


Mario Garmendia Arigón 

La regulación del teletrabajo (ley n° 19978, de 20 de agosto de 2021 y dec. n° 86/022, de 17 de marzo de 2022)

*The regulation of teleworking (law n° 19978, of 20th August 2021
and dec. n° 86/020, of 17th March, 2022)*

*A regulamentação do teletrabalho (lei n° 19978, de 20 de agosto de 2021
e dec. n° 86/020, de 17 de março de 2022)*

 Magíster en Derecho (orientación Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social) Universidad de la República, Profesor agregado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Facultad de Derecho, Universidad de la República; Profesor titular de Derecho del Trabajo (Facultad de Derecho de la Universidad CLAEH); Miembro de número fundador de la Academia Nacional de Derecho del Uruguay.
ORCID: 0000-0003-3854-8621

Resumen: *El presente artículo tiene por objeto exponer y comentar los principales aspectos de la ley n° 19978, de 20 de agosto de 2021 y su decreto reglamentario (n° 86/022, de 17 de marzo de 2022) que regulan el teletrabajo cumplido en el marco de una relación de subordinación o dependencia para un empleador no estatal.*

Palabras claves: *teletrabajo – teletrabajador – ley n° 19.978 – decreto n° 86/022 – Uruguay*

Abstract: *This article describes and explains the recently approved Uruguayan remote work legislation applicable to private employment relationships.*

Keywords: *remote work – teleworker – law n° 19.978 – decree n° 86/022 – Uruguay*

Resumo: *O objetivo deste artigo é expor e comentar os principais aspectos da recente regulamentação uruguaia sobre teletrabalho desenvolvido em uma relação de subordinação ou dependência para um empregador não estatal.*

Palavras-chave: *teletrabalho – teletrabalhador – lei nº 19.978 – decreto nº 86/022 - Uruguai*

Recibido: 15/08/2022

Aceptado: 22/08/2022

I. Introducción

Con el decreto n° 86/022, de 17 de marzo de 2022, el Poder Ejecutivo reglamentó la ley n° 19.978 (de 20 de agosto de 2021) que consagró una regulación especial para el teletrabajo cumplido en relación de subordinación o dependencia para un empleador privado o persona jurídica de Derecho público no estatal.

Aunque en momentos distintos, ambas normas fueron aprobadas en el particular contexto provocado por la *pandemia COVID-19*⁽¹⁾, que se instaló en Uruguay cuando el Derecho positivo no contaba con normas específicas para regular esta especial modalidad de trabajo, lo que obligó a que muchas de sus particularidades debieran ser atendidas mediante decisiones casi improvisadas, adoptadas sobre la marcha y -lo mismo que el contexto que las motivaba- en condiciones *de emergencia*⁽²⁾. De este modo, la precipitada y masiva generalización del *trabajo desde los domicilios* que produjo la *pandemia*⁽³⁾, sirvió como catalizador para la aprobación de esta nueva normativa que, aun con sus imperfecciones⁽⁴⁾, comenzó a corregir el retraso que nuestro ordenamiento experimentaba en la materia⁽⁵⁾.

En los capítulos siguientes se repasan los principales aspectos que han sido objeto de regulación mediante la ley y su decreto reglamentario, los que serán expuestos con un enfoque eminentemente descriptivo y crítico, a los efectos de proponer la lectura que mejor armonice con el sentido protector que inspira al Derecho del trabajo.

II. El carácter especial de la regulación del teletrabajo

Las normas en análisis hacen foco en algunas de las características específicas del teletrabajo para dedicarles una regulación especial⁽⁶⁾. Esto queda plasmado a texto expreso en el art. 10 de la ley, que dispone que “*El teletrabajo modificará única y exclusivamente la modalidad en que se efectúa el trabajo, sin afectar los derechos individuales y colectivos consagrados por el ordenamiento jurídico vigente, en todo lo que sea aplicable*”. El giro “*única y exclusivamente*” remarca la idea de que esta regulación no apunta a alterar la naturaleza de la relación de trabajo ni a ex-

cluirla del alcance de las normas generales, sin perjuicio de las disposiciones que se le dedican en esta normativa especial.

Similar idea queda plasmada en el art. 3, lit. C) de la ley, donde se hace referencia a que “*Los teletrabajadores gozarán de los mismos derechos y acceso a las mismas condiciones de trabajo que los trabajadores presenciales, salvo las que sean inherentes a la prestación de trabajo en forma presencial. En forma particular, se respetará su derecho al descanso, a la intimidad, a la seguridad e higiene laboral y a la libertad sindical*”⁽⁷⁾.

Por consiguiente, con estas normas queda configurada una nueva *variante* o -según los términos del art. 10 de la ley- una nueva *modalidad* de contratación laboral, que atiende a ciertos rasgos especiales del *teletrabajo*, pero deja claro que la figura no resulta despojada de la naturaleza ni de la regulación que rigen a la relación de trabajo, la que se le continúa aplicando como regla de principio, salvo en cuanto sean inherentes al trabajo presencial⁽⁸⁾ o exista una disposición expresa en otro sentido.

De este modo, el análisis del *teletrabajo* debe realizarse con enfoque de *estudio unitario de la contratación laboral*, aunque prestando atención a sus notas distintivas.

III. Ámbito de aplicación

La ley n° 19.978 aplica “*a las relaciones laborales que se desempeñen en un régimen de subordinación y dependencia en las que el empleador sea una persona privada o de derecho público no estatal*” (art. 2).

De este modo, el ámbito de aplicación de la ley queda delimitado por dos elementos fundamentales, a saber:

a. un elemento objetivo, que atiende a la naturaleza del vínculo en cuya virtud se cumple el *teletrabajo*, que debe ser *subordinada* o *dependiente*⁽⁹⁾. Es decir, queda excluido el *teletrabajo* autónomo;

b. un elemento subjetivo, que refiere a la figura del empleador, que en todos los casos debe ser “una persona privada o de derecho público no estatal”. Es decir que la normativa no aplica al *teletrabajo* prestado para el Estado como empleador⁽¹⁰⁾.

IV. Definiciones

El *teletrabajo* es definido en la ley como “*la prestación del trabajo, total o parcial, fuera del ámbito físico proporcionado por el empleador, utilizando preponderantemente las tecnologías de la información y de la comunicación, ya sea en forma interactiva o no (online-offline)*” (art. 1). A su vez, el *teletrabajador* es “*toda persona que presta su trabajo, total o parcial, fuera del ámbito físico proporcionado por el empleador, utilizando preponderantemente las tecnologías de la información y de la comunicación ya sea en forma interactiva o no (online-offline)*” (art. 4).

Por lo tanto, para que exista *teletrabajo* la *prestación laboral* debe reunir dos condiciones: (a) debe ser cumplida *fuera del ámbito físico proporcionado por el empleador* (componente *espacial*) y (b) con *utilización preponderante de las tecnologías de la información y la comunicación* (componente *instrumental*)⁽¹¹⁾.

Del componente *espacial* hay que destacar dos aspectos importantes. El primero es que la labor debe ser cumplida no sólo *a distancia* del empleador, sino, además, desde un lugar físico *no proporcionado por éste*. Queda excluido el trabajo realizado desde ámbitos físicos proveídos por el empleador⁽¹²⁾.

El segundo aspecto a destacar es que puede haber *teletrabajo* cuando la prestación sea *parcialmente* cumplida a distancia. El decreto reglamentario denominó a esta situación “*régimen híbrido*” y dispuso que en estos casos “*habrá teletrabajo cuando las partes así lo establezcan de común acuerdo*” (art. 1). El decreto optó por una solución que remite enteramente al *acuerdo de voluntades* y que no reconoce ninguna relevancia a la realidad del vínculo. De este modo, según el decreto, no importa la cantidad o proporción de labores que sea *realmente* cumplida a distancia e, incluso una *porción ínfima* así realizada será suficiente para que, si las partes así lo acuerdan, la relación quede regida *en su totalidad* por las reglas del *teletrabajo*⁽¹³⁾. En materia de horarios de trabajo esto queda confirmado a texto expreso por el último inciso del artículo 5 del decreto reglamentario, donde se establece que en esa materia las disposiciones del artículo 8 de la ley) “*serán aplicables a la totalidad de las jornadas trabajadas en régimen de teletrabajo parcial o híbrido*”. Por lo tanto, si las partes acuerdan calificar como *teletrabajo* a un vínculo que sólo *parcialmente* se desarrollará a distancia, la porción de trabajo presencial (que incluso podría ser proporcionalmente predominante) también se regirá en materia de horarios por las reglas, bastante más flexibles, del *teletrabajo*⁽¹⁴⁾.

Las definiciones de *teletrabajo* y de *teletrabajador* se completan con el componente *instrumental*, que consiste en que la prestación de trabajo debe ser realizada mediante la *utilización preponderante de las tecnologías de la información y la comunicación, ya sea en forma interactiva o no (online-offline)*. Por lo tanto, para que exista *teletrabajo* la utilización de las TICs debe ser *esencial*⁽¹⁵⁾ y no simplemente accesoria o de soporte⁽¹⁶⁾. La definición admite que esas tecnologías puedan ser utilizadas “*en forma interactiva o no (online-offline)*”⁽¹⁷⁾, cuestión que tendrá consecuencias en materia de, por ejemplo, la organización de los horarios de trabajo⁽¹⁸⁾.

V. Pacto escrito

La modalidad de *teletrabajo* debe pactarse por escrito (art. 3 y 5 de la ley; art. 3 del dec. reglamentario)⁽¹⁹⁾, sea al inicio del vínculo o posteriormente, durante su desarrollo. Ese pacto puede estar integrado al cuerpo del contrato de trabajo o constar en un anexo (art. 5 de la ley)⁽²⁰⁾. Esta exigencia parece responder a la finalidad de dar certeza a la existencia del pacto y a preservar su *voluntariedad* (art. 3, lit. A de la ley)⁽²¹⁾. En todo caso, resulta claro que se trata de algo atípico en la contratación laboral, donde la *consensualidad* es la regla y el requisito escritural, la *excepción*⁽²²⁾.

Si bien el requisito no es asimilable a una *solemnidad* (arts. 1252 y 1264 del C. Civil)⁽²³⁾, desde la perspectiva del empleador califica como una *carga*, pues su omisión puede acarrear consecuencias contrarias a su interés⁽²⁴⁾.

El requisito de la escritura refiere al pacto que da *inicio al vínculo laboral* y también a cualquiera posterior (concretado durante la vigencia de la relación laboral) que tenga por objeto *modificar la modalidad* de prestación del trabajo, sea para acordar el pasaje de la presencialidad al teletrabajo o viceversa (ley n° 19.978, art. 3, lit. B, art. 5 y art. 7; dec. n° 86/022, arts. 3 y 4).

El decreto reglamentario estableció, además, los extremos que deben constar en el documento que recoge el acuerdo (art. 3): a) que la modalidad del teletrabajo se pacta en forma voluntaria; b) el lugar o los lugares desde los que se prestará el teletrabajo, o en su caso la posibilidad de que el teletrabajador los elija libremente, pudiendo incluso, ser más de uno alternativamente; c) si existe combinación de prestación de trabajo presencial y teletrabajo, y en su caso, la forma en que esto se organiza; d) si existen horarios o rangos horarios en los que el teletrabajador distribuirá sus horas de trabajo; e) los tiempos de descanso (intermedio, entre jornadas y semanal) y de desconexión; f) el sistema de registro de asistencia y horario con una

breve descripción del mismo, en aquellos casos en que el empleador resuelva implementar tales registros; g) la forma de provisión de las tecnologías de la información necesarias para el desarrollo del teletrabajo.

VI. Lugar de trabajo

La particularidad de que la prestación laboral sea realizada *a distancia* del empleador, hace a la esencia del *teletrabajo*; pero, como ya se dijo, la normativa uruguaya agrega que ese lugar *no puede ser proporcionado por el empleador*.

Pero esas mismas normas no le conceden al teletrabajador la posibilidad de definir unilateralmente el lugar de trabajo, pues ese extremo *debe* quedar estipulado en el contrato⁽²⁵⁾. El *teletrabajador* tendrá libertad para elegir ese lugar sólo cuando por la naturaleza de la prestación esto sea factible⁽²⁶⁾ y siempre que así lo hayan acordado las partes (ley n° 19.978, art. 6 y dec. 86/022, art. 3)⁽²⁷⁾.

Adicionalmente, la oración final del art. 6 de la ley, dispone que, *en ningún caso*, el teletrabajador podrá exigirle al empleador que le proporcione un lugar para teletrabajar⁽²⁸⁾.

VII. Reversibilidad

Con la expresión *reversibilidad* la ley refiere a la potestad de las partes de *modificar la modalidad de trabajo presencial a la de teletrabajo y de teletrabajo a presencial* y queda destacada como uno de los *principios rectores* de su aplicación (art. 3, lit. B). El concepto aparece muy vinculado al principio de *voluntariedad* (art. 3, lit. A)⁽²⁹⁾ y le reconoce legitimidad al acuerdo de voluntades (empleador - trabajador) para *ir* hacia el teletrabajo o *volver* de este hacia la presencialidad⁽³⁰⁾.

Vuelve a plantearse aquí la exigencia de que este pacto sea *escrito* y, además, *previo* a que se ponga en práctica la modificación⁽³¹⁾.

En el art. 7 de la ley aparece una referencia que habilita a interpretar que el acuerdo de voluntades sólo es exigible cuando la modificación sea "*permanente*", pero no necesariamente cuando es *transitoria*. En esta última hipótesis el cambio podría ser decidido por el empleador en el ejercicio del *jus variandi*⁽³²⁾.

El artículo 7 también contiene otras dos referencias de interés. Por una parte, consagra un *derecho de receso unilateral* que habilita, tanto al empleador como al trabajador, a poner fin al acuerdo mediante el que se pasó al teletrabajo y retornar a la presencialidad original del vínculo. Este derecho puede ser ejercido dentro de los noventa días de iniciado el teletrabajo y dando preaviso no inferior a siete días a la contraparte. Tratándose de un derecho, no podrán derivarse consecuencias negativas para quien ejerza el receso en forma correcta y de buena fe⁽³³⁾.

A su vez, en el último inciso del mismo art. 7 se hace referencia a la situación en que el teletrabajo fue la modalidad adoptada por las partes al iniciar el vínculo laboral. En este caso, la modificación hacia la *presencialidad*, exige el acuerdo de las partes, que deberá plasmarse por escrito y hacerse constar en la planilla de trabajo⁽³⁴⁾.

VIII. Horarios de trabajo, desconexión y descansos

1. ¿Límite horario semanal o diario?

En materia de horarios, la fórmula consagrada en la ley es bastante confusa y genera muchas dudas. La regulación se concentra fundamentalmente en el art. 8, que comienza aludiendo a un tiempo de trabajo *total*, con el que deja sugerida la idea de un horario *global semanal*. A su vez, el giro *tiempo efectivamente trabajado* parece remitir a la definición de *trabajo efectivo* del art. 6 del decreto del 29 de octubre de 1957 (“*todo el tiempo en que un obrero o empleado deja de disponer libremente de su voluntad o está presente en su puesto respectivo o a la disposición de un patrono o superior jerárquico*”)⁽³⁵⁾. Por lo tanto, de este primer inciso parecería desprenderse que la limitación horaria del *teletrabajo* quedó establecida sólo en una escala *semanal* (la que resulte *aplicable a la actividad a la que pertenece la empresa o institución*)⁽³⁶⁾ o *el límite semanal establecido contractualmente* (en este último caso, desde luego, siempre que su duración sea inferior a la máxima legal de la respectiva actividad).

Sin embargo, tal conclusión queda completamente desdibujada cuando se lee el último inciso del mismo art. 8. Allí aparecen varias referencias que aluden a un límite *diario*, a una *jornada legal o contractual* y a un límite *legal* o convencional *diario*. La conclusión debe ser, entonces, que en el *teletrabajo* también existe un *límite diario legal* de la jornada⁽³⁷⁾. Ese límite diario legal será el mismo que rige con carácter general, es decir, el de las ocho horas diarias⁽³⁸⁾.

2. Trabajo en exceso del límite diario: la compensación de horas

Según se acaba de indicar, el teletrabajo está sometido a un límite horario diario (legal o convencional). Sin embargo, para determinar las consecuencias que acarrea el trabajo realizado en exceso de tal límite, la ley de *teletrabajo* se aparta del régimen general de las horas extras (ley n° 15.996, de 17 de noviembre de 1988)⁽³⁹⁾, disponiendo que tales labores no califican como “*trabajo extraordinario*” y “*no darán lugar al pago de horas extras*”, sino que “*se compensarán con horas no trabajadas en otros días de la misma semana*”⁽⁴⁰⁾. Por lo tanto, en el caso del *teletrabajo*, las horas que sean cumplidas en exceso de la jornada diaria (legal o convencional), no son consideradas *extras* (en el sentido que la expresión tiene en la ley n° 15.996) y deberán compensarse⁽⁴¹⁾ mediante liberación de horas⁽⁴²⁾ en la misma semana⁽⁴³⁾.

3. Trabajo en exceso del límite semanal (y la increíble gaffe del decreto reglamentario)

Sólo las horas que se realicen por encima del límite semanal (es decir, en los términos de la ley: las que “*superen el máximo de horas semanales de trabajo aplicables a la actividad o las horas semanales convencionalmente pactadas*”), serán abonadas “*con un 100% de recargo sobre el valor hora de los días hábiles*”⁽⁴⁴⁾.

En este punto, el decreto reglamentario introdujo una muy extraña referencia, que se presta para la confusión, al establecer que “*Se abonará como hora extra, con las tasas de recargo que correspondan, las horas de trabajo que superen el límite de jornada semanal legal o contractual aplicable al teletrabajador*” (art. 5).

Sin entrar a otros detalles de su deficiente sintaxis, llama la atención que la norma haya asimilado al régimen de las *horas extras* a aquellas que superan el límite *semanal*. Como es bien sabido, la ley n° 15.996 define como *extras* sólo a las que se realizan en exceso del límite horario *diario* (no del límite *semanal*). Por lo tanto, la referencia introducida por el decreto se aparta de la definición del art. 1 de la ley n° 15.996. Pero, lo más llamativo es que el decreto también se haya desviado de lo establecido a texto expreso por la propia ley que reglamenta. En efecto, la ley n° 19.978 dispuso que las horas que superen el máximo semanal deben ser abonadas “*con un 100% de recargo sobre el valor hora de los días hábiles*” (art. 5) y, en cambio, la “solución” introducida por el decreto consiste en abonar dichas horas como “*extras*” y aplicarles “*las tasas de recargo que correspondan*”. Esto significa que algunas de esas horas deban ser remuneradas con un recargo del 150% (y no del 100% como indicó la ley reglamentada).

Todo esto resulta, desde luego, extremadamente llamativo; pero, más allá de este comentario, corresponde determinar cómo se resuelve la contradicción entre estas dos normas de distinta jerarquía (ley y decreto). En tal sentido, sin dejar de destacar que se trata de una situación bastante inaudita, considero que la solución debe provenir de la aplicación de la “regla de la norma más favorable” y que, por consiguiente, prevalecerá la norma de jerarquía inferior (el decreto) porque en este caso ésta consagra la solución más favorable al trabajador⁽⁴⁵⁾.

4. Derecho al descanso y a la desconexión

El art. 8 de la ley le reconoce al teletrabajador *el derecho al descanso* y a la *desconexión*. El decreto reglamentario aclara que el primero comprende a los descansos *intermedios*, los descansos *entre jornadas* y los descansos *semanales* (art. 5)⁽⁴⁶⁾.

El *descanso entre jornadas* debe ser, como mínimo, de ocho horas continuas y es garantizado mediante el derecho a la *desconexión*⁽⁴⁷⁾. Con esta expresión la ley define el derecho de todo trabajador⁽⁴⁸⁾ a desconectarse de los dispositivos digitales y del uso de las tecnologías y a no ser contactado por su empleador mientras goza de sus descansos y licencias⁽⁴⁹⁾ y a cuyo amparo no está obligado a responder comunicaciones, órdenes o requerimientos del empleador⁽⁵⁰⁾ (art. 14 de la ley). Según el decreto reglamentario, esto último se traduce en que el teletrabajador no podrá ser sancionado por el ejercicio de su derecho a oponerse a cumplir tareas en el período de desconexión⁽⁵¹⁾.

La ley y el decreto reglamentario no dicen qué sucede si el periodo de la desconexión es interrumpido para responder a algún requerimiento del empleador. Para resolver este tipo de casos, habrá que estar a la situación concreta y determinar si configura un *exceso de trabajo diario, respecto de la jornada legal o contractual* o una *superación del máximo de horas semanales aplicables a la actividad o las horas semanales convencionalmente pactadas*. En la primera hipótesis corresponderá aplicar la regla de la compensación, mientras que en la segunda, se aplicará el recargo de las horas extras *con las tasas de recargo que correspondan*⁽⁵²⁾.

5. Distribución de los horarios

Según el artículo 8 de la ley, el teletrabajador tiene la posibilidad de distribuir *libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades*. Si bien la fórmula ha sido muy controversial, vale la pena destacar que no es una no-

vedad para nuestro Derecho positivo. El decreto del 29 de octubre de 1957 ya había consagrado una solución muy similar (sino idéntica) para “Los empleados y obreros cuyas funciones se desempeñan a distancia de los patronos y fuera de su contralor”, a quienes se les habilitaba para “trabajar sin normalidad de horario” y dejaba “librado a su sola voluntad el tiempo que deben dedicar al descanso y al trabajo”⁽⁵³⁾.

La redacción, sumamente abierta, del art. 8 de la ley n° 19.978, le reconoce al teletrabajador la potestad de gestionar con *entera libertad* su carga horaria semanal máxima, su descanso entre jornadas y su derecho al descanso intermedio⁽⁵⁴⁾. Sin embargo, el decreto reglamentario contempló expresamente la posibilidad de que las partes acuerden y establezcan en el contrato, los horarios o rangos horarios en los que el teletrabajador distribuirá sus horas de trabajo, así como los tiempos de descanso (intermedio, entre jornadas y semanal) y de desconexión⁽⁵⁵⁾.

6. Régimen horario de los trabajadores híbridos

La ley de teletrabajo no definió cuál es el régimen horario aplicable a los teletrabajadores *híbridos* (es decir, aquellos que combinan labores presenciales y a distancia) y se esperaba con expectativa la solución que pudiera traer el decreto reglamentario⁽⁵⁶⁾.

El decreto se refirió expresamente a este punto (art. 5 *in fine*), pero para consagrar una solución extremadamente cuestionable, que hace aplicables “Las disposiciones del artículo 8 de la Ley que se reglamenta (...) *a la totalidad* de las jornadas trabajadas en régimen de teletrabajo parcial o híbrido”. Es decir: el régimen horario del *teletrabajo*, con toda su flexibilidad, también se extiende a las labores que el trabajador realice en forma presencial.

Si bien es cierto que, en estricto rigor, la ley no determinó cuál es la magnitud, entidad o características de las labores a distancia que resultan suficientes para configurar un vínculo de *teletrabajo*, no parece nada razonable⁽⁵⁷⁾ que una porción -que incluso puede ser mínima- de labores cumplidas *fuera del ámbito físico proporcionado por el empleador, utilizando preponderantemente las tecnologías de la información*, termine atrayendo a la *entera relación laboral* (incluyendo sus partes presenciales) hacia el régimen horario del artículo 8 de la ley n° 19.978.

IX. Registro de asistencia, control y vigilancia

En el artículo 9º, la ley dispone que las partes “podrán establecer el sistema de registro de asistencia que permita determinar la cantidad de horas trabajadas por el teletrabajador en la semana”. El decreto reglamentario agrega que “Podrá ser admitido cualquier mecanismo que resulte idóneo a tal fin, siempre que el mismo no sea invasivo respecto de la vida privada e intimidad del teletrabajador y su grupo familiar” y determinó que “En caso de acordar un sistema de registro el mismo deberá ser incluido en el contrato de trabajo o en el acuerdo de teletrabajo en su caso” (art. 6).

Como se puede apreciar, la normativa faculta, pero no obliga a instrumentar un sistema de registro de asistencia y, en caso que sea implementado, sólo puede tener por objeto determinar la cantidad de horas trabajadas por el teletrabajador en la semana y no pueden ser invasivos respecto de la vida privada e intimidad del teletrabajador y su grupo familiar⁽⁵⁸⁾.

X. Herramientas, insumos y equipos para el teletrabajo

La ley dispone que las partes deberán acordar *la forma de provisión de las tecnologías de la información necesarias para que el trabajador desarrolle el teletrabajo* y que en caso de no existir acuerdo⁽⁵⁹⁾, será el empleador quien quedará obligado a *proporcionar los equipos, insumos y demás herramientas necesarias para el desarrollo del teletrabajo* y también serán de cargo del empleador *los costos de operación, funcionamiento, reemplazo y mantenimiento de los equipos* (art. 12). En sentido similar, el decreto reglamentario estableció que “Las partes acordarán la forma de provisión de los equipos, insumos y servicios necesarios para desarrollar el teletrabajo, lo que deberá constar en el contrato de trabajo” y que, en caso de no existir acuerdo, los mismos “deberán ser proporcionados por el empleador, siendo de su cargo los costos de instalación, operación, funcionamiento, reemplazo y mantenimiento de los equipos” (art. 8). El decreto también agrega que “El teletrabajador será responsable del cuidado y uso exclusivo de los equipos, herramientas y medios de protección personal proporcionados por el empleador e informar a éste en caso de desperfecto, daño o cualquier otra circunstancia que impida la utilización de los mismos”.

Habría sido interesante que el decreto reglamentario hubiera aportado mayor detalle sobre los elementos que deberían quedar incluidos dentro de los *equipos, insumos y servicios* y, sobre todo, sobre las *demás herramientas* que calificarán como *necesarias para el desarrollo del teletrabajo*⁽⁶⁰⁾.

La ley también dispone que “*Los equipos, insumos y servicios que provea el empleador, ya sea en forma directa o asumiendo su costo para el desarrollo de las tareas asignadas al teletrabajador, no serán considerados a ningún efecto parte del salario, materia gravada ni asignación computable*”. Esta referencia puede ser entendida como una forma de facilitar, incentivar o promover que las partes incorporen estos elementos a su relación laboral, aunque también habría sido conveniente que se incluyera alguna fórmula para evitar que se abuse de su utilización.

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

Para referir al delicado tema⁽⁶¹⁾ de la *salud y seguridad ocupacional*, la ley utilizó una redacción bastante elíptica, que elude atribuirle directamente al empleador el deber de garantizarlas y en su lugar dice que éste *no quedará eximido de verificar* la correcta aplicación de las condiciones correspondientes (art. 11). La norma debe ser leída en armonía con el art. 54 de la Constitución –“La ley ha de reconocer a quien se hallare en una relación de trabajo o servicio, como obrero o empleado (...) la higiene física y moral- y, también, con las normas de rango infra constitucional (legal y reglamentaria) que le atribuye al empleador el deber de garantizar la seguridad en el lugar de trabajo⁽⁶²⁾. Naturalmente, no se puede pasar por alto que la característica definitoria del teletrabajo consiste en que las labores son realizadas en un espacio físico que no es proveído por el empleador⁽⁶³⁾ y esto puede servir para explicar que el legislador no haya sido más directo a la hora de atribuir responsabilidades a aquél⁽⁶⁴⁾.

Por un lado, queda claro que el empleador no podrá desentenderse de estos asuntos y -como establece a texto expreso la ley- permanecerá gravado por ese deber de verificar que las condiciones correspondientes sean cumplidas en el lugar en que se desarrolla el *teletrabajo*⁽⁶⁵⁾. Pero, por otro lado, también habrá que considerar que el contexto físico en que se desarrolla la prestación de trabajo, justifica que se produzca un reforzamiento de los deberes de diligencia y colaboración que en la materia también recaen sobre el trabajador⁽⁶⁶⁾. En tal sentido, aplica muy bien aquí la idea que presentan Pérez del Castillo e Inthamoussu cuando destacan que “la responsabilidad del empleador por el incumplimiento de normas de seguridad y salud en el trabajo debe juzgarse considerando no sólo lo que surge de la literalidad de dichas normas, sino también teniendo en cuenta sus posibilidades reales de aplicarlas, de tomar decisiones y de controlar las situaciones de riesgo”⁽⁶⁷⁾.

En esta materia, el decreto reglamentario avanzó bastante en la definición de una serie de aspectos importantes. En tal sentido, el art. 7 dispone que los lugares de trabajo deben cumplir “con las condiciones de salud y seguridad requeridas por la normativa vigente”⁽⁶⁸⁾ y que los riesgos laborales del teletrabajo deben ser integrados “al sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo de las empresas, debiéndose identificar y evaluar los riesgos laborales a los que están expuestos los teletrabajadores, incluidos los riesgos psicosociales y ergonómicos”.

Para que el empleador pueda cumplir con su deber de verificar las condiciones en que se desarrolla la prestación, la ley lo faculta a acudir a la Inspección General de Trabajo y la Seguridad Social para que realice inspecciones en el lugar desde el que es cumplida la tarea y, cuando dicho lugar sea el domicilio del propio trabajador y éste no autorice el ingreso, se prevé que la Inspección gestionará judicialmente la autorización para poder cumplir con su cometido⁽⁶⁹⁾. Si se constatare que las condiciones en las que se realiza el teletrabajo no cumplen con la normativa vigente en materia de salud y seguridad, “se dispondrá la suspensión del teletrabajo hasta tanto se modifiquen dichas condiciones o se modifique el lugar en el que se realiza, sin perjuicio de la aplicación de las sanciones que puedan corresponder” (art. 7, dec. reglamentario). El decreto también faculta a la IGTSS para que pueda solicitar al empleador que informe por escrito “los riesgos identificados a los que está expuesto el teletrabajador y las medidas preventivas a adoptar para evitar o mitigar sus efectos, sin perjuicio de verificar que el o los lugares en los que se desarrolle el teletrabajo cumplan con las condiciones de seguridad y salud requeridas” (art. 7)

En materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, el art. 13 de la ley hace aplicables “a los teletrabajadores regulados por la presente ley, todas las disposiciones contenidas en la Ley N° 16.074, de 10 de agosto de 1989”. Con esta referencia se abren múltiples y muy complejos problemas⁽⁷⁰⁾, sin perjuicio de lo cual, el precepto es claro y directo en cuanto a que todo accidente que se produzca en ocasión o a causa⁽⁷¹⁾ del *teletrabajo* configurará un accidente de trabajo y así tendrá que ser abordado⁽⁷²⁾.

Con respecto a las enfermedades profesionales, la ley n° 16.074 las define como las que resultan causadas “...por agentes físicos, químicos o biológicos, utilizados o manipulados durante la actividad laboral o que estén presentes en el lugar de trabajo” (artículo 38). De dicha norma (y, asimismo, del artículo 39 de la misma ley) se infiere que el elemento que habrá de habilitar que una determinada enfermedad pueda ser calificada como profesional es que “haya tenido su origen en los trabajos que

entrañan el riesgo respectivo”⁽⁷³⁾. En tal sentido, se ha señalado que no es necesario que exista contemporaneidad entre el trabajo cumplido y la enfermedad que se contrae y que “...puede ocurrir que la enfermedad se manifieste tiempo después de abandonar la realización de la tarea que provocaba el riesgo respectivo”⁽⁷⁴⁾.

Ahora bien, la complejidad inherente a las pesquisas y conclusiones sobre el origen de las patologías, hace que se produzcan situaciones en las que falta certeza en cuanto a su exacta etiología. Para superar la inevitable incertidumbre que esto puede provocar, el Derecho emplea el mecanismo de confeccionar listados en los que se identifican, a texto expreso, cuáles son las dolencias que se califican, o serán consideradas como enfermedades profesionales. En Uruguay tal es el caso del listado anexo al decreto n° 210/011⁽⁷⁵⁾, aunque corresponde aclarar que la que en dicha norma se consagra, no es una enumeración taxativa, pues, según el artículo 41 de la ley n° 16.074, no queda excluida la posibilidad de que “el trabajador o en su caso el patrono” puedan “acreditar ante el Banco de Seguros del Estado el carácter profesional de alguna enfermedad que no estuviera aceptada como tal, estando a la resolución que al respecto adopte dicho organismo”⁽⁷⁶⁾.

XII. Aplicación en el tiempo

La ley n° 19.978 fue promulgada el 20 de agosto de 2021 y publicada en el Diario Oficial el 30 de agosto de 2021. Por consiguiente, según la regla general que consagra el artículo 1° del Código Civil, la norma entró en vigencia el 9 de setiembre de 2021, cuando se cumplieron los diez días siguientes al de su publicación en el Diario Oficial. Las disposiciones de la ley se aplican con efecto inmediato, es decir, incluso a las relaciones de trabajo que se encuentran en curso de desarrollo⁽⁷⁷⁾. Sin embargo, la ley estableció un periodo de seis meses a efectos de que los empleadores se ajustasen a sus disposiciones (art. 15).

Notas

(1) El 13 de marzo de 2020 el Poder Ejecutivo declaró el estado de emergencia nacional sanitaria (dec. n° 93/020, de 13 de marzo de 2020), que se mantuvo vigente hasta el 5 de abril de 2022, cuando fue dejado sin efecto por el decreto n° 106/022.

(2) Así, por ejemplo, cuando el Poder Ejecutivo exhortó “a todos los empleadores a instrumentar y promover, en todos los casos que sea posible, que los trabajadores realicen sus tareas en sus domicilios”, también dispuso que, al hacerlo, debía cumplirse con el requisito formal de comunicarlo a la Inspección General de Trabajo y la Seguridad Social y, asimismo, que el empleador debería suministrar “los implementos necesarios para realizar la tarea encomendada” (art. 6 del dec. n° 94/020, de 16 de marzo de 2020). Algún tiempo después, en diciembre de 2020, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social difundió las denominadas “fichas técnicas de prevención”, donde se establecen una serie de lineamientos sobre condiciones de seguridad, higiene y ergonomía para el teletrabajo y el trabajo a distancia (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. FTP Fichas Técnicas de Prevención. Seguridad-higiene-ergonomía 008 – Teletrabajo – Trabajo a distancia. Condiciones del puesto de trabajo. Recuperado el 24 de julio de 2022 de Oficina Nacional del Servicio Civil [<https://www.gub.uy/oficina-nacional-servicio-civil/comunicacion/publicaciones/ficha-tecnica-prevencion-teletrabajo>]. V.: López Viana, Ignacio, “Uruguay aprueba ley de teletrabajo”, en *Revista Derecho del Trabajo*, núm. 33, julio-setiembre 2021, La Ley Uruguay-Thomson Reuters, pp. 71 y 76].

(3) Si bien en Uruguay no se llegó a imponer un confinamiento general y obligatorio, de todas formas, los niveles de actividad resultaron muy significativamente afectados. V.: Rodríguez Azcúe, Álvaro, “Respuestas sociolaborales al COVID-19”, en *rev. Der. Laboral*, núm. 277, enero-marzo 2020, p. 85 y ss. y “Respuestas sociolaborales al COVID-19”, en *Revista Derecho del Trabajo*, núm. 28, julio-setiembre 2020, La Ley Uruguay-Thomson Reuters, p. 69 y ss.; Garmendia, Mario, “Navegando la pandemia: notas sobre su impacto laboral y las medidas adoptadas para su contención”, en *Rev. do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, MG, Edição especial*, t. 1, jul. 2020. p. 39 y ss [<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/180734>] y “El trabajo a distancia en el nuevo futuro del trabajo”, en *LTr, Legislação, de trabalho, Publicação mensal de Legislação, Doutrina e Jurisprudência*, año 85, núm. 9, set. 2021, São Paulo, p. 1038 y ss.; Pérez del Castillo, Matías; Lasarte, Felipe y Demarco, Cecilia, *Teletrabajo en Uruguay. Análisis de la Ley N° 19.978, FCU, 2021*, p. 16.

(4) Garmendia, M., “La ley de teletrabajo”, en XXXI Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, FCU, Montevideo, 2021, p. 359 y ss.

(5) Gauthier, Gustavo, “Ley de promoción y regulación del teletrabajo”, en Revista Derecho del Trabajo, núm. 33, octubre-diciembre 2021, La Ley Uruguay-Thomson Reuters, p. 7-8; Fitipaldo Druillet, Florencia y Turcatti Paganini, Silvana, “¿Cómo debería regularse el teletrabajo en Uruguay?”, en Revista Derecho del Trabajo, núm. 25, octubre-diciembre 2019, La Ley Uruguay-Thomson Reuters, p. 151 y ss. Para un panorama actual sobre la regulación del teletrabajo en otros países: VV.AA., El trabajo a distancia, una perspectiva global (Directores: Iciar Alzaga Ruiz, Carmen Sánchez Trigueros, Francisco Javier Hierro Hierro), Thomson Reuters-Aranzadi, 1ª edición, octubre 2021 [e-book]; López Ahumada, J. Eduardo, “La ordenación del trabajo a distancia y el teletrabajo en España: práctica actual y su aplicación en un contexto de postpandemia”, Revista Derecho del Trabajo, núm. 33, octubre-diciembre 2021, p. 171; Valle, María Ángeles, “Teletrabajo y trabajo remoto”, Revista Derecho del Trabajo, núm. 33, octubre-diciembre 2021, p. 197; Tamagno, Lucas F., “La ley de teletrabajo Argentina. Pros y contras a un año de su dictado”, Revista Derecho del Trabajo, núm. 33, octubre-diciembre 2021, p. 217; Mercado Rivarola, Pedro Adrián, “El teletrabajo en Paraguay”, Revista Derecho del Trabajo, núm. 33, octubre-diciembre 2021, p. 229; Vargas Raschio, Tino Piero, “La regulación del trabajo a distancia en el Perú”, Revista Derecho del Trabajo, núm. 33, octubre-diciembre 2021, p. 237. Sobre las ventajas del teletrabajo, v.: Carrasco Fernández, Felipe Miguel, Derecho del Trabajo y nuevas tecnologías, Ed. Porrúa, México, 2016, pp. 66-67.

(6) Gauthier, G., “Ley de promoción y...”, cit., p. 7 y “La regulación del tiempo de trabajo en la ley de teletrabajo”, en Libro de Ponencias de las XXXI Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en homenaje al Dr. Eduardo Ameglio (Solanas, Maldonado), AUDTSS, FCU, Montevideo, 2021, pp. 524-526.

(7) Gauthier explica que “La existencia de dos artículos que contienen enunciados similares, encuentra su explicación en el proceso de aprobación de la Ley en el Parlamento. En efecto, el artículo 10 formaba parte de proyecto original presentado por la Senadora Sanguinetti; cuando en la Cámara de Senadores se incluyó el artículo 3º con los principios rectores y cuyo literal C) prácticamente reproducía el enunciado del hoy artículo 10, no se reparó en que podría haberse eliminado este último o unificado ambos en un único dispositivo”. “Ley de promoción y...”, cit., p. 13.

(8) Gauthier indica que “La expresión utilizada por el legislador nacional es similar a la del art. 13.3 del Estatuto de los Trabajadores español, cuando disponía que “los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial”, fórmula que reitera el artículo 4º del Real-decreto 28/2020 que regula actualmente el teletrabajo en España”. “Ley de promoción y ...”, cit., p. 13. V.: López Ahumada, E., cit., p. 191 y ss.; Sánchez Laso, Pilar y García Rodríguez, Bernardo, “El principio de igualdad y no discriminación en el trabajo a distancia”, en VV.AA., El trabajo a distancia, una perspectiva global, cit. [e-book].

(9) Es llamativo que el legislador haya empleado conjuntamente las expresiones subordinación y dependencia y no queda claro si fueron entendidas como sinónimos. Gauthier considera que se trata de una redundancia: “Ley de promoción y ...”, cit., p. 10. Para profundizar en el significado de estas nociones: Oliveira, Murilo, “La resignificación de la dependencia económica en el Derecho del Trabajo”, en Revista Derecho del Trabajo, La Ley Uruguay-Thomson Reuters, núm. 30, enero-marzo 2021, p. 7 y ss. Sobre la subordinación y sus indicios en el teletrabajo: Pérez del Castillo, M.; Lasarte, F.; Demarco, C., op. cit., p. 29 y ss.

(10) Sobre el teletrabajo en el Estado: Perdomo, María Isabel, “Teletrabajo en el sector público estatal en el Uruguay”, Libro de Ponencias de las XXXI Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, en homenaje al Dr. Eduardo Ameglio (Solanas, Maldonado), AUDTSS, FCU, Montevideo, 2021, p. 581 y ss.

(11) Como dice Gauthier, el concepto de teletrabajo se nutre de estos dos aspectos básicos. Gauthier, Gustavo, “Teletrabajo”, Claves del Derecho del Trabajo, en Revista de Derecho del Trabajo, La Ley Uruguay-Thomson Reuters, núm. 28, julio-setiembre 2020, p. 129. En la misma línea: Pérez del Castillo, M.; Lasarte, F. y Demarco, C., op. cit., p. 19.

(12) En estricto rigor, también quedaría excluida la prestación laboral cumplida desde la propia morada del trabajador, si esta es proporcionada por el empleador. Raso-Delgue, J., “El factor ‘tiempo’ en...”, cit., p. 27. Gauthier, G., Teletrabajo. Introducción al estudio del régimen jurídico laboral, FCU, Montevideo, 2006, pp. 23 y ss. y “Ley de promoción y...”, cit., p. 9. Pérez del Castillo-Lasarte-Demarco opinan que “nada impide que las partes acuerden que el empleador asume el costo del lugar elegido por el trabajador (por ejemplo, un co-work)”. Pérez del Castillo, M.; Lasarte, F.; Demarco, C., op. cit., p. 65. En mi opinión, un acuerdo de ese tipo desvirtuaría la definición legal

(Garmendia, M., “La ley de teletrabajo”, op. cit., nota al pie núm. 73, pp. 380-381).

(13) Gauthier subraya que, a diferencia de otras soluciones que se encuentran en el Derecho extranjero, la ley uruguaya no estableció “un mínimo de trabajo a distancia, a partir del cual quedaría configurado el teletrabajo”, Gauthier, G., “Ley de promoción y...”, cit., p. 9. Garmendia, M., “La ley de teletrabajo”, en Libro de Ponencias de las XXXI Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social XXXI Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, en homenaje al Dr. Eduardo Ameglio (Solanas, Maldonado), AUDTSS, FCU, Montevideo, 2021, pp. 369-370.

(14) Si bien no puede decirse que la solución del decreto sea ilegal, sí es criticable, porque soslaya la realidad para priorizar lo negociado y, además, permite que las partes acuerden la aplicación al trabajo presencial de normas que son propias del teletrabajo. V. infra.

(15) Según Pérez del Castillo-Lasarte-Demarco, “la preponderancia está más relacionada con la importancia de las TIC para la realización del trabajo, que con el tiempo de su utilización efectivo”. Pérez del Castillo, M.; Lasarte, F.; Demarco, C., op. cit., p. 22.

(16) Según Gauthier, las TICs “constituyen factores necesarios sin los cuales el trabajo no se puede cumplir” (Gauthier, G., “Teletrabajo”, Claves del Derecho del Trabajo, op. cit., p. 129).

(17) Gauthier explica que, en la modalidad online, “el teletrabajador hace uso de las telecomunicaciones para recoger las especificaciones del trabajo, para realizarlo y para enviar el resultado del mismo. No necesariamente implica que el teletrabajador esté conectado todo el tiempo, normalmente el teletrabajador intercambia la información con el centro en forma de archivos, para que los tiempos de conexión sean breves y enfocados exclusivamente a la recuperación o envío de información”. A su vez, en la modalidad off line, “el teletrabajador, luego de recibir las instrucciones iniciales, desarrolla su actividad, sin enlace informático directo con la computadora central de la empresa, a la que sólo posteriormente hace llegar los resultados del trabajo”. Gauthier, G., Teletrabajo. Introducción al..., cit., p. 27.

(18) Raso-Delgue, J., “El factor ‘tiempo’ en...”, cit., p. 27.

(19) En el Derecho extranjero es frecuente encontrar el requisito. V. López Ahumada, J. E., op. cit., p. 188; Valle, M.Á., op. cit., p. 202; Tamagno, L.F., op. cit., p. 217; Mer-

cado Rivarola, P. A., p. 233; Vargas Raschio, T.P., op. cit., p. 237; Jiménez, Rodrigo Martín, “Voluntariedad y acuerdo de trabajo a distancia: voluntariedad y art. 41 ET. La negativa del trabajador a trabajar a distancia. La reversibilidad del trabajo a distancia”, en VV.AA., El trabajo a distancia, una perspectiva global, cit. [e-book]; Ruiz González, C., op. cit. [e-book], etc.; Toyama Miyagusuku, Jorge, “El trabajo a distancia en el Perú”, en VV.AA., El trabajo a distancia, una perspectiva global, cit. [e-book]

(20) Según Raso-Delgue, “podrá ser una hoja de papel redactada y firmada con una lapicera, pero también un texto virtual con una firma digital. Lo importante es que exista un texto claramente redactado y consentido por las partes” (“El factor ‘tiempo’ en...”, cit., p. 30). En términos similares, pero en referencia a la legislación española: Ruiz González, Carlota, “Formalización del acuerdo de trabajo a distancia”, VV.AA., El trabajo a distancia, una perspectiva global, cit. [e-book]. En Paraguay, la ley n° 6738/2021, de mayo de 2021, le reconoce validez jurídica a “toda comunicación dirigida a la dirección de correo electrónico institucional o corporativo del teletrabajador y/o a su dirección de correo electrónico personal” (Mercado Rivarola, P., “El teletrabajo en Paraguay”, cit., p. 234).

(21) En el mismo sentido: Pérez del Castillo, M.; Lasarte, F.; Demarco, C., op. cit., p. 55.

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

(23) Siguiendo el mismo temperamento que la doctrina y la jurisprudencia han adoptado en referencia a otros casos parecidos en que la ley también plantea la exigencia de la escritura (como el de los viajantes y vendedores de plaza). V. Goldstein, Eduardo, “La exigencia de las estipulaciones por escrito en la Ley de Teletrabajo N° 19.978; ¿requisito de solemnidad o de prueba?”, en Revista Derecho del Trabajo, núm. 34, enero-marzo 2022, La Ley Uruguay-Thomson Reuters, p. 51 y ss.

(24) Raso-Delgue opina que el requisito resulta “indispensable para que operen las normas de la Ley 19.978 y en especial el régimen de jornada instituido por el art. 8” y de su omisión deduce que “los tiempos del trabajo a distancia se regularán según las disposiciones generales del Derecho laboral” (“El factor ‘tiempo’ en...”, cit., p. 30). Por su parte, Pérez del Castillo-Lasarte-Demarco, consideran que la omisión del requisito puede tener por efecto la configuración de una presunción -simple- de inexistencia de una relación de teletrabajo (op. cit., p. 55). En términos similares, pero referido a la

norma española: López Ahumada, E., “La ordenación del trabajo a distancia y el teletrabajo en España: práctica actual y su aplicación en un contexto de postpandemia”, cit., p. 189.

(25) Gauthier justifica esta exigencia señalando que el lugar de trabajo determina una serie de aspectos relevantes (p. ej.: seguridad e higiene laboral, seguridad informática, forma de control del tiempo de trabajo, etc. (Gauthier, G., “Ley de promoción y ...”, cit., p. 15). En términos similares: Pérez del Castillo, M.; Lasarte, F.; Demarco, C., op. cit., p. 66 y ss.

(26) La referencia puede generar dudas acerca de cuándo efectivamente existe tal factibilidad. V. Pérez del Castillo, M.; Lasarte, F.; Demarco, C., op. cit., pp. 64-65; Garmendia, M., “La ley de teletrabajo”, cit., nota al pie núm. 69, p. 380.

(27) Si el contrato omite mencionar este punto puede interpretarse que la prestación puede ser cumplida desde cualquier lugar que se encuentre ubicado fuera del ámbito físico proporcionado por el empleador. Garmendia, M., “La ley de teletrabajo”, cit., p. 380; Gauthier, G., “Ley de promoción y ...”, cit., p. 15.

(28) Vale recordar que si el empleador proporciona el lugar de trabajo (con o sin exigencia del teletrabajador) se desconfiguran las definiciones de teletrabajo y de teletrabajador, porque como fue señalado más arriba, para que haya teletrabajo la prestación debe ser cumplida fuera de un ámbito físico proporcionado por el empleador (v. supra, cap. V).

(29) Gauthier, G., “Ley de promoción y ...”, cit., p. 10.

(30) Debo rectificar lo que señalé en un trabajo anterior cuando le resté importancia a esta referencia (“La ley de teletrabajo”, op. cit., p. 381). Al reconocerle legitimidad al pacto individual para acordar el ida y vuelta, hacia y desde el teletrabajo, la ley alejó la posibilidad de que pueda alegarse que, en sí mismas, esas modificaciones resultan lesivas del principio de irrenunciabilidad. Desde luego, esto no implica desentenderse de apreciar cada caso concreto, para analizar si, por ejemplo, el pacto no resultó afectado por algún vicio del consentimiento o, incluso, si provocó algún perjuicio específico al trabajador.

(31) V. Goldstein, Eduardo y Rodríguez Bessio, Nataly, “Jus variandi y ley de teletrabajo. ¿Un nuevo paradigma?”, en Libro de Ponencias de las XXXI Jornadas Urugua-

yas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, en homenaje al Dr. Eduardo Ameglio, 3-4 de diciembre de 2021, FCU-AUDTSS, p. 537 y ss.; Sigales, Silvana y Fernández Alem, Florencia, “Análisis de la ley de teletrabajo desde una perspectiva tuitiva”, en Libro de Ponencias de las XXXI Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, en homenaje al Dr. Eduardo Ameglio, 3-4 de diciembre de 2021, FCU-AUDTSS, p. 634.

(32) Como enseñaba Óscar Ermida Uriarte, “Las modificaciones temporales suponen una aplicación limitada en el tiempo, mientras que las definitivas se instauran con vocación de permanencia, de mayor perdurabilidad, o por duración definitiva. Se tiende a ser más severo para admitir el *ius variandi* definitivo” (Ermida Uriarte, Óscar, *Modificación de condiciones de trabajo por el empleador*, Ed. Hammurabi S.R.L., Buenos Aires, 1989, p. 57). A favor de la lectura que aquí se propone: Pérez del Castillo, M.; Lasarte, F.; Demarco, C., op. cit., pp. 77 y 80 y ss. Contra: Gauthier, G., “Ley de promoción y ...”, p. 12.

(33) Galperin, Javier, “El derecho de retracto en la ley de teletrabajo”, Libro de Ponencias de las XXXI Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, en homenaje al Dr. Eduardo Ameglio, 3-4 de diciembre de 2021, FCU-AUDTSS, p. 517.

(34) Parece de orden que todos los cambios (y no sólo el que implica pasar de la modalidad del teletrabajo a la modalidad presencial) sean registrados en la “planilla de trabajo unificada” y, también, en el Libro de Registro Laboral, (decreto n° 278/017, de 2 de octubre de 2017).

(35) Sobre el “trabajo efectivo” y su proyección en el teletrabajo, v.: Raso-Delgue, J., “El factor ‘tiempo’ en...”, cit., p. 38 y ss.

(36) Es decir, el de 44 o 48 horas, según se trate de comercio o industria. Según el art. 41 del decreto de 29 de octubre de 1957, el régimen de 44 horas semanales también aplica al “personal de escritorios y/o dependencias comerciales de todo establecimiento industrial de cualquier naturaleza, incluso el ocupado en tareas de representación, propaganda, cobranzas, corretajes, vigilancia administrativa, venta ambulante, reparto de mercadería y toda aquel cuyo cometido sea eminentemente administrativo, comprendiendo los mensajeros, serenos, vigilantes y limpiadores de los mencionados sectores”. Según el artículo 42 del mismo decreto, lo anterior no alcanza a determinadas categorías de trabajadores (p. ej. “Gerentes y personal enumerado en el artículo 4° de

este decreto [hoy la referencia remite al decreto n° 611/980, de 19 de noviembre de 1980], técnicos y otros). A su vez, en “el caso de trabajadores que realicen tareas mixtas, se estará a lo que resulta de su actividad principal para determinar si tiene derecho o no a la jornada semanal de 44 horas” (artículo 43). V.: Pérez del Castillo, M.; Lasarte, F.; Demarco, C., op. cit., p. 88. Estos autores también identifican determinadas “situaciones en las que podría aplicarse la modalidad del teletrabajo y que tienen regímenes de limitación de la jornada semanal diferentes a los aplicables a la industria y comercio” (menores de entre 15 y 18 años, operadores de call centers, empresas privadas de servicios telegráficos, radiotelegráfico o cablegráfico). Loc. cit. La norma deja pendiente el dilema referido al régimen aplicable a los servicios. Pérez del Castillo, M.; Lasarte, F.; Demarco, C., op. cit., p. 89. Sobre el problema en cuestión, v.: Castello, Alejandro, “Régimen jurídico de jornada de trabajo y descanso semanal aplicable al sector servicios”, en *Temas Prácticos de Derecho Laboral*, FCU, Montevideo, 1999, p. 25 y ss.; Goldstein, Eduardo, “El régimen general y residual de descanso semanal en el sector servicios”, *Revista Derecho del Trabajo*, núm. 13, octubre-diciembre 2016, p. 91 y ss.; Sosa, María José, “Una sentencia importante: el régimen de descanso semanal aplicable al sector “servicios”. Llamado a sala de los principios del Derecho Laboral”, *Revista Derecho del Trabajo*, núm. 11, abril-junio 2016, p. 327 y ss.; Andrade Sosa, Diego, “Descanso semanal aplicable al Sector Servicios e irrenunciabilidad. Comentario a Sentencia de la S.C.J. N° 1.119/2019 del 13 de mayo de 2019”, *Revista Derecho del Trabajo*, núm. 25, octubre-diciembre 2019, p. 251 y ss.

(37) Garmendia, M., “La ley de teletrabajo”, cit., p. 391; Raso-Delgue, J., “El factor ‘tiempo’ en...”, cit., p. 30; Pérez del Castillo, M.; Lasarte, F.; Demarco, C., op. cit., p. 86; Gauthier, G., “La regulación del tiempo de trabajo en...”, cit., pp. 527-528; Castro, Natalia y Arévalo, Laura, “Teletrabajo, jornada de trabajo y horas extras”, en *Libro de Ponencias de las XXXI Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, en homenaje al Dr. Eduardo Ameglio (Solanas, Maldonado), AUDTSS, FCU, Montevideo, 2021, p. 480. En anterior trabajo señalé tres razones principales que dan sustento a esta interpretación: 1) es la que mejor armoniza con el texto del art. 54 de la Constitución y, también, con el enunciado del art. 10 de la propia ley n° 19.978, que consagra la regla general de que para el teletrabajo rigen todos los derechos, individuales y colectivos, consagrados por el ordenamiento jurídico vigente, en todo lo que le sea aplicable; 2) el principio de conservación de los actos jurídicos, conduce a preferir la interpretación que rescate la vigencia de las normas que establecen y ordenan la limitación de la jornada diaria y, 3) las dudas interpretativas deben resolverse aplicando la regla in dubio pro operario. (V., del autor, “La ley de teletrabajo”, cit., p. 391-392.

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

(39) Gauthier, G., “La regulación del tiempo de trabajo en...”, cit., p. 530.

(40) Lo mismo establece el art. 5 del decreto reglamentario.

(41) Raso-Delgue recuerda que “la legislación nacional reconoce otra situación de compensación de tiempo de trabajo”, en referencia al art. 8 de la Ley n° 7.318 de 10 de diciembre de 1920 (“El empleado y obrero ocupado excepcionalmente el día de asueto, tiene derecho a un descanso compensatorio o a una indemnización en dinero, a su elección”). Raso-Delgue, J., “El factor ‘tiempo’ en...”, cit., p. 30. Algo similar también se prevé para el trabajo nocturno: artículos 3° y 4° de la ley n° 19.313, de 13 de febrero de 2015, que prevén el pago de una sobretasa del 20% o el equivalente en reducción horaria (Garmendia, M., “La nueva legislación sobre trabajo nocturno”, en Revista Derecho del Trabajo, núm. 7, abril-junio 2015, La Ley Uruguay-Thomson Reuters, p. 41 y ss.).

(42) Como la ley y el decreto reglamentario no disponen otra cosa, la compensación de estas horas debe ser entendida como “1 a 1”. Esta interpretación se refuerza cuando se tiene en cuenta que la ley sí establece un recargo (del 100%) para las horas que se realizan por encima del límite semanal. En el mismo sentido: Gauthier, G., “Ley de promoción y ...”, cit., p. 18 y “La regulación del tiempo de trabajo en...”, cit., p. 533; Raso-Delgue, J., “El factor ‘tiempo’ en...”, cit., p. 31 y Pérez del Castillo, M.; Lasarte, F.; Demarco, C., op. cit., p. 95.

(43) A los efectos de practicar estas compensaciones considero que el concepto de semana debe ser entendido en el sentido que se deduce del mismo artículo 8° de la ley, a saber: “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” (es decir, las 44 o 48 horas, según corresponda). De lo contrario, se estaría desvirtuando el derecho al goce del descanso semanal. En la misma línea: Raso-Delgue, J., “El factor ‘tiempo’ en...”, cit., p. 31. En posición contraria a ésta, Gauthier considera que “la compensación podría operar en cualquiera de los 7 días que tiene una semana, incluidos los días de descanso” y aclara que esto “no implica admitir que el teletrabajador puede ser obligado por el empleador a trabajar en los días de descanso, en cuyo caso se estarían vulnerando las leyes de descanso se-

manal, sino simplemente admitir la posibilidad de que el trabajador voluntariamente prefiera compensar en esos días, para no verse sometido al descuento de horas no trabajadas durante la semana”. V.: “Ley de promoción y ...”, cit., p. 18.

(44) Pérez del Castillo, M.; Lasarte, F.; Demarco, C., op. cit., p. 97y ss.

(45) Plá Rodríguez, Américo, *Los Principios del Derecho del Trabajo*, 4ª ed., FCU, Montevideo, 2015, p. 103 y ss.

(46) Coincidiendo con la interpretación de la ley que ya había sido adelantada por la doctrina. Gauthier, G., “Ley de promoción y ...”, cit., p. 16 y “La regulación del tiempo de trabajo en la ley de teletrabajo”, cit., p. 528; Raso-Delgue, J., “El factor ‘tiempo’ en...”, cit., p. 31. Pérez del Castillo, M.; Lasarte, F.; Demarco, C., op. cit., p. 94; Garmendia, M., “La ley de teletrabajo”, cit., p. 388; Rosenbaum Carli, Federico, “Régimen jurídico del tiempo de trabajo en la reciente ley n° 19.978 sobre promoción y regulación del teletrabajo en el Uruguay”, en *Libro de Ponencias de las XXXI Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, FCU, Montevideo, 2021, pp. 621-622.

(47) Arts. 8 y 14 de la ley n° 19.978 y art. 9 del decreto reglamentario. López Viana recuerda que la “ficha técnica de prevención” relativa al teletrabajo y el trabajo a distancia (MTSS, diciembre 2020), ya hacía referencia al derecho de todo teletrabajador a desconectarse, “entendido como el pleno ejercicio del derecho de todo trabajador a la desconexión de los dispositivos digitales y del uso de las tecnologías, a fin de garantizar su tiempo de descanso”. López Viana, I., “Uruguay aprueba...”, cit., pp. 76-77. Sobre el sentido y alcance del derecho a la desconexión, v. Loustaunau, Nelson, “Primera aproximación al derecho a la desconexión”, en *rev. Derecho Laboral*, núm. 271, julio-setiembre 2018, p. 496 y ss.; Pizzo, Nicolás, “El ‘derecho a la desconexión’”, en *Libro de Ponencias de las XXVIII Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 28 y 29 de octubre de 2017, Montevideo, FCU, 2017, p. 279 y ss.; Raso Delgue, J., “La desconexión”, en *Libro de Ponencias de las XXXI Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, en homenaje al Dr. Eduardo Ameglio (Solanas, Maldonado), AUDTSS, FCU, Montevideo, 2021, p. 595 y ss.; Durán, Beatriz, “La desconexión digital”, en *Libro de Ponencias de las XXXI Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, FCU, Montevideo, 2021, p.

(48) Gauthier destaca que la ley reconoce el derecho a desconectarse a todos los trabajadores y no solo a los teletrabajadores. Gauthier, G., “Ley de promoción y...”, cit., p. 23.

(49) Art. 9 del decreto reglamentario.

(50) Art. 14 de la ley y 9 del decreto reglamentario.

(51) Art. 9, dec. n° 86/022.

(52) Art. 5 del decreto n° 86/022. V. supra, num. 3 del presente capítulo.

(53) Art. 38, lit. D) del decreto del 29 de octubre de 1957: “Pueden trabajar sin normalidad de horario tratándose de adultos: (...) D) Los empleados y obreros cuyas funciones se desempeñan a distancia de los patronos y fuera de su contralor, estando librado a su sola voluntad el tiempo que deben dedicar al descanso y al trabajo”.

(54) Raso-Delgue, J., “El factor ‘tiempo’ en...”, cit., p. 31.

(55) Art. 3 del dec. n° 86/022. La doctrina ya había opinado que sería lícito pactar en un contrato “que el trabajador distribuirá libremente su jornada dentro de una determinada franja horaria, en la medida que ello sea compensado con un mayor tiempo de desconexión”, Raso-Delgue, J., “El factor ‘tiempo’ en...”, cit., p. 31. En términos similares: Pérez del Castillo, M.; Lasarte, F.; Demarco, C., op. cit., p. 57 y pp. 95-96; Fernández Fasciolo, Mariana y Novaretto, María Florencia, “¿Se puede fijar un horario de trabajo específico para el teletrabajador?”, en Libro de Ponencias de las XXXI Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, FCU, Montevideo, 2021, p. 505 y ss.; Rosenbaum Carli, F., “Régimen jurídico del tiempo de trabajo en la reciente ley n° 19.978 sobre promoción y regulación del teletrabajo en el Uruguay”, cit., pp. 618-619.

(56) Decíamos en la ponencia presentada a las XXXI Jornadas Uruguayas que “la reglamentación de la ley, todavía pendiente, tiene espacio para generar alguna solución equilibrada y esclarecedora, que podría consistir en, por ejemplo, establecer que la calificación de teletrabajo corresponderá cuando efectivamente exista una prevalencia de las labores cumplidas a distancia y mediante la utilización preponderante de TIC y que, para los casos en que esto no acontezca, se reconozca una modalidad híbrida (parte trabajo presencial y parte teletrabajo), que quede regida, en cada espacio de trabajo, por las reglas de uno y otro régimen”, “La ley de teletrabajo”, cit., p. 394.

(57) En el mismo sentido: Pérez del Castillo, M.; Lasarte, F.; Demarco, C., op. cit., p. 21.

(58) V. Garmendia, M., “La ley de teletrabajo”, cit., pp. 395-397.

(59) Gauthier hace notar que la solución difiere de la adoptada por la mayoría de los países que en los últimos tiempos han regulado la materia, donde ha sido impuesta “directamente la obligación del empleador de suministrar los equipos, programas y servicios necesarios para teletrabajar. Gauthier, G., “Ley de promoción y ...”, cit., p. 21

(60) Gauthier menciona que “Entre los “equipos” quedan comprendidos la computadora, impresora si fuera necesario para el desarrollo del trabajo y eventualmente un router; entre los “insumos”, podría considerarse la tinta para la impresora si fuera del caso; los servicios comprenderían la conexión a internet o a una VPN y el consumo eléctrico; mientras que respecto de la referencia a las “demás herramientas” puede considerarse comprendido el escritorio y la silla de trabajo”. Gauthier, G., “Ley de promoción y ...”, cit., p. 21.

(61) Valle, A., op. cit., p. 212. González Díaz, Francisco A., “La prevención y protección de riesgos laborales de las personas trabajadoras a distancia”, VV.AA., El trabajo a distancia, una perspectiva global, cit. [e-book].

(62) Garmendia, M., “La ley de teletrabajo”, cit., p. 400.

(63) Pérez del Castillo, M.; Lasarte, F.; Demarco, C., op. cit., p. 122 y ss.

(64) Sin embargo, la regulación extranjera suele ser bastante más directa a la hora de definir un criterio de “equiparación de protección de derechos preventivos frente a los trabajadores presenciales” (González Díaz, F., “La prevención y protección de riesgos laborales de las personas trabajadoras a distancia”, cit.

(65) Pérez del Castillo, M.; Lasarte, F.; Demarco, C., op. cit., p. 125.

(66) López Viana destaca la importancia “de formar e informar a los teletrabajadores, capacitándolos en prevención de riesgos laborales para poder realizar su evaluación de sus riesgos (autoevaluación) e incluirlos en la estructura organizativa de prevención” y también recuerda que “tanto los trabajadores como sus representantes tienen derecho, de conformidad con la legislación, a consultar y efectuar las recomendaciones sobre seguridad y salud en el trabajo que consideren oportunas y adecuadas, ya sea al empleador como a los órganos de participación previstos en el Decreto No. 291/007”. (López Viana, I., “Uruguay aprueba...”, cit., p. 75).

(67) Pérez del Castillo, M. e Inthamoussou, J. D., Manual, cit., p. 221. En este sentido, los autores recuerdan que el convenio internacional de trabajo 155 de la OIT, “hace hincapié en que la garantía de seguridad laboral por el empleador refiere a las situaciones de riesgo “que estén bajo su control” (artículo 16)”. Loc. cit., nota a pie de página.

(68) López Viana destaca que la “ficha técnica de prevención” para el teletrabajo y el trabajo a distancia, adoptada por el MTSS, establece que el teletrabajador debe tener el mismo nivel de protección que cualquier otro trabajador presencial de la empresa y consagra una serie de lineamientos en materia de seguridad, higiene y ergonomía. López Viana, I., cit., pp. 76 y 77. El autor cita al decreto n° 147/012, que establece “las condiciones ergonómicas y medioambientales que debe reunir el puesto de trabajo a fin de disminuir la carga física, mental y psíquica”, aclarando que, si bien esta norma “es de aplicación obligatoria para los centros de atención telefónica, puede ser un buen marco de referencia a tales efectos”. Op. cit., p. 77. V. también: Pérez del Castillo, M.; Lasarte, F.; Demarco, C., op. cit., p. 129 y ss. y Risso, Daniela, “Aspectos de seguridad, higiene y salud ocupacional a tener en cuenta en el teletrabajo”, en Libro de Ponencias de las XXXI Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en homenaje al Dr. Eduardo Ameglio (Solanas, Maldonado), AUDTSS, FCU, Montevideo, 2021, p. 611 y ss.

(69) Lo mismo establece el art. 7 del decreto reglamentario. V. González Martínez, Marcelo Ramiro, “Competencia de la Justicia laboral para autorizar inspecciones en domicilios (art. 11 – ley 19.978 – Teletrabajo)”, en Libro de Ponencias de las XXXI Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en homenaje al Dr. Eduardo Ameglio (Solanas, Maldonado), AUDTSS, FCU, Montevideo, 2021, p. 547 y ss.

(70) Vázquez Pepe, Rodrigo, “Los desafíos del teletrabajo en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales”, en Revista Derecho del Trabajo, núm. 34, La Ley Uruguay-Thomson Reuters, enero-marzo 2022, p. 35 y ss.; Spiwak Lew, Patricia y Martínez López, Alicia, “Teletrabajo: desafíos para la protección de la salud y seguridad del teletrabajador ante la nueva regulación”, Libro de Ponencias de las XXXI Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en homenaje al Dr. Eduardo Ameglio (Solanas, Maldonado), AUDTSS, FCU, Montevideo, 2021, p. 641 y ss.

(71) Desde luego, la circunstancia de que el trabajo sea cumplido en un espacio físico que se encuentra bajo el dominio del trabajador, puede generar dudas acerca de cuándo corresponde considerar configurado un accidente de trabajo. En este sentido, es útil te-

ner presente que, como explica Mangarelli, para que exista un accidente de trabajo debe haber “un vínculo de causalidad entre el trabajo y el accidente”, que puede ocurrir a causa del trabajo o en ocasión del mismo. “En el primer caso -explica Mangarelli-, el trabajo causa el accidente (por ejemplo, el trabajador sufre una lesión con una máquina). El vínculo de causalidad es directo. En el segundo, el trabajo es la ocasión para que tenga lugar el accidente. Aquí también se requiere que aparezca la relación de causalidad entre el accidente y el trabajo, aunque se trate de un vínculo indirecto” (v. Mangarelli, C., “Concepto de accidente de trabajo y de enfermedad profesional”, en Revista Derecho del Trabajo, núm. 2, enero-marzo 2014, La Ley Uruguay-Thomson Reuters, p. 56). Mangarelli aclara que en relación a este tema modificó su posición original (que había expuesto en “Accidente de Trabajo y enfermedades profesionales”, VV.AA., La Seguridad Social en el Uruguay, FCU, 2ª edición, octubre 1991, pp. 347-348, donde sostenía que “la norma no exigía un vínculo de causalidad, bastando para la configuración del accidente de trabajo la circunstancia de que ocurriera en el lugar o en el tiempo de trabajo aunque no existiera vinculación o nexo causal alguno con el trabajo”, para pasar a entender que “en ocasión del trabajo” importa un vínculo de causalidad indirecta entre el accidente y el trabajo” (v. Mangarelli, C., “Concepto de accidente de trabajo y de enfermedad profesional”, en Revista Derecho del Trabajo, núm. 2, enero-marzo 2014, La Ley Uruguay-Thomson Reuters, p. 56). La autora cita varias referencias que, trasladadas al teletrabajo, pueden resultar de mucha utilidad a los efectos de orientar sobre los criterios que deberían aplicarse en la materia. Entre ellas, vale la pena destacar especialmente la cita a Alonso Olea, que aludía a la existencia de una presunción de accidente de trabajo cuando el mismo ocurre en el tiempo y en el lugar de trabajo, que “sólo se ve desvirtuada si hay absoluta carencia de relación de causalidad con el trabajo” (“Accidente de tráfico y accidente de trabajo”, en Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano, Universidad Nacional Autónoma de México, México 2003, p. 56, cit. por Mangarelli, loc. cit.). Considero que esa presunción, con esos alcances, también puede aplicar al teletrabajo que regula la ley que aquí se comenta, toda vez que la norma exige que en el contrato quede definido cuál es el lugar de trabajo (v. supra, Capítulo VI, Lugar de trabajo).

(72) Pérez del Castillo, M.; Lasarte, F.; Demarco, C., op. cit., p. 154.

(73) Vázquez Pepe, Rodrigo, “Enfermedad profesional”, en Revista Derecho del Trabajo, n° 21, octubre-diciembre 2018, La Ley Uruguay-Thomson Reuters, p. 169 y ss.

(74) Ibidem.

(75) IMPO [<https://www.impo.com.uy/bases/decretos-originales/210-2011#LISTA>]

(76) Vázquez Pepe, R., cit. Esto es lo que lleva a Mangarelli a hablar de una “lista abierta” para caracterizar al sistema uruguayo en la materia. Mangarelli, Cristina, “Definición de accidente de trabajo y de enfermedad profesional”, cit., p. 62. V., asimismo: Rodríguez Azcúe, Á. y Vázquez Pepe, R., “Nuevo listado de enfermedades profesionales algunas consecuencias prácticas”, rev. Derecho Laboral, núm. 242, abril - junio 2011, p. 391 y ss.

(77) Barbagelata, H.-H., Derecho del Trabajo, tomo I, vol. 1, FCU, p. 175; Plá Rodríguez, A., Curso de Derecho Laboral, t. I, v. 1, p. 175; Ibáñez, Manuel, “La ley N° 13.426 y el problema de su aplicación inmediata”, en rev. Derecho Laboral, núm. 81, p. 241.