

LA SEGURIDAD SOCIAL DEL TRABAJADOR DE PLATAFORMAS DIGITALES: ANÁLISIS DE LA COMPETENCIA TERRITORIAL EN EL TELETRABAJO TRANSFRONTERIZO

SOCIAL SECURITY FOR DIGITAL PLATFORM WORKERS: ANALYSIS OF TERRITORIAL JURISDICTION IN CROSS-BORDER TELEWORK

Marcelo Brasburg¹

RESUMEN

El desarrollo de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) y la aceleración provocada por la pandemia COVID-19 han transformado radicalmente el mercado laboral, generando nuevas formas de trabajo mediadas por plataformas digitales que trascienden las fronteras nacionales. Este fenómeno desafía las reglas tradicionales de competencia territorial en materia de seguridad social, históricamente basadas en el principio *lex loci laboris*. El presente trabajo analiza críticamente la aplicación de este principio en el contexto del teletrabajo transfronterizo, examinando tanto la normativa europea (Reglamentos 883/2004 y 987/2009) como la legislación argentina y los convenios bilaterales y multilaterales suscritos por el país. Se evidencia que las normas actuales, diseñadas para trabajadores físicamente presentes en el territorio del empleador, resultan inadecuadas para regular situaciones donde la prestación de servicios se realiza digitalmente desde otro Estado. El estudio propone una reinterpretación del concepto de "lugar de trabajo", considerando el sitio donde los servicios producen sus efectos jurídicos y económicos, antes que la mera ubicación física del trabajador. Se concluye sobre la necesidad de adaptar la normativa a la realidad digital actual, garantizando la protección social efectiva de los trabajadores de plataformas.

Palabras clave: seguridad social. teletrabajo transfronterizo. competencia territorial. trabajadores de plataformas digitales. *lex loci laboris*.

ABSTRACT

The development of Information and Communication Technologies (ICT) and the acceleration caused by the COVID-19 pandemic have radically transformed the labor market, generating new forms of work mediated by digital platforms that transcend national borders. This phenomenon challenges traditional rules of territorial jurisdiction in social security matters, historically based on the *lex loci laboris* principle. This paper critically analyzes the application of this principle in the context of cross-border telework, examining both European regulations (Regulations 883/2004 and 987/2009) and Argentine legislation, including bilateral and multilateral agreements signed by the country. The study demonstrates that current norms, designed for workers physically present in the employer's territory, are inadequate to regulate situations where services are provided digitally from another State. The research proposes a

¹ Universidad de la Buenos Aires. Jefe de Trabajos Prácticos (Departamento de Derecho del Trabajo). Correo electrónico: marcelobrasburg@derecho.uba.ar

reinterpretation of the "place of work" concept, considering the location where services produce their legal and economic effects, rather than the worker's mere physical location. The study concludes on the necessity to adapt regulations to the current digital reality, ensuring effective social protection for platform workers.

Keywords: social security. cross-border telework. territorial jurisdiction. platform workers. *lex loci laboris*.

1. INTRODUCCIÓN

El advenimiento de las nuevas formas de trabajo desafía a la normativa impositiva, laboral y de la seguridad social. Especialmente, en los últimos años, asistimos a un fenómeno novedoso y absolutamente impensado hace algunas décadas: Efectivamente, a principio de siglo era inconcebible la posibilidad que una persona efectúe una actividad económica a distancia, sin tener el menor vínculo con la persona contratante. Así, el desarrollo de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) nos brinda hoy la posibilidad que una persona preste servicios para una empresa radicada en otro país, sin jamás viajar a éste.

En igual sentido el trabajo autónomo ya no es el mismo: Efectivamente una persona que trabaja por su cuenta (habitualmente llamados *freelance* por sus términos en inglés), puede prestar servicios para diferentes empresas o particulares ubicados en diferentes países del mundo. De ese modo una persona radicada físicamente en la argentina puede ofrecer servicios por medios digitales, en rubros tan disímiles que pueden ir desde diseño web hasta capacitación de personal o elaboración de informes económico / contables, a todos los países integrantes del MERCOSUR así como a países europeos.

Obviamente la aparición de la pandemia COVID-19 aceleró el proceso mencionado. Efectivamente, ante la aparición de un virus de alta transición los diferentes países tomaron medidas de aislamiento social, como el Decreto 297/2020 en Argentina que estableció el “aislamiento social, preventivo y obligatorio” de toda la población argentina que limitó la circulación de toda la población exceptuando únicamente a “esenciales” establecidos en su artículo 6. (PEN, 2020)

Ello obligó a una gran transformación laboral que implicó que una gran cantidad de trabajos, que por sus características no requerían presencialidad, fueran realizados de manera online con el uso de las TIC. Así, en mayor o menor medida en cada país y en cada actividad en función de los recursos disponibles, el trabajo pasó al mundo digital.

Como se indicó anteriormente esta modificación sustancial en las modalidades de prestación de servicios, representan un claro desafío a las legislaciones nacionales y los diferentes convenios respecto a: la tributación, las normas laborales y en lo que aquí nos interesa el derecho de la seguridad social. Así, las normas clásicas que asignaban competencia en función del domicilio de prestaciones de servicios o domicilio de la persona ocupada, ya no ofrecen una respuesta adecuada a la forma de trabajo actual.

El objetivo de este trabajo es analizar las características de la seguridad social en cuanto a la competencia territorial, entendida como el lugar donde debe registrarse la relación laboral dependiente o autónoma, en un contexto mundial signado por un avance importante de modalidades de trabajo mediadas por plataformas. Analizaremos las características propias del teletrabajo, especialmente en cuanto al teletrabajo transfronterizo, y su posible: Adecuación de la normativa actual sobre registro y pago de aportes, así como la eventual re interpretación o modificación de ésta para adecuarla a las nuevas realidades del trabajo.

En ese ámbito analizaremos la normativa europea para luego analizar la Argentina, a efectos de ver si es posible compatibilizar con esta nueva forma de trabajo.

Asimismo estudiaremos los diferentes convenios, bilaterales y multilaterales, suscriptos por la Argentina para regular la situación de trabajo transfronterizo y la adaptación al trabajo remoto desde terceros estados.

Ello, bajo la premisa de que es necesario un nuevo replanteo de las relaciones laborales. En efecto, el mundo actual requiere por un lado reinterpretar la normativa que claramente no fue pensada para un contexto de teletrabajo y por otro lado impone un nuevo *corpus iuris* en materia de regulación del trabajo y en lo que aquí interesa la seguridad social.

Sólo de ese modo se podrá dar protección a las diferentes formas de trabajo mediado por plataformas en el mundo actual, donde las fronteras ya no son el límite.

2. MODIFICACIÓN DEL MERCADO LABORAL POR LA INCURSIÓN DE LAS TIC

Ya hace casi dos décadas Blinder nos indicaba que el mercado laboral estaba cambiando radicalmente. El autor, en períodos aún primitivos de la incursión de las TIC en el ámbito laboral titula su trabajo “Cuántos trabajos estadounidenses pueden ser trasladado «*offshore*»” (BLINDER, 2007) , lo que marca ya desde 2007 cuando la tecnología apenas comenzaba a mostrar la posibilidad que una tarea sea realizada fuera del país de contratación,

la inquietud por la modificación en el mercado laboral. Allí Blinder señala la preocupación por la inserción de países como India y China al mercado en el sentido que podrían resultar en un daño al trabajo estadounidense por los menores costos laborales. (BLINDER, 2007, p. 2)

En igual sentido, Argibay remarca que las empresas poseen una mayor facilidad para reclutar profesionales en otros países, siendo indiferente la distancia. Así, remarca como se puede contratar diferentes talentos reduciendo los costos laborales al contratar en países que tienen salarios más bajos. (PAZÓ ARGIBAY, 2023, p. 121)

Lo curioso es que si bien Blinder ya se plantea en 2007 el crecimiento exponencial del teletrabajo, este fue mucho más allá de sus expectativas. El mismo indicaba que “Donde sea que pongamos la línea este año, se correrá más adelante el próximo” (BLINDER, 2007, p. 4). Y la línea fue más allá: El autor se plantea como límite que el sector de salud era mayormente no deslocalizable, en tanto “pocos doctores y pocas enfermeras alguna vez van a ver sus trabajos desarrollados en el exterior”. (BLINDER, 2007, p. 5)

Sin embargo, la realidad superó esas previsiones: Hoy hay consultas médicas por telemedicina y los impactos futuros de las TIC son impredecibles. Ello nos muestra lo temporal de cualquier análisis en cuanto al futuro del trabajo por plataformas.

2.1 EL FENÓMENO DEL TRABAJO A DISTANCIA

Tal como señalamos en la introducción el fenómeno del teletrabajo en general, y especialmente el teletrabajo transfronterizo, desafía a la normativa clásica.

Ello pone en crisis el modelo tradicional clásico en cuanto a: El sistema tributario (¿dónde debería tributar quién realiza teletrabajo transfronterizo?), el sistema laboral (¿qué normativa laboral resulta aplicable en cuanto a descanso, vacaciones, jornada laboral, etc.?), y obviamente el sistema de seguridad social (¿cuál sería el régimen aplicable para acceder a un beneficio jubilatorio, cobertura de salud, accidentes, etc.?).

En ese sentido el modelo clásico en materia impositiva vincula al contribuyente con el ente recaudador en función de la ‘intensidad’ del vínculo, considerando la cantidad de días que una persona pasó en el estado donde reside. (LIPNIEWICZ, 2024, p. 270)

Los diferentes autores han definido al teletrabajo como una forma de realización de la actividad laboral que se realiza fuera de los locales de la empresa y mediante el uso de la informática y las TIC (GARICANO; ALONSO DE ARMIÑO RODRÍGUEZ, 2021, p. 102).

En igual sentido Argibay recopila la opinión de diversos autores en cuanto a: un aspecto geográfico (la relación se da a distancia), que se realiza por medios informáticos y un aspecto organizativo. Y agrega el elemento personal, referido a que debe ser prestado por una persona física. (PAZÓ ARGIBAY, 2023, p. 119)

2.2 LA EXPLOSIÓN A PARTIR DE LA PANDEMIA COVID-19

El fenómeno de las modificaciones en el mercado de trabajo que mencionamos tuvo un impacto muy fuerte a partir de la pandemia COVID-19. La utilización de la modalidad de teletrabajo pasó a ser una práctica generalizada derivada naturalmente de la situación de confinamiento. (GARICANO; ALONSO DE ARMIÑO RODRÍGUEZ, 2021, p. 100)

Así es que la situación empujó fuertemente el proceso de virtualización del trabajo, con diferenciaciones en cuanto a sexo y nivel educativo como veremos en el acápite siguiente.

2.3 Las Características del Teletrabajo en la Pandemia.

Tomando como referencia la argentina analizaremos a continuación el cambio acelerado que se dió durante la pandemia en la modalidad de trabajo, motivado por la imposibilidad de trabajo presencial.

Ahora bien, como señala el informe de CEP XXI que analizaremos en este acápite (SCHTEINGART *et al.*, 2021) la virtualización del trabajo no fue pareja en cuanto a sexo ni formación académica.

En 2007 Blinder asumió que la educación no era deslocalizable. (BLINDER, 2007, p. 9)

Pues bien, justamente la educación fue la actividad que con más facilidad se adaptó al teletrabajo obligado por la pandemia: “.. la educación encabeza la transformación del teletrabajo tanto en hombres como en mujeres, dadas las características del sector.”. (SCHTEINGART *et al.*, 2021, p. 28) En el caso concreto de la educación según el mismo informe la tasa de ocupación remota pasó de 0.9% en varones y 1.3% en mujeres en 2019 a 56.6% y 59% respectivamente en el tercer trimestre de 2020, mostrando una variación de 55.7 puntos porcentuales. (SCHTEINGART *et al.*, 2021, p. 28) Ello demuestra un cambio abrupto en poco tiempo del mercado laboral en el ámbito de la educación a comienzos de la pandemia.

Al área de educación como principal actividad que lleva la cabecera en la virtualización de la actividad le siguen los sectores de: minas y canteras, agricultura y ganadería, electricidad, gas y agua y construcción. Ello con la particularidad que la variación porcentual de trabajo presencial a remoto se dió de manera casi exclusiva hacia las mujeres.

Esto, por las características centrales de las actividades señaladas que el informe remarca: Son sectores masculinizados, forman parte del sector primario o secundario. (SCHTEINGART *et al.*, 2021, p. 29) De allí que en ese sector, donde la gran mayoría de las actividades son realizadas por hombres, las actividades administrativas que ocupan un porcentaje muy chico de la actividad, sean las que puedan ser virtualizadas.

Por último el estudio analiza la situación de teletrabajo en función del nivel educativo alcanzado: En tal sentido se ve que, exceptuando el sector educación, la mayor cantidad de teletrabajadores está explicada por grupos con universitario completo. Esto se explica, según los autores, por el hecho que el trabajo remoto requiere la utilización de equipos informatizados lo que resulta en un obstáculo para las personas con menores niveles de formación. (SCHTEINGART *et al.*, 2021, p. 32)

Como conclusión los autores señalan que:

A lo largo de este documento se ha visto que la conversión al teletrabajo estuvo relativamente más feminizada. Esto se explica en buena parte por el peso de las mujeres en el sector de la enseñanza, el cual –como se mencionó– tuvo una elevada reconversión hacia el empleo remoto. Asimismo se observa que en sectores con predominancia de ocupados varones, las ocupadas mujeres presentaron altos niveles de ocupación remota. (SCHTEINGART *et al.*, 2021, p. 35)

En definitiva los autores concluyen que el mercado laboral del trabajo por medio de plataformas fue principalmente feminizado, especialmente en el ámbito de la educación donde hay mayoría también femenina, lo cuál plantea una preocupación en especial para el futuro. Ello, siendo que la mujer ha sido históricamente relegada y desprotegida del mercado laboral y en el ámbito de la seguridad social. En tal sentido, cobra relevancia en cuanto a la protección especial que merece la mujer en esos ámbitos. Ello, atento las claras disposiciones del artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, el cuál en su artículo 11 garantiza: Derecho a las mismas oportunidades de empleo, el derecho a igual remuneración respecto a los hombres en igual tarea, el derecho a la seguridad social, el derecho a la salud y salvaguardia de la función de reproducción. (NACIONES UNIDAS, 1981, art. 11)

2.4 El Futuro del Trabajo En la Pospandemia

Superada la pandemia COVID-19 es menester analizar hacia dónde evolucionará el mercado laboral en esta llamada “nueva normalidad” que surgió a partir del levantamiento de las medidas de aislamiento social. La pregunta central sería: ¿En qué medida la fuerte irrupción del teletrabajo forzado por la pandemia causó una modificación importante en las condiciones de trabajo actuales?

Las hipótesis en relación con la que podríamos llamar “plataformización” del mercado laboral podrían ir desde: considerar que el trabajo remoto pase a ser la regla general, exceptuando las actividades que no puedan ser desarrolladas por plataformas, hasta el retorno absoluto del trabajo presencial. En medio de ambos extremos hay una multiplicidad de opciones en que puede haber quedado el mercado laboral, alternando entre diferentes opciones.

Por un lado hay actividades que naturalmente en la actualidad no pueden ser “teletrabajables” por su naturaleza. Blinder las define citando dos claves centrales que impedirían que una actividad no pueda ser “deslocalizada”: El trabajo debe ser prestado en una ubicación específica y el trabajo requiere relación cara a cara. (BLINDER, 2007, p. 11)

Estos casos serían claramente el caso que el autor habla en relación con la medicina como ya mencionamos (sin perjuicio de la aún incipiente telemedicina limitada a consultas). Pero incluye muchos otros puestos de trabajo que requieren ubicación específica y trato cara a cara, como el trabajo en casas particulares que tuvo nula adaptación al teletrabajo durante la pandemia. (SCHTEINGART *et al.*, 2021, p. 35).

En cuanto a la situación post - pandémica una búsqueda rápida por los sitios de búsqueda de trabajo tanto en argentina como en el mundo nos permite tener una aproximación a efectos de analizar cómo quedó conformado el mercado laboral en esta nueva realidad.

A efectos de la investigación tomamos cuatro sitios de búsqueda, que son los que permiten filtrar ofertas laborales por modalidad de prestación (presencial, remoto e híbrido).

El resultado es el siguiente:

Plataforma	Presencial	Híbrido	Remoto

	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%
Bumeran y Zonajobs	10.288,00	83,02%	1.875,00	15,13%	229,00	1,85%
Jooble.org	340.048,00	96,68%	11.683,00	3,32%	-	0,00%
LinkedIn.com	11.313,00	48,78%	3.972,00	17,13%	7.819,00	33,72%

Elaboración propia en base a la consulta de los sitios *online* relevados, fecha de consulta: 08/10/2025

Los resultados nos muestran que:

Dónde existe modalidad híbrida esta mantiene valores cercanos al 15%. La modalidad totalmente remota se impone en las ofertas en linkedin por sobre las de bumeran y zonajobs, llegando al 32.72%. La base de datos de linkedin, la más grande para Argentina, muestra que sólo el 48.78% (menos de la mitad) del mercado laboral mantiene la prestación totalmente presencial.

A dos años de declarado el fin de la emergencia por COVID19 el trabajo de plataformas conserva una porción importante del mercado: O bien con modalidad totalmente remota o bien con las diferentes variantes de modalidades híbridas.

Ello hace que la cuestión referida a la competencia territorial en el caso de teletrabajo transfronterizo sea un tema de preocupación, como analizaremos a continuación.

3. LA COMPETENCIA TERRITORIAL EN MATERIA DE TELETRABAJO

Cómo mencionábamos en la introducción, la irrupción del teletrabajo transfronterizo desafía a las reglas históricas de asignación de competencia en materia tanto del derecho del trabajo como de la seguridad social.

Es procedente repensar si podemos seguir aplicando las mismas reglas de hace muchos años, pensadas para quienes prestan servicios ubicados físicamente en la empresa que los contrata. Y obviamente dentro del territorio de la empresa contratante.

Sobre todo porque esto puede tener incidencia en cuánto a que las empresas opten por contratar de forma remota personal en países con salarios más bajos (PAZÓ ARGIBAY, 2023, p. 121). Y esto puede favorecer el *dumping social*, en tanto esto perjudica a los países con mejor protección social (y por ende obviamente mayores costos laborales). (CARRASCOSA BERMEJO, 2022, p. 225) En igual sentido Armiño Rodríguez remarca la preocupación por la competencia entre normativas laborales y el peligro asociado del *dumping laboral*. (GARICANO; ALONSO DE ARMIÑO RODRÍGUEZ, 2021, p. 109)

3.1 EL LUGAR DE PRESTACIÓN DE TAREAS COMO REGLA DE COMPETENCIA

Como ya mencionamos aquí la norma general de aplicación de competencia territorial pasa por el lugar de trabajo (*lex loci laboris*). (PAZÓ ARGIBAY, 2023, p. 125)

En igual sentido, Verschueren nos dice que la regla básica está fundada en el derecho de los migrantes que trabajan en un trato igualitario en el país que aloja a esa persona. En la aplicación del principio *lex loci laboris* el domicilio de residencia de quien presta servicios y el domicilio de la empresa son irrelevantes. (VERSCHUEREN, 2022, p. 81)

Ahora bien, este principio genera dificultades a la hora de evaluar la situación del teletrabajo, especialmente del teletrabajo transfronterizo. Como bien señala Bermejo, no es tan fácil determinar la ley aplicable que mejor protege a las personas en el derecho de la seguridad social como en el caso del derecho laboral, dado que los derechos prestacionales pueden generarse en el largo plazo, incluso décadas después. Y agrega además que los cambios de legislación aplicable (especialmente si son constantes y de corta duración) puede generar diversos perjuicios. Así, podría generar mayores cotizaciones o peores prestaciones de seguridad social. (CARRASCOSA BERMEJO, 2023, p. 62)

Cómo señala Bermejo, el objetivo es favorecer la libre circulación de los trabajadores, impidiendo la falta de cobertura y además la doble cotización. (CARRASCOSA BERMEJO, 2022, p. 223)

Así es que deben analizarse las diferentes situaciones que se pueden dar, pero no aplicando mecánicamente las normas laborales sino tomando en cuenta la situación especial de la seguridad social, donde muchas de las prestaciones serán recibidas dentro de varias décadas.

3.1.1 Regulación En El Ámbito De La Unión Europea. Excepciones. El caso “Partena”

Corresponde aquí analizar la solución dada por la normativa europea para la situación de teletrabajo, la cuál según el consenso de los diferentes autores aún requiere nuevo análisis y adaptación para contemplar las situaciones que se pueden dar en la actualidad.

En tal sentido como señala Verschueren (VERSCHUEREN, 2022, p. 81) la regla general en materia de competencia territorial es la del artículo 13 del Reglamento 883/2004 que establece que una persona está sujeta a la legislación del estado miembro de residencia si realiza una parte sustancial de la actividad en ese estado miembro (CONSEJO UE, 2004, art. 13). En caso contrario no estaría sujeta a la normativa de su lugar de residencia. Por otro lado el artículo 14, inciso 8 del Reglamento 987/2009 establece una presunción de que no se ejerce la actividad (por cuenta propia o ajena) en el estado miembro si se desarrolla menos de un 25% en dicho estado. (CONSEJO UE, 2004, art. 14, inciso 8)

La norma de conflicto explica que un trabajador que pasa 25% o más tiempo de trabajo prestando servicios desde su domicilio (trabajando *online*), pasa a estar sujeto a la legislación de seguridad social del país de residencia. De esa manera está sujeto a los aportes de seguridad de su país, lo que hace que pueda haber un impacto positivo o negativo en el salario neto de esta persona (de acuerdo a si tiene mayor o menor tasa de aporte). Lo mismo aplica a quien contrata, atento va a estar sujeto a las contribuciones de ese estado. Y por otro lado quien contrata deberá registrarse en los organismos de seguridad social de éste. (VERSCHUEREN, 2022, p. 82)

Ese umbral del 25% fue elevado al 50% por Acuerdo Marco de teletrabajo transfronterizo habitual para evitar el *dumping social*. Ello, por la preferencia de la aplicación de la normativa del domicilio de la empresa. (PAZÓ ARGIBAY, 2023, p. 130)

En el ámbito tributario se suele mantener un criterio similar, en cuanto al domicilio de residencia. Quién debe abonar impuestos lo hace en el domicilio de residencia. En tal sentido, la regla tradicional que se aplica es la referida a la cantidad de días que habite en el país de que

se trate, considerando un mínimo de 183 días para estar sujeto a las normas tributarias de dicho país. (LIPNIEWICZ, 2024, p. 277)

El criterio del país de prestación de servicios y residencia no aplica en el caso de trabajadores que son enviados a prestar servicios de manera temporaria a otro Estado, siempre que no se exceda del plazo de 24 meses. (PAZÓ ARGIBAY, 2023, p. 128)

En el ámbito de la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Justicia se planteó en el caso “Partena”, donde el Tribunal resolvió que la normativa que determina la aplicación del régimen de seguridad social aplicable es la comunitaria y no la del Estado que se opone. (SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTICIA EUROPEO, 2012, párr. 63)

En tal sentido el tribunal indicó que “lugar de ejercicio” “... designa el lugar concreto en el que la persona de que se trata realiza los actos relacionados con esa actividad.”(SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTICIA EUROPEO, 2012, párr. 57)

Es decir: El lugar de ejercicio de las actividades es dónde la persona realiza los actos relacionados con la actividad. El conflicto se da en el teletrabajo (dado que el caso no trataba de esta cuestión), donde la pregunta sería: ¿dónde se realizan los actos del trabajo en el caso de una persona que trabaja desde su casa por medio de plataformas?

De este modo Bermejo plantea una reinterpretación actualizada de la noción de *lex loci laboris* para adaptarla a la realidad actual. En tal sentido el autor nos dice que “... la mera presencia física del teletrabajador tecleando su portátil en un determinado lugar no lo convierte necesariamente en el lugar de trabajo.” (CARRASCOSA BERMEJO, 2022, p. 229)

También plantea el autor que el caso citado (“Partena”) no proporciona criterios para analizar la situación de los teletrabajadores. (CARRASCOSA BERMEJO, 2022, p. 229)

Del mismo modo, Verschueren considera que podría adaptarse el principio del lugar de trabajo o residencia en el ámbito del teletrabajo. El autor dice que en el caso de los teletrabajadores podría interpretarse que el uso de elementos provistos por la empresa (como una notebook) podría implicar que la actividad se presta en su domicilio, de donde también se reciben las instrucciones. (VERSCHUEREN, 2022, p. 87)

Asimismo analiza la cuestión relativa a la tripulación de aeronaves, donde se considera aplicable la normativa del país de la empresa, para considerar asimilable la situación del teletrabajador. Ello, a efectos de aplicar la normativa de la ubicación de la empresa y no de residencia de quien presta servicios.(VERSCHUEREN, 2022, p. 89)

De igual modo Bermejo también recurre a la comparación con los buques y aeronaves para justificar como aplicable el domicilio de la empresa y no desde donde se “teclea” (residencia). (CARRASCOSA BERMEJO, 2023, p. 87)

Esta reinterpretación de la normativa en materia de competencia tiene el beneficio adicional de evitar que la empresa deba registrarse y aplicar normativa laboral extranjera solamente por el domicilio de residencia de quienes contrata. (GARICANO; ALONSO DE ARMIÑO RODRÍGUEZ, 2021, p. 105)

El cambio de competencia aplicable como plantean los autores impone un reanálisis de la cobertura de cada subsistema de la seguridad social, atento las diferencias que tiene esta materia con el derecho del trabajo, como analizaremos a continuación.

3.2 DIFERENCIAS EN EL ÁMBITO LABORAL Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Como ya mencionamos el derecho del trabajo y el de la seguridad social, si bien comparten el sujeto y regulan el trabajo humano, lo cierto es que tienen consecuencias muy diferentes. Especialmente porque las del derecho del trabajo se dan en el presente mientras que las de la seguridad social se proyectan décadas después. (CARRASCOSA BERMEJO, 2022, p. 224)

En función de ello es menester analizar las consecuencias que puede tener el cambio de jurisdicción de un teletrabajador en el ámbito de cada subsistema de la seguridad social. Ello, siendo que no en todos se aplica esta cuestión temporal. Ciertamente, algunas de las prestaciones de la seguridad social sí tienen consecuencias inmediatas.

3.2.1.1 Consecuencias en el ámbito previsional

Obviamente el ámbito previsional es donde las consecuencias del cambio de régimen de seguridad social van a tener impacto décadas más adelante. De hecho los sistemas jubilatorios exigen edades altas para el acceso a los beneficios y varias décadas de aportes para acceder a éstos.

De allí que sea el claro ejemplo del planteo de Carrascosa Bermejo en cuánto a las consecuencias décadas hacia adelante.

Y por otro lado las consecuencias del cambio de régimen van a depender fundamentalmente, de la existencia o inexistencia de convenios bilaterales o multilaterales de seguridad social, que garantizan el reconocimiento mutuo de aportes como veremos más adelante. En efecto, en el caso de existir dichos acuerdos se podrá utilizar el reconocimiento y cálculo de prestaciones a partir de la totalización de éstos para la percepción de beneficios con el régimen de *prorrata temporis*. (CARRASCOSA BERMEJO, 2023, p. 62)

En el caso que no existan convenios entre los países la situación es mucho más complicada: La persona estará obligada a cumplir la totalidad de requisitos para acceder al beneficio jubilatorio en cada uno de los países. De no alcanzar esa totalidad pedida en alguno quedará totalmente excluida de las prestaciones por vejez.

También es problemática la cuestión relativa a la prestación por invalidez, siendo que esta requiere de la evaluación (por lo general presencial) de quien solicita el beneficio, a efectos de evaluar el grado de invalidez. Y como veremos más adelante, no todos los convenios prevén solución a esta cuestión, la cuál en realidad tiene una respuesta sencilla: El Estado de residencia puede poner a disposición su sistema médico para evaluar a quien solicita la prestación, con el eventual reembolso. Ello en un marco de reciprocidad.

3.2.1.2 Sistema de salud, Desempleo, riesgos del trabajo y asignaciones familiares

En cuanto a otros subsistemas: la cobertura de salud requiere prestación inmediata en el Estado de residencia; los seguros de desempleo pueden prestarse mediante transferencias internacionales en el país elegido por el trabajador; los riesgos del trabajo también requieren respuesta inmediata y exámenes médicos en general en el domicilio de residencia; y las asignaciones familiares, siendo principalmente dinerarias, pueden cubrirse fácilmente mediante giros internacionales.

4. LA SITUACIÓN ARGENTINA

La República Argentina como la mayoría de los países ha adoptado el criterio de la territorialidad en materia de seguridad social, con contadas excepciones.

A su vez ha suscrito convenios de reconocimiento mutuo de aportes y pago de prestaciones con el modelo de *prorrata temporis*, especialmente con los países con los que históricamente ha tenido flujos migratorios (tanto receptivo como emisor).

Así, a lo largo de los años han entrado en vigencia convenios con los siguientes países: Bélgica, Chile, Colombia, Ecuador, Eslovenia, España, Francia, Grecia, Israel, Italia, Luxemburgo, Perú y Portugal. Por otro lado suscribió convenios multilaterales con el Mercosur (Paraguay, Brasil y Uruguay) y el convenio multilateral iberoamericano de la Seguridad Social (Bolivia, Brasil, Chile, Ecuador, El Salvador, España, Paraguay, Perú, Uruguay, Portugal y Argentina) (CONVENIOS INTERNACIONALES DE SEGURIDAD SOCIAL VIGENTES, 2017)

4.1 LA NORMATIVA ARGENTINA SOBRE COMPETENCIA EN SEGURIDAD SOCIAL

La ley 24.241 establece quienes quedan obligatoriamente incluidos en el régimen jubilatorio argentino.

El artículo 2 inciso a) incluye a quienes prestan servicios por cuenta ajena, incluyendo en la norma a

5. Las personas que en cualquier lugar del territorio del país presten en forma permanente, transitoria o eventual, servicios remunerados en relación de dependencia en la actividad privada. (REP. ARGENTINA, 1993, art. 2)

Cómo se aprecia la norma aplica el *lex loci laboris* considerando que toda persona que preste servicios de manera permanente o eventual en el país está incluida en el régimen jubilatorio argentino. El inciso 6 establece una excepción al principio en relación con quien fuera trasladado por la empresa al exterior considerando que continúa aportando al país si presta servicios fuera de éste siempre que haya tenido residencia en el país al momento de celebración del contrato, inicio de relación laboral o traslado. (REP. ARGENTINA, 1993, art. 2, inciso a), pto. 6)

Por su parte el artículo 4 exime a profesionales o investigadores científicos y técnicos contratados en el extranjero para prestar servicios en el país por más de dos años y por única vez, siempre que se encuentren protegidos frente a las contingencias de vejez, invalidez y muerte en sus países de origen o de nacionalidad. (REP. ARGENTINA, 1993, art. 4)

En relación con la protección de riesgos del trabajo, la ley 24.557 no tiene referencia alguna a la competencia territorial pero su artículo 2 claramente incluye a quienes presten servicios en el país, sin hacer referencia alguna al lugar de residencia. (REP. ARGENTINA, 1995, art. 2)

En cuanto a la cobertura de las cargas de familia la ley 24.714 tampoco tiene la menor referencia a la competencia territorial. (REP. ARGENTINA, 1996)

Tampoco existe referencia en la ley de Obras Sociales. (REP. ARGENTINA, 1989)

Y por último la ley que crea el sistema nacional de prestaciones por desempleo indica que "... regirá en todo el territorio de la Nación...", con lo cual claramente aplica el criterio de territorialidad. (REP. ARGENTINA, 1991, art. 111)

Cómo se puede apreciar toda la normativa argentina en materia de seguridad social adhiere al principio *lex loci laboris* con la sola excepción en el subsistema previsional de los investigadores y personas trasladadas al exterior por su empresa.

No hay norma alguna que, sin una reinterpretación como plantean los autores señalados, pueda dar una solución a la cuestión del teletrabajo transfronterizo en el país. Ello es un problema, dado que quienes prestan en la Argentina servicios para el exterior no están cubiertos frente a las contingencias de la seguridad social por la normativa del país. Y como veremos en el acápite siguiente, no siempre estarán además cubiertos por los convenios suscriptos.

4.2 CONVENIOS CELEBRADOS POR LA ARGENTINA EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Analizaremos aquí las disposiciones de los diferentes tratados suscritos por el país.

Ello, con miras a analizar en qué medida éstos dan solución a la realidad actual de teletrabajo transfronterizo.

El país suscribió dos convenios multilaterales: El del Mercosur (aplicable para Paraguay, Brasil y Uruguay que acepta además la adhesión de nuevos países) entró en vigor el 01/06/2005 (REP. ARGENTINA *et al.*, 2005) y el Convenio Iberoamericano (aplicable a Bolivia, Brasil, Chile, Ecuador, El Salvador, España, Paraguay, Perú, Uruguay, Portugal) que entró en vigor el 01/08/2016. (COMUNIDAD IBEROAMERICANA, 2016)

A su vez se suscribieron acuerdos bilaterales con: Bélgica (REP. ARGENTINA; REINO DE BÉLGICA, 2016), Chile (REP. ARGENTINA; REP. CHILE, 2010), Ecuador (REP. ARGENTINA; REP. ECUADOR, 2019), Eslovenia (REP. ARGENTINA; REP. DE ESLOVENIA, 2007), Francia (REP. ARGENTINA; REP. FRANCESA, 2012), Grecia (REP. ARGENTINA; REP. HELÉNICA, 1988), Israel (REP. ARGENTINA; ESTADO DE ISRAEL, 2024), Italia (REP. ARGENTINA; REP. ITALIANA, 1981), Luxemburgo (REP. ARGENTINA; DUC. LUXEMBURGO, 2014), Perú (REP. ARGENTINA; REP. PERUANA, 2011) y Portugal (REP. ARGENTINA; REP. PORTUGUESA, 2004)

Todos los convenios suscriptos, tanto bilaterales como multilaterales, establecen la regla del *lex loci laboris* con diferentes fórmulas pero siempre indicando que la legislación aplicable será la del lugar de donde se ejerza el trabajo. Ello, tanto para trabajo por cuenta propia como el trabajo en relación de dependencia.

También todos los instrumentos establecen excepciones:

En primer lugar respecto al traslado temporario de personas a otros Estados. La mayoría de los convenios también aclaran que esa regla aplica al trabajo por cuenta propia, para el caso que una persona que trabaja de manera independiente en uno de los Estados y se traslada para ejercer esa actividad temporalmente en otro.

Algunos de los convenios establecen el plazo en 24 meses y otros en 12 meses. También todos los instrumentos habilitan a los Estados a otorgar prórrogas.

A su vez, establecen las excepciones que mencionan los autores respecto a la normativa europea: Empresas de transporte aéreo, donde se aplica la normativa del domicilio de la empresa, excepto para los convenios más recientes quien preste servicios en una sucursal local; y por otro lado los buques donde también se aplica el domicilio de la empresa.

En cuánto a los subsistemas de la seguridad social que cubren los convenios, en el cuadro siguiente podemos ver que no es unánime la cobertura que otorgan:

Convenio	Vigencia desde	Previsional	Salud	Riesgos del Trabajo	Asignaciones Flires
Bélgica	1/1/2016	Sí	No	No	No
Chile	1/1/2010	Sí	Sólo respecto a Sist. Previsional	No	No
Ecuador	21/5/2019	Sí	No	No	Sólo AAFF por maternidad (Argentina)

Eslovenia	1/8/2009	Sí	No	No	No
Francia	1/11/2012	Si	Sí	Sí	Sí
Grecia	1/5/1988	Si	Sí	Sí	Sí
Israel	01/06/2024	Sí	No	No	Sólo maternidad
Italia	1/1/1984	Si	Sí	Sí	Sí
Luxemburgo	1/12/2014	Si	Si	Sí	Sólo AAFF por y y maternidad jubilados/as pensionados/as
Perú	6/7/2011	Si	Sí	Sí	Sí
Portugal	1/11/2004	Sí	Sí	Sí	Sí
Mercosur	1/6/2005	Sí	Sí	No	No
Iberoamerica no	1/8/2016	Sí	No	Sí	No

Cuadro propio elaborado en base a las normas de los diferentes convenios.

Como se puede apreciar, la mayoría de los convenios suscriptos aplican a todas los regímenes de seguridad social (previsional, salud, asignaciones familiares y riesgos del trabajo) exceptuando el sistema de desempleo.

Todos adoptan el régimen de competencia en relación con el lugar de prestación de servicios, no aceptando el domicilio de la sede de la empresa. Queda así el planteo en cuánto a si “teclear” desde Argentina con un software radicado en otro Estado (Italia, Francia o cualquiera de los países con convenio), y con clientes de ese Estado ciertamente puede considerarse “prestar servicios” allí.

O en sentido inverso, un abogado o abogada con matrícula argentina que litigue en juicios argentinos, utilizando el software legal previsto por la Corte Suprema argentina, con litigantes en Argentina, pero que se conecte desde un domicilio en Italia: ¿Está prestando servicios en el domicilio de ese Estado Contratante? La respuesta afirmativa sería de difícil justificación. En tal sentido es interesante el planteo de Bermejo en cuánto a considerar lugar de prestación de servicios, sin necesidad de modificar los convenios:

... donde está la empresa, normalmente el servidor de esa empresa, el ecosistema o ambiente empresarial al que se conecta el teletrabajador diariamente, donde este fue contratado, desde dónde vienen las instrucciones, se le controla y sanciona ... (CARRASCOSA BERMEJO, 2023, p. 84)

Por otro lado los convenios prevén la excepción de buques y transporte aéreo, donde aplica la legislación sede de la empresa que los autores mencionados consideran como una justificación al cambio de jurisdicción.

Una interpretación analógica de esas excepciones habilitaría a considerar como domicilio de la empresa en una situación donde la persona “teclea” desde un país, pero sus efectos, consecuencias y beneficiarios del trabajo están en otro.

5. CONCLUSIONES

A lo largo de este trabajo hemos analizado la situación actual del mercado laboral afectado por una nueva realidad, el trabajo por plataformas que desafía los límites de las fronteras tradicionales.

En ese sentido hemos analizado la normativa europea al respecto, así como la interpretación que ha hecho de ella la jurisprudencia y la doctrina de manera de adaptar la normativa a la realidad actual.

Así es innegable que las reglas tradicionales para determinar la normativa aplicable en materia de seguridad social, o al menos la interpretación que se ha hecho históricamente, no da respuesta a la realidad actual del mercado laboral.

En primer lugar sería saludable que la normativa que regula la competencia territorial, históricamente asociada al domicilio de prestación de servicios, sea adaptada a los tiempos actuales. Ello, dado que fue dictada en tiempos en que el trabajo transfronterizo indefectiblemente preveía traslado físico de la persona al domicilio del otro Estado. En ese ámbito se entienden los convenios que prevén como regla el domicilio de prestación de servicios, y la excepción cuándo la persona se traslade por uno o dos años.

Pero no prevé la normativa la situación que mencionamos: Una persona que se conecta por una plataforma a un sitio ubicado en el servidor de otro país, que genera cambios en la economía de ese mismo estado, que recibe órdenes y hasta sanciones desde ese lugar, no podemos considerar que está trabajando en el domicilio donde conecta su computadora. Esa persona de algún modo está, virtualmente si se quiere, en el domicilio de la empresa para la que trabaja o de las personas que la contratan en el caso de trabajo por cuenta propia.

En igual sentido incluso sin modificar la normativa local e internacional, consideramos apropiado una reinterpretación de la misma normativa en el sentido que el *lex loci laboris* debe ser entendida como el lugar donde el trabajo tiene efecto, no donde está físicamente quien presta servicios (por cuenta propia o ajena).

Asimismo sería interesante que se admita la posibilidad de tener en cuenta la decisión de quien presta servicios. Efectivamente, más allá que todos los convenios permiten totalizar servicios para acceder a los beneficios jubilatorios, lo cierto es que los trámites por convenios internacionales suelen ser más complejos (por la necesidad de gestionar ante diferentes países). Así, podría la persona elegir no cambiar el régimen aplicable en caso de un traslado mayor a 12 o 24 meses, y sería interesante que se le dé la posibilidad de elegir dónde mantener los aportes.

Por último, es importante tener en cuenta la diferencia entre la seguridad social y el derecho del trabajo, dependiendo en cada uno de los regímenes. En efecto, las prestaciones previsionales tienen efecto varias décadas más adelante (a diferencia del derecho del trabajo). Por su parte los accidentes de trabajo requieren atención inmediata y están sujetos a exámenes médicos que por lo general no pueden ser prestados fuera del país de residencia de la persona, situación similar a los sistemas de cobertura de salud. Esto debe ser considerado de modo de prever, como lo hacen algunos convenios, la atención en los centros de salud del Estado de residencia con los respectivos reembolsos.

Y por último el régimen de asignaciones familiares también se da de manera inmediata pero siendo prestaciones dinerarias se pueden realizar por transferencias internacionales. Por ello podría también ser objeto de opción.

Y en ese ámbito sería importante que las normativas prevean las diferentes características y necesidades que generan cada uno de estos regímenes. Por ello es imperativo: El establecimiento de nuevas normativas, tanto locales como convencionales; y por otro lado la reinterpretación del domicilio de trabajo en función de dónde los servicios tienen efecto (el país de la empresa o bien el país donde tiene efecto el trabajo por cuenta propia). Y esto siempre considerando la intención de quien presta servicios, en cuanto a dónde prefiere aportar y recibir beneficios.

BIBLIOGRAFÍA

BLINDER, A. S. **How Many U.S. Jobs Might Be Offshorable?** CEPS Working Paper. [S. l.]: Center for Economic Policy Studies, Princeton University, 2007.

CARRASCOSA BERMEJO, D. Seguridad Social en el teletrabajo internacional postpandémico y en el caso específico del nomadismo digital. **LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social**, [s. l.], v. 4, n. 1, p. 59–92, 2023.

CARRASCOSA BERMEJO, D. Teletrabajo internacional y legislación de Seguridad Social aplicable: estado de la cuestión y perspectivas en los Reglamentos de coordinación de la UE. **Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo**, [s. l.], v. 10, n. 2, p. 217–249, 2022.

COMUNIDAD IBEROAMERICANA. Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social. Santiago, Chile 2016. Disponible em: XVII Cumbre Iberoamericana - Chile 2007.

CONSEJO UE. Unión Europea. Vigente (versión consolidada: 31/07/2019). Reglamento sobre coordinación de los sistemas de seguridad social que establece normas para garantizar la libre circulación de personas en la UE. Principios fundamentales: igualdad de trato, unicidad de legislación aplicable, agregación de períodos y exportabilidad de prestaciones. Ámbito: enfermedad, maternidad, invalidez, vejez, supervivencia, accidentes laborales, desempleo y prestaciones familiares. **Diario Oficial de la Unión Europea**, v. L 166, p.123, 29 abr. 2004. Disponible em: <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2004/883/oj>.

CONVENIOS INTERNACIONALES DE SEGURIDAD SOCIAL VIGENTES. [S. l.: s. n.], 2017. Disponible em: <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/seguridadesocial/internacionalesvigentes>. Acceso em: 11 out. 2025.

GARICANO, A.; ALONSO DE ARMIÑO RODRÍGUEZ, J. Retos legales del teletrabajo internacional. **Documentación Laboral**, [s. l.], v. III, n. 124, p. 99–120, 2021.

LIPNIEWICZ, R. Digital Nomads and International Taxation of Income from Employment. **Krytyka Prawa**, [s. l.], v. 16, n. 2, 2024. Disponible em: <https://journals.kozminski.edu.pl/pub/7369>. Acceso em: 8 out. 2025.

NACIONES UNIDAS. **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer**. [S. l.: s. n.], 1981.

PAZÓ ARGIBAY, J. M. LEY DE SEGURIDAD SOCIAL APLICABLE AL TELETRABAJO TRANSFRONTERIZO. UNA APROXIMACIÓN AL ACUERDO MARCO SOBRE TELETRABAJO TRANSFRONTERIZO EN LA UE, EEE Y SUIZA. **Temas Laborales**, [s. l.], n. 170, p. 115–137, 2023.

PEN, P. E. Nacional. R. A. **Decreto 297/2020 - Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio**, 2020.

REP. ARGENTINA. **Ley 23.660. Obras Sociales. Nuevo Régimen. Aprobación.**, 1989.

REP. ARGENTINA. **Ley 24.013. Ley de Empleo. Protección al Trabajo**, 1991.

REP. ARGENTINA. **Ley 24.241. Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones** , 1993.

REP. ARGENTINA. **Ley 24.557. Riesgos del Trabajo** , 1995.

REP. ARGENTINA. **Ley 24.714. Asignaciones Familiares. Nuevo Régimen. Aprobación.** , 1996.

REP. ARGENTINA; DUC. LUXEMBURGO. Convenio de Seguridad Social entre la República Argentina y el Gran Ducado de Luxemburgo. **Convention de Sécurité Sociale entre la République Argentine et le Grand-Duché de Luxembourg**, Alcalá de Henares 2014.

REP. ARGENTINA; ESTADO DE ISRAEL. Convenio entre la República Argentina y el Estado de Israel sobre Seguridad Social. **Convention between the Argentine Republic and the State of Israel on Social Security**, Buenos Aires 2024.

REP. ARGENTINA; REINO DE BÉLGICA. Convenio sobre Seguridad Social entre la República Argentina y el Reino de Bélgica. Buenos Aires, Argentina 2016. Disponible em: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-26950-233018>.

REP. ARGENTINA; REP. CHILE. Convenio de Seguridad Social entre la República Argentina y la República de Chile. Buenos Aires 2010.

REP. ARGENTINA; REP. DE ESLOVENIA. Convenio sobre Seguridad Social entre la República Argentina y la República de Eslovenia. **Konvencija o Socialni Varnosti med Argentinsko Republiko in Republiko Slovenijo**, Buenos Aires 2007.

REP. ARGENTINA; REP. DEL BRASIL; REP. DEL PARAGUAY; REP. DEL URUGUAY. Acuerdo Multilateral de Seguridad Social del MERCOSUR. Montevideo, Uruguay 2005. Disponible em: <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/seguridadesocial/internacionalesvigentes>. Acceso em: 11 out. 2025.

REP. ARGENTINA; REP. ECUADOR. Convenio de Seguridad Social entre la República Argentina y la República del Ecuador. Quito, Ecuador 2019.

REP. ARGENTINA; REP. FRANCESA. Convenio de Seguridad Social entre el Gobierno de la República Argentina y el Gobierno de la República Francesa. Buenos Aires 2012.

REP. ARGENTINA; REP. HELÉNICA. Convenio de Seguridad Social entre la República Argentina y la República Helénica. [s. l.], 1988. Disponible em: <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/seguridadesocial/internacionalesvigentes>. Acceso em: 11 out. 2025.

REP. ARGENTINA; REP. ITALIANA. Convenio de Seguridad Social entre la República Argentina y la República Italiana. Buenos Aires, Argentina 1981. Disponible em: <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/seguridadesocial/internacionalesvigentes>. Acceso em: 11 out. 2025.

REP. ARGENTINA; REP. PERUANA. Convenio de Seguridad Social entre el Gobierno de la República Argentina y el Gobierno de la República Peruana. Buenos Aires 2011.

REP. ARGENTINA; REP. PORTUGUESA. Convenio de Seguridad Social entre la República Argentina y la República Portuguesa. Santiago de Chile, Chile 2004. Disponível em: <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/seguridadsocial/internacionalesvigentes>. Acesso em: 11 out. 2025.

SCHTEINGART, D.; KEJSEFMAN, I.; PESCE, F. **Evolución del trabajo remoto en Argentina desde la pandemia**: Documentos de Trabajo del CEP XXI. Buenos Aires: Centro de Estudios para la Producción XXI - Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación, 2021.

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTICIA EUROPEO. **Caso Partena** , 2012.

VERSCHUEREN, H. The Application of the Conflict Rules of the European Social Security Coordination to Telework During and After the COVID-19 Pandemic. **European Journal of Social Security**, [s. l.], v. 24, n. 2, p. 79–94, 2022.

Submetido em 07.10.2025

Aceito em 28.10.2025