



# El teletrabajo y su regulación en el derecho positivo uruguayo. Las nuevas realidades y su impacto en las relaciones laborales

por Ignacio Olivera Anchete

En Uruguay en el corriente año 2021 se promulgó el 20 de agosto la ley 19.978<sup>1</sup> relativa a la promoción y regulación del teletrabajo. También, con la aprobación de la ley 19.996 –que fuera promulgada el 03 de noviembre de 2021- sobre rendición de cuentas y balance de ejecución presupuestal, fue incorporado a la ley 15.921, del 17 de diciembre de 1987, a través de su artículo 129<sup>2</sup>, el artículo 14 Ter por el cual se habilita a los usuarios de zonas francas a celebrar acuerdos con su personal dependiente para que puedan prestar servicios en la modalidad de teletrabajo exclusivamente desde su domicilio particular situado en territorio uruguayo.

Si bien el presente trabajo es una simple y breve reflexión, acerca de regulación de esta modalidad especial de trabajo, y no tiene como objeto efectuar un análisis de las referidas normas relativas al teletrabajo, resulta oportuno resaltar la regulación legal de esta modalidad de trabajo atípica<sup>3</sup>, la cual tiene impacto y trascendencia en las relaciones laborales ante las nuevas realidades. Tan es así que la doctrina ha efectuado varias críticas respecto a su contenido e incluso el teletrabajo ha sido uno de los tres temas tratados en las recientes XXXI Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, organizadas por Asociación Uruguaya de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social<sup>4</sup>, donde se analizara la regulación del mismo en el derecho positivo uruguayo.

En efecto, frente a la situación mundialmente generada por el virus Sars Co-V 2, podemos afirmar sin hesitación que estamos ante nuevas realidades, las cuales, no siendo ajeno a ello, han tenido impacto de trascendencia en las relaciones laborales. En Uruguay como consecuencia de la declaración de estado de emergencia nacional sanitaria<sup>5</sup>, el trabajo a distancia, desde los hogares, fue uno de los recursos implementados como forma de contener la propagación del virus entre la

---

<sup>1</sup> <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19978-2021>. Esta norma regula el teletrabajo cumplido en el marco de una relación de subordinación o dependencia, en la que el empleador sea una persona privada o de derecho público no estatal.

<sup>2</sup> <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19996-2021/129>

<sup>3</sup> BARRETO GHIONE, Hugo, “Condiciones de admisibilidad y validez del contrato especial de teletrabajo en la ley N° 19978”, en rev. Der. Lab. Tomo LXV, N° 238, p. 498. Este autor refiere a que “Esta ubicación del teletrabajo como una modalidad especial del contrato (o de la relación) de trabajo lo sitúa fuera del llamado “empleo típico” tal como se construyera en el curso de la consolidación del taylorfordismo y que diera cuerpo a la de las regulaciones del trabajo por cuenta ajena vía leyes generales o códigos de trabajo...”

<sup>4</sup> XXXI Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, en homenaje al Dr. Eduardo Ameglio, llevadas a cabo el 3 y 4 de diciembre de 2021 en Solanas, Maldonado, Uruguay.

<sup>5</sup> <https://www.impo.com.uy/bases/decretos/93-2020>

población. En este sentido la OIT, como ya refería José Antonio Iglesias Cáceres<sup>6</sup>, en su informe *“El empleo en un futuro de cero emisiones netas en América Latina y el Caribe”*<sup>7</sup>, destacaba que el teletrabajo había ganado popularidad durante la pandemia, considerando que esta modalidad de trabajo debería mantenerse, así como combinarse con otras iniciativas.

Esta forma de trabajo que era mayormente resistida por el empresariado, ha tomado la nota de habitualidad. Tan es así, y pensando en nuevas eventualidades de similar tenor a la generada en el año 2020, en el corriente año 2021 se promulgó la ley antes referida, así como también fue incorporado un nuevo artículo a la ley de zonas francas, ya que nuestro derecho positivo no contaba con una regulación especial para el trabajo a distancia o más específicamente para el teletrabajo.

La posibilidad de que los trabajadores puedan realizar sus trabajos desde los hogares parecería traer aparejado beneficios de diversa índole, logrando así conciliar la vida familiar y el trabajo.

No obstante, la regulación del teletrabajo en el derecho positivo uruguayo parece presentar sombras, incertidumbres y críticas. Así, el Profesor Juan Raso Delgue<sup>8</sup> ya previo a la promulgación de la ley 19.978 señalaba tres peligros del teletrabajo y su regulación: la desconexión social del trabajador, las dificultades de trabajar en el hogar y la precarización del trabajo.

En este mismo sentido Mario Garmedia Arigón sobre la ley 19.978, lo cual puede resultar trasladable a la modificación introducida a la ley de zonas francas, refiere a que “Su redacción es imprecisa y anfibológica; incorpora una retórica que a menudo luce altisonante o, incluso, vacua, soslaya o menosprecia temas que, sin dudas, debieron merecer mayor atención; confía exageradamente en la autonomía de la voluntad individual del teletrabajador (oliviando a la autonomía colectiva); excluye de su aplicación a los funcionarios públicos; presenta el riesgo de padecer un envejecimiento ante la notable dinámica de las TIC o de las formas de trabajo asociadas a éstas), etc.”<sup>9</sup>

Lo cierto es que, pese a la regulación existente en torno al teletrabajo y sus ataques, entendemos que no debe perderse de vista que las relaciones laborales deben guiarse en torno al principio de buena fe<sup>10</sup>, el cual en el derecho del trabajo resulta ser singular relevancia y aplicabilidad. Más allá de la modalidad de trabajo, el contrato de trabajo debe ejecutarse de buena fe, obligación ésta que resulta comprensible a ambas partes del contrato o relación de trabajo y que incluso debe visualizarse en la etapa precontractual y luego de finalizada la relación de trabajo. Como principio general del derecho, la buena fe sirve de guía en la ponderación y morigeración de derechos cuando existe confrontación de estos.

A modo de cierre, entendemos que el teletrabajo en una modalidad de trabajo que se ha acrecentado como producto de la pandemia generada por el virus Sars Co-V 2 y que su regulación era necesaria más allá de las críticas que pudieran realizarse a las normas promulgadas en el presente año. Pensamos que quizás dicha modalidad debería preferirse al menos de forma parcial, logrando así un

---

<sup>6</sup> [http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/10/iglesias\\_noticias\\_cielo\\_n9\\_2020.pdf](http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/10/iglesias_noticias_cielo_n9_2020.pdf)

<sup>7</sup> <https://www.oitcinterfor.org/node/7875>

<sup>8</sup> <http://elblogdejuanraso.blogspot.com/2020/05/luces-y-sombras-del-teletrabajo.html?m=1>

<sup>9</sup> GARMENDIA ARIGÓN, Mario, “La ley de teletrabajo”, en XXXI Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, en homenaje al Dr. Eduardo Ameglio, FCU, 1° ed. noviembre 2021, p. 364.

<sup>10</sup> El principio de buena fe es considerado un principio general del derecho, que integra lo que se denomina como el bloque de constitucionalidad y que se encuentra recogido en nuestra Constitución de la República por los artículos 7, 72 y 332.

equilibrio entre las dificultades que pudieran presentarse ante el trabajo realizado en el hogar y los beneficios de conciliar la vida familiar con el trabajo.

***Ignacio Olivera Anchete***

Doctor en Derecho y Ciencias Sociales, Universidad de la República, Uruguay  
Postgrado en Derecho del Trabajo Aplicado, Universidad de Montevideo, Uruguay

Miembro de Cielo Laboral  
ioliveraanchete@gmail.com