



# **El teletrabajo internacional: ley aplicable y jurisdicción competente en Uruguay**

por Mariana Coto Aubone y Federico Rosenbaum Carli

En un marco temporal complejo, azotado por las consecuencias generadas por la pandemia del COVID 19, el mundo del trabajo debió adaptarse a una crisis de esta amplitud, buscando soluciones que permitieran sobrellevar este fenómeno crítico.

En efecto, como mecanismo para atenuar las consecuencias sociales, políticas, económicas y de empleo, resurgieron con gran fuerza modalidades de trabajo que se encontraban en estado latente, como lo es el trabajo a distancia, y particularmente, una de sus especies, como lo es el teletrabajo.

Bajo esta forma de trabajo, el trabajador desempeña su actividad sin la necesidad de presentarse físicamente en la empresa o en un lugar de trabajo específico escogido por el empleador. En consecuencia, el trabajador ejecuta sus tareas desde un lugar alejado y distinto de la sede de la empresa, por medio de la utilización de las tecnologías de la información y comunicación.

Es un dato de la realidad que el teletrabajo adquirió especial importancia como forma de dar respuesta a un mundo entero que se encontraba en estado de confinamiento. De allí, que esta modalidad de trabajo se afianzó en un marco temporal particular y terminó por consolidarse como herramienta de utilidad durante la crisis sanitaria y que sigue vigente en las relaciones laborales pospandemia.

Asimismo, esta forma de trabajo puede desarrollarse de forma transfronteriza, y por ende, plantear cuestiones complejas relativas a la jurisdicción competente y a la legislación aplicable.

En efecto, el teletrabajo, en muchas ocasiones, puede dar origen a un contrato de trabajo que afecte a más de un orden jurídico, y por ende, ingresar dentro de la categoría de los contratos de trabajo internacionales. Ante ello, podemos preguntarnos: ¿cuál es la fuente normativa aplicable? Y una vez contestado este interrogante e identificada la fuente normativa aplicable, subsiguientemente surge la pregunta: ¿cuál es la ley material reguladora del contrato de trabajo?

En el ordenamiento jurídico uruguayo, la respuesta a estos planteos se desprende de la Ley general de Derecho Internacional Privado N° 19.920, de reciente entrada en vigor.

La propia ley identifica y conceptualiza que el contrato de trabajo es internacional cuando las partes tienen su residencia habitual o su establecimiento en Estados diferentes o el contrato tiene vínculos objetivos relevantes con más de un Estado. Asimismo, establece que el contrato no puede ser internacionalizado por mera voluntad de las partes.

En ese sentido, cabe precisar que una de las principales novedades de la ley general es la incorporación como principio general de la admisión de la autonomía de la voluntad para pactar la ley (art. 45) y la jurisdicción aplicable (art. 60).

En la exposición de motivos se indicó expresamente que esta solución se fundamenta en darle prioridad a lo que pactaron las partes, pretendiéndose reflejar su voluntad, “por tratarse de relaciones de derecho privado que pertenecen al dominio de las personas”.

A su vez, la normativa establece límites a la autonomía de la voluntad, disponiendo que: 1) El pacto debe ser “expreso” o “desprenderse inequívocamente de las cláusulas contractuales consideradas en su conjunto”; 2) La elección puede hacerse: a) con anterioridad a la celebración del contrato; b) con posterioridad; c) existe la posibilidad de modificación de la elección previa efectuada por las partes; 3) La elección de la ley aplicable de determinado Estado no supone que las partes elijan que esa será la jurisdicción aplicable, y viceversa: 4) La elección de la jurisdicción es válida si fue realizada por escrito y “siempre que tal acuerdo no haya sido obtenido en forma claramente abusiva”; 5) El acuerdo sobre la elección de jurisdicción puede otorgarse en el momento de celebración del negocio jurídico correspondiente, durante su vigencia, o una vez surgido el litigio.

En relación al primer interrogante que planteamos sobre la ley aplicable a los contratos de trabajo internacionales, la propia ley general proporciona directamente una solución, no admitiendo la voluntad de las partes.

Del análisis de esta temática en clave del Derecho del Trabajo, es ampliamente conocido que la autonomía que tiene el sujeto trabajador es absolutamente residual, como bien expresa SUPIOT “los hechos desmienten la total libertad de consentimiento de quien se compromete en el contrato de trabajo. La única libertad del trabajador en tal marco jurídico es la libertad de elegir el empresario al que subordinarse, e incluso esto depende del estado del mercado de trabajo”<sup>1</sup>.

Cabe advertir que por primera vez se establece expresamente un régimen de ley aplicable para las relaciones de trabajo internacionales. Precisamente, el artículo 50 regula “soluciones especiales”, indicando que “no son aplicables las normas anteriores del presente capítulo a los siguientes contratos aunque revistan la calidad de internacionales, los cuales se registrarán por las normas que a continuación se indican”.

El contrato de trabajo internacional está previsto en el literal F), en donde se dispone que “los contratos individuales de trabajo en relación de dependencia -excepto los de trabajo a distancia- se rigen por la ley del lugar donde se presta el trabajo o por la ley del domicilio del trabajador o por la ley del domicilio del empleador, a elección del trabajador. Pero una vez determinada la misma, registrará todos los aspectos de la relación laboral”.

En función de dichas previsiones, se puede extraer que esta norma viene a impedir la aplicación del criterio de la norma más favorable del principio protector para la determinación de la ley aplicable, y por ende del criterio de la escindibilidad en la selección normativa más favorable.

En cuanto al segundo interrogante, es decir cuál es la jurisdicción competente a los contratos de trabajo internacionales, la propia ley general proporciona directamente una solución sobre la jurisdicción aplicable, no admitiendo la voluntad de las partes. El literal E) del artículo 59 de la ley general, establece que los Tribunales de la República tienen competencia en la esfera internacional,

---

<sup>1</sup> SUPIOT, A., *Crítica de Derecho del trabajo*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1996, p.141.

en materia de contratos de trabajo, cuando el reclamante es el trabajador y se domicilia en la República.

Sin embargo, lo expuesto precedentemente no es aplicable cuando se trata de un contrato de trabajo internacional a distancia, como, por ejemplo, el caso del teletrabajo internacional. Es oportuno señalar que esta modalidad de trabajo no está consagrada como categoría específica en el sistema de Derecho Internacional Privado interno. Como se adelantó, cuando se regula la ley aplicable del contrato de trabajo internacional, se excluye de dichas reglas especiales al ejecutado a distancia.

No obstante ello, el artículo 47 reglamenta el contrato a distancia en general, y dispone que su perfeccionamiento se rige por la ley de la residencia habitual o establecimiento de la persona de la cual partió la oferta aceptada. Esto quiere decir que, traspolado a una oferta de trabajo para ser ejecutada a distancia, el perfeccionamiento del contrato se regiría por la ley de la residencia habitual o del establecimiento del empleador.

La exclusión de una solución especial de la ley aplicable para el contrato de trabajo internacional a distancia, significa que se encuentra permitida la libre autonomía de voluntad de la elección (por aplicación del principio general).

En ausencia de acuerdo entre las partes, en cuanto a la existencia, validez total o parcial, interpretación, efectos, modos de extinción de las obligaciones, y en suma todo lo relativo a cualquier aspecto de los mismos, por aplicación del artículo 48, la ley aplicable es la del lugar de cumplimiento. La particularidad fue incorporar una aclaración sobre el “lugar del domicilio del deudor”, como aquel en donde se verifica “la prestación característica del contrato” al tiempo de la celebración del mismo, lo cual podría interpretarse como el domicilio del trabajador.

Por último, en materia de jurisdicción aplicable, el trabajo a distancia, y por ende, también el teletrabajo internacional, no se encuentra excluido de la solución especial del contrato de trabajo internacional, es decir, que los tribunales uruguayos son competentes cuando el reclamante es el trabajador y se domicilia en Uruguay.

***Mariana Coto Aubone***

Magíster en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, por la Universidad de Salamanca (España)

***Federico Rosenbaum Carli***

Doctor en Derecho (PhD) (programa de Administración, hacienda y justicia en el Estado Social) y  
Magíster en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, por la Universidad de Salamanca (España).  
Profesor de alta dedicación y Director de los programas académicos de los grados de Abogacía y Notariado de la  
Universidad Católica del Uruguay.  
Coordinador de la [Revista Jurídica del Trabajo](#)

\* Las opiniones vertidas en el presente trabajo son a título personal y no comprometen a las organizaciones a las que pertenecen o representan los autores.