existencia de situaciones de emergencia que lo ameriten, las que deben ser comunicadas a AEBU (símil emergencia nacional COVID)”</i></p> <p>(cláusula primera)</p> <p><i>“El horario de referencia del empleado será con carácter general, el de su jornada de trabajo normal en régimen de jornada presencial.</i></p> <p><i>La Empresa expresamente manifiesta que el Empleado no está obligado a responder comunicación alguna que pueda recibir fuera de sus horas normales de trabajo.”</i></p> <p>(cláusula séptima)</p>
Convenio colectivo de empresa en el sector financiero (21 de febrero de 2022)	<p><i>“El Banco podrá habilitar las siguientes modalidades de trabajo: presencial, teletrabajo o híbrido (combinación de presencial y teletrabajo), las que podrán ser aplicables dependiendo de la tarea que realiza cada trabajador/a y las necesidades que definan las jefaturas de los distintos sectores o áreas.”</i></p> <p>(cláusula cuarta- Artículo 134º Bis)</p> <p><i>“Cualquiera sea la modalidad de teletrabajo será de aplicación el Convenio colectivo de trabajo vigente y se mantendrán en todos los casos los beneficios existentes para los trabajadores presenciales.”</i></p> <p>(cláusula cuarta – Artículo 134 Bis.6)</p>

Convenio colectivo suscrito a nivel de gobierno departamental (25 de julio de 2022)

“Las partes acuerdan un régimen mixto de trabajo presencial y teletrabajo. La Administración podrá utilizar el teletrabajo en aquellas reparticiones con uso intenso, extendido o exclusivo de elementos de tecnología de la información y comunicación siempre que el servicio y las tareas lo permitan y que otorgue al funcionariado, pasante, becarios/as los implementos necesarios para el teletrabajo. La Administración definirá qué funcionarios/as podrán teletrabajar, así como los días de trabajo presencial, el cual no podrá ser inferior al 10% de los días a trabajar en el mes. En todos los casos se deberá continuar con las líneas de labor, coordinación, comunicación con jefes, fomentando el sentido de pertenencia y compromiso con la institución y equilibrando las necesidades con jefes, fomentando el sentido de pertenencia y compromiso con la institución y equilibrando las necesidades de socialización del funcionariado.”

(cláusula sexta)

PRINCIPIOS RECTORES. 1) Voluntariedad: La vinculación a través del teletrabajo es voluntaria, tanto para la Administración como para el/la funcionario/a, becario/a o pasante, pudiéndose pactar dicha modalidad, tanto al ingreso como durante el transcurso del vínculo funcional. 2) Reversibilidad: con un aviso previo de 7 (siete) días hábiles, retomando las tareas en forma presencial. La modalidad de teletrabajo es reversible para cualquiera de las partes, 3) Igualdad: desempeñen bajo la modalidad de teletrabajo gozarán de los mismos derechos y acceso a las mismas condiciones de trabajo que quienes trabajen en las instalaciones de la Intendencia y Municipios de Montevideo salvo las que sean inherentes a la prestación del trabajo en forma presencial. En particular, se respetará su derecho al descanso, a la intimidad, y a la libertad sindical. Quienes se 4) No discriminación: La modalidad de teletrabajo no será medio para la distinción, exclusión o restricción, ya sea basada en la nacionalidad, origen étnico racial, sexo, edad, orientación sexual o identidad de género, estado civil, religión, condición económica, social, cultural, situación de discapacidad, lugar de residencia u otros factores, que tenga por objeto menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales. 5) Equidad: Quienes presenten sus tareas bajo la modalidad de teletrabajo tendrán el mismo trato respecto a la formación y al desarrollo de su carrera funcional...”

(cláusula séptima)

“JORNADA. El teletrabajo estará sujeto a las reglas generales sobre jornada laboral establecidas en la normativa departamental vigente y las particularidades del servicio, tales como el régimen de guardias. El horario a cumplir será acordado entre funcionarios/as y jefaturas dentro del plan de asistencia presencial considerando el cumplimiento de las tareas y buen funcionamiento del Servicio. Las horas extras deberán ser justificadas y autorizadas de la misma forma que la realización de las horas extras de manera presencial.”

(cláusula novena)

“DEL REGISTRO DE ASISTENCIA: TELETRABAJO: Los/as funcionarios/as, becario/a, pasante, deberán marcar en el sistema de registro de asistencia que permita determinar la cantidad de horas trabajadas, ya sea de forma diaria o de forma semanal. Este sistema deberá garantizar siempre la protección del derecho a la intimidad y a la vida privada del funcionario/a, becario/a, pasante.”

(cláusula décima)

“DERECHO A LA DESCONEXION DIGITAL: El funcionariado que trabaje bajo la modalidad de teletrabajo tiene derecho a desconectarse de sus responsabilidades laborales y a no recibir o contestar comunicaciones, órdenes u otros requerimientos relacionados con su trabajo, tanto durante el descanso intermedio en la jornada laboral, cuando finaliza la misma, así como durante los períodos de licencias o asuettos, excepto cuando se encuentre en régimen de guardia, o se dé una situación de urgencia, como balances, implantaciones, u otras razones de fuerza mayor. El deber de la Administración de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación institucional y de trabajo durante los períodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualquier límite y precaución en materia de jornada que disponga la normativa vigente. El tiempo de desconexión entre jornadas deberá ser de, por lo menos, 12 (doce) horas continuas en un período de 24 (veinticuatro) horas.”

(cláusula decimocuarta)

	<p>“PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN. “(el organismo) se compromete a evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, particularmente por razón de sexo, edad, antigüedad o grupo profesional o discapacidad, del funcionariado que presta servicios bajo la modalidad de teletrabajo, asegurando la igualdad de trato y la prestación de apoyos, y realizando los ajustes razonables que resulten procedentes. Igualmente, tendrá en cuenta al funcionariado que teletrabaje y sus características laborales, en el diagnóstico, implementación, aplicación, seguimiento y evaluación de medidas y planes de igualdad. Asimismo, la Intendencia tendrá presente las particularidades del teletrabajo en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso laboral, violencia y discriminación.”</p> <p>(cláusula decimoséptima)</p>
Convenio colectivo suscrito a nivel de organismo especializado en tecnologías aplicadas a la educación (27 de noviembre de 2024)	<p>“Principios Rectores. a. Acuerdo voluntario. La implantación del teletrabajo requiere un acuerdo de voluntades entre la empresa y los trabajadores. La negativa del empleado a teletrabajar, así como la negativa del empleador al teletrabajo, no es en sí, un motivo de rescisión de la relación laboral ni de modificación de las condiciones de trabajo de este trabajador. b. Reversibilidad acordada. Las partes podrán modificar la modalidad de trabajo presencial a la de teletrabajo y de teletrabajo a presencial; la opción de cambiar de modalidad debe ser siempre voluntaria y acordada entre la empresa y los trabajadores. El teletrabajador tiene derecho a volver al puesto de trabajo presencial en los establecimientos de la empresa. (La empresa) dispondrá de un puesto físico adecuadamente equipado para el caso que se haya acordado la reversión a la tarea presencial según se regula en esta cláusula. c. Igualdad. Respeto de derechos ya consagrados Los trabajadores que realizan teletrabajo 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 del trabajo en forma presencial. En particular, se respetará su derecho al descanso, a la intimidad, a la seguridad e higiene laboral y a la libertad sindical”</p> <p>(cláusula sin número)</p> <p>“Modalidad. La modalidad de teletrabajo será parcial, debiéndose acordar la cantidad de días presenciales entre la jefatura y las personas que integran cada sector tomando en cuenta: a) características del cargo y la responsabilidad del trabajador; b) naturaleza de la tarea realizada; c) organización del trabajo y cumplimientos de objetivos del área o sector; d) el cumplimiento de los compromisos y desempeño de las partes. Existen días y/o semanas de trabajo en que se requiere en su totalidad el desarrollo del trabajo presencial, por lo que en estas circunstancias no podrá realizarse teletrabajo.”</p> <p>(cláusula sin número)</p>

	<p><i>“Jornada de trabajo. Deberá existir una desconexión mínima de 12 horas continuas entre una jornada y la siguiente. El total del tiempo trabajado no superará el límite establecido contractualmente. Establécese el tope máximo de 20 horas de teletrabajo adicionales mensuales por empleado, debidamente coordinadas con el jefe, las que deberán ser compensadas en el mismo cuatrimestre en el que se trabajan.”</i></p> <p>(cláusula sin número)</p> <p><i>“Flexibilidad horaria por Cuidados de familiar. Podrá acordarse un rango de flexibilidad horaria que contemple las necesidades de organización familiar para aquellos trabajadores que tengan a su cuidado hijos/as menores de edad, familiares con discapacidad, o familiares mayores de edad.”</i></p> <p>(cláusula sin número)</p>
Convenio colectivo suscrito a nivel de ministerio (28 de agosto de 2025)	<p>1) <i>Voluntariedad: La vinculación a través del teletrabajo es voluntaria, tanto para la Administración como para el/la funcionario/a, becario/a o pasante, pudiéndose pactar dicha modalidad, tanto al ingreso como durante el transcurso del vínculo funcional.</i> 2) <i>Reversibilidad: con un aviso previo de 7 (siete) días hábiles, retomando las tareas en forma presencial. La modalidad de teletrabajo es reversible para cualquiera de las partes,</i> 3) <i>Igualdad: desempeñen bajo la modalidad de teletrabajo gozarán de los mismos derechos y acceso a las mismas condiciones de trabajo que quienes trabajen en las instalaciones de la Intendencia y Municipios de Montevideo salvo las que sean inherentes a la prestación del trabajo en forma presencial. En particular, se respetará su derecho al descanso, a la intimidad, y a la libertad sindical. Quienes se</i> 4) <i>No discriminación: La modalidad de teletrabajo no será medio para la distinción, exclusión o restricción, ya sea basada en la nacionalidad, origen étnico racial, sexo, edad, orientación sexual o identidad de género, estado civil, religión, condición económica, social, cultural, situación de discapacidad, lugar de residencia u otros factores, que tenga por objeto menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales.</i> 5) <i>Equidad: Quienes presenten sus tareas bajo la modalidad de teletrabajo tendrán el mismo trato respecto a la formación y al desarrollo de su carrera funcional.</i> 6) <i>Modalidad mixta: combinación de teletrabajo y presencialidad. El régimen de teletrabajo implicará una</i> 7) <i>Prevalencia de la función: El teletrabajo no puede implicar en ningún caso desmedro en la calidad, eficacia, eficiencia y oportunidad en el cumplimiento de los cometidos legales por parte de la Institución, ni afectar la debida atención a la ciudadanía.”</i></p> <p>(cláusula séptima)</p>

<p>Convenio colectivo suscrito a nivel de ministerio (28 de agosto de 2025)</p>	<p><i>“DERECHOS Y OBLIGACIONES: Los/as funcionarios/as, becarios/as, pasantes, que se desempeñen bajo la modalidad de teletrabajo, tendrán los mismos derechos y obligaciones que el funcionariado que trabaja bajo la modalidad presencial y su remuneración no podrá ser inferior a la que percibían o percibirían bajo la modalidad presencial. En especial deberán estar disponibles para responder todo llamado o comunicación que le realice la Administración, durante el horario de trabajo establecido...”</i></p>
	<p>(cláusula decimoprimera)</p>
	<p><i>“DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL. El funcionariado que trabaje bajo la modalidad de teletrabajo tiene derecho a desconectarse de sus responsabilidades laborales y a no recibir o contestar comunicaciones, órdenes u otros requerimientos relacionados con su trabajo, tanto durante el descanso intermedio durante la jornada laboral, cuando finaliza la misma así como durante los períodos de licencias o asuetos, excepto cuando se encuentra en régimen de guardia, o se dé una situación de urgencia, como conflictos colectivos y/o individuales, inspecciones urgentes, balances, implantaciones u otras razones de fuerza mayor. El deber de la Administración de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación institucional y de trabajo durante los períodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualquier límite y precaución en materia de jornada que disponga la normativa vigente.”</i></p>
	<p>(cláusula decimosegunda)</p>
	<p><i>“DERECHOS COLECTIVOS. El funcionariado que se desempeñe bajo la modalidad de teletrabajo gozará de los mismos derechos colectivos, esto es derecho a la libertad sindical, derecho a la huelga, y derecho a la negociación colectiva que el funcionariado que presta funciones en forma presencial en los locales del (organismo)”</i></p>
	<p>(cláusula decimotercera)</p>
	<p><i>“La Administración podrá optar por el teletrabajo fuera del ámbito y condiciones del presente convenio en los casos de funcionarios/as, becarios/as, pasantes que se encuentren con licencia médica, siempre y cuando lo soliciten y la certificación médica indique que pueda teletrabajar; así como en otras situaciones excepcionales que la Administración evaluará caso a caso.”</i></p>
	<p>(cláusula decimoquinta)</p>

SERIE INFORMES TÉCNICOS OIT CONO SUR

Esta serie, producida por la Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina, busca documentar y analizar temas prioritarios para el mundo del trabajo contemporáneo, con el objeto de aportar al desarrollo de conocimiento y al diálogo social, como parte del mandato de la OIT de promoción de la justicia social a través del trabajo decente.

[Revise aquí la serie completa](#)



Últimos títulos de la serie:

-
- Nº53 Reducción de la jornada laboral:
evolución global y desafíos para
América Latina
Sonia Gontero, Sonia Albornoz



- Nº52 Experiencias de regímenes simplificados que unifican
tributos y aportes a la seguridad social en América Latina:
Principales lecciones aprendidas
Ariela Goldschmit, Oscar Cetrángolo



- Nº51 Desigualdad salarial de género en América Latina ¿Cuál es
la brecha relevante por cerrar?
Sonia Gontero, Javiera Ravest
-





Equipo de Trabajo Decente y Oficina de Países de la OIT
para el Cono Sur de América Latina

Tel: +56-2 2580-5500
E-mail: santiago@ilo.org
ilo.org/es/chile

Santiago de Chile

