
DESPIDO SIN FRONTERAS: PERDER EL TRABAJO EN UN MUNDO CONECTADO¹y²

Adela Perez Del Viso³

RESUMEN

El artículo, titulado “Despido sin Fronteras: perder el trabajo en un mundo conectado”, examina la vulnerabilidad del trabajador en América Latina ante la terminación laboral, destacando la ausencia de aplicación del Convenio 158 de la OIT y sus principios de causa justificada y protección contra el despido discriminatorio. El

¹ **Como citar este artigo científico.** PEREZ DEL VISO, Adela. Despido sin fronteras: perder el trabajo en un mundo conectado. In: **Revista Amagis Jurídica**, Ed. Associação dos Magistrados Mineiros, Belo Horizonte, v. 17, n. 3, p. 17-34, set.-dez. 2025.

² El presente texto fue preparado para una presentación de la suscripta en la Mesa redonda “Despido sin fronteras, la realidad de perder el trabajo en un mundo conectado. Primera entrega: Argentina, México y Venezuela”, realizada el 8 de octubre de 2025 para todos los miembros y numeroso público asistente, organizado por la entidad Codex, “Conocimiento exponencial” con miembros de toda Latinoamérica.

³ Abogada (U.N.Litoral, 1986) Notaria (U.N. Litoral 1988), Profesora de Inglés (I.F.D.C. San Luis 2014, título nacional), Especialista en Educación en entornos virtuales (U.N. Quilmes 2023), Magister en Derecho del Trabajo y relaciones laborales internacionales (UNTREF 2023), Especialista en Educación y derechos humanos y Especialista en Educación y TIC (I.F.D.C. San Luis 2017 y 2018 títulos nacionales), Diplomada en Filosofía jurídica y Magistratura (Universidad de San Isidro y Consejo de la Magistratura de Ciudad de Buenos Aires, 2024), Diplomada en Acceso a la Justicia (Universidad Católica de Cuyo sede San Luis, 2024). Ha ejercido la profesión de abogada desde 1986 a 2021. En 2021 ingresa a la Justicia Provincial de San Luis, como Juez multifuero en Concarán (2021-2022), Camarista Laboral (2022 a 2023), Juez Laboral n. 1 de San Luis (2023 a 2024) y desde 2024 es Juez Laboral n. 3 de San Luis, ya en forma definitiva. Es profesora de la Universidad Católica de Cuyo sede San Luis, en Oratoria y Análisis de Textos (titular, desde 2021), Derecho Internacional Público (adjunta, desde 2020), Derecho Laboral (Jefa de trabajos prácticos, desde 2023). Autora de numerosas publicaciones en Microjuris, Erreius, Revista JUFEJUS. Autora de varios libros y capítulos de libros.

despido es abordado no solo como un acto jurídico, sino por sus graves efectos psicológicos, sociales y económicos en la vida de las personas. Se constatan pérdidas masivas de empleo en la región, como el patrón de “bajas en diciembre y altas en enero” en México, y un fuerte aumento de la desocupación en Argentina a partir de 2024. La legislación argentina, si bien ofrece una indemnización tasada y protecciones agravadas históricas, ha sufrido un retroceso significativo con la ley de julio de 2024 al eliminar agravantes por trabajo no registrado y tasa el daño por despido discriminatorio y violencia laboral. Finalmente, el texto analiza la precaria situación de los trabajadores migrantes (con el endurecimiento de las normativas de residencia y empleo en 2025) y del teletrabajo transfronterizo, regulado con mecanismos de control (autorización previa y tope máximo) para la contratación de extranjeros. En conclusión, la legislación regional se orienta a una reparación económica limitada, perpetuando la vulnerabilidad del trabajador en un mercado laboral globalizado e inestable.

ABSTRACT

The article, “Dismissal Without Borders: losing a job in a connected world”, provides an analysis of the labor vulnerability in the context of global connectivity, with a focus on Latin America. A central finding is the lack of implementation of the ILO Convention 158, which requires a “justified cause” for employment termination and prohibits dismissal based on discrimination. The text emphasizes that job loss is not merely a legal event, but one with severe psychological, social, and economic consequences. The region faces an increase in layoffs, evidenced by significant job losses in Mexico at the end of 2023 and a sharp rise in unemployment in Argentina starting in 2024. Although Argentina’s labor law established protection against arbitrary dismissal through statutory compensation, recent legislation from July 2024 has introduced major setbacks: it eliminated penalty surcharges for unregistered work (*fraude laboral*) and caps the damages for discriminatory dismissal and workplace violence (despite ratifying ILO Convention 190). Furthermore, the paper details the heightened vulnerability for migrant workers (facing stricter rules on residence and employment as of 2025) and cross-border teleworkers, whose hiring is subject to control mechanisms to protect local employment. Ultimately, regional legislation favors limited economic reparation over job stability and comprehensive redress, thus increasing the worker’s vulnerability.

RESUMO

O artigo, intitulado “Demissão Sem Fronteiras: perder o trabalho em um mundo conectado”, examina a fragilidade do trabalhador na América Latina diante da demissão, destacando a baixa taxa de ratificação da Convenção 158 da OIT, que exige “causa justificada” para o fim da relação de emprego. O texto enfatiza que a demissão acarreta graves efeitos psicológicos, sociais e econômicos. Há um registro de aumento de demissões na região, com o padrão de “baixas em dezembro e altas em janeiro” no México e um forte crescimento do desemprego na Argentina a partir de 2024. Embora a legislação argentina assegure uma indenização tarifada contra a demissão arbitrária, uma lei recente (julho de 2024) trouxe retrocessos significativos, como a eliminação dos agravamentos de indenização por trabalho não registrado e a limitação da indenização por discriminação e violência no trabalho. Além disso, o artigo aborda a precariedade do trabalhador migrante (com o endurecimento das regras de residência e emprego em 2025) e do teletrabalho transfronteiriço, regulamentado com mecanismos de controle (autorização prévia e limite máximo) para a contratação de estrangeiros. Em suma, a legislação regional prioriza uma compensação econômica limitada em detrimento da estabilidade e da reparação integral do dano, perpetuando a vulnerabilidade do empregado em um mercado de trabalho globalizado e instável.

SUMARIO. 1 Introducción. El convenio 158. Su ausencia de aplicación en Latinoamérica. 2 En qué consiste la “terminación de la relación laboral” 3 ¿Cómo son en Argentina las consecuencias del despido? 4 La violencia laboral y el despido discriminatorio en Argentina. 5 El trabajador migrante en Argentina. 6 El trabajador home office y teletrabajo. 7 Conclusión. Referencias.

1 INTRODUCCIÓN. EL CONVENIO 158. SU AUSENCIA DE APLICACIÓN EN LATINOAMÉRICA

El Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) entró en vigor en Noviembre de 1985. De los países de habla española o portuguesa, sólo está ratificado y en vigor en España y Venezuela, “Santa Lucía” y Portugal.

Argentina y México no lo han ratificado, y Brasil primeramente lo ratificó en Enero 1995 y luego lo denunció, en Noviembre de 1996.

Este convenio tiene la particularidad de que “se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las personas empleadas” a menos que el Estado miembro que lo ratifique decida excluir algunas de las disposiciones del Convenio o tipos de relación laboral a la que refiera. Si lo hacen, cuando ratifican, deben enumerar en la primera memoria en la que participe, las categorías que estaría excluyendo de la aplicación.

El convenio habla de los términos “terminación y terminación de la relación de trabajo” y refiere con ello a la “terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador”.

El artículo cuatro establece que no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.

El artículo 5 establece que, entre los motivos que no constituirán causa justificada para la terminación de la relación de trabajo figuran los siguientes:

- a) la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo;
- b) ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;
- c) presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades administrativas competentes;
- d) la raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social;

- e) la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad.

Se garantiza el derecho de defensa del trabajador, pues se establece que no deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad.

2 EN QUÉ CONSISTE LA “TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL”

La frase “terminación de la relación laboral” proviene entonces el CCT 158 OIT (de 1985). Se trataría de la finalización de la relación laboral causada por la decisión de la parte empleadora.

En consecuencia, tal frase se identifica con el término “Despido” en Argentina, más allá de que se lo remembre como “rescisión, extinción o separación”.

El problema es que el despido de un trabajador no es un simple acto jurídico o histórico, desde que el trabajo de la persona “es un factor de identidad personal, social, de integración y estructuración del ser humano. Permite responder a una expectativa adquirida que entrega status e identidad social”. (López B., 2007, p. 171)

Como dice la Ley de Contrato de Trabajo argentina (ley 20.744 de 1974) artículo 4: “Constituye trabajo, a los fines de esta ley, toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración. El contrato de trabajo tiene como principal objeto la **actividad productiva y creadora del hombre en sí**. Sólo **después** ha de entenderse que media entre las partes una **relación de intercambio y un fin económico** en cuanto se disciplina por esta ley”.

En consecuencia, el despido del trabajador produce efectos

en el ingreso familiar, la salud mental, la cohesión social e incluso la movilidad humana.

Actualmente, muchos países observan un incremento de despidos en el último trimestre, ya sea por ajustes presupuestales, finalización de contratos o estrategias empresariales.

En México, por ejemplo, solo en noviembre–diciembre de 2023 se perdieron 385 mil puestos de trabajo, 69% de ellos de planta, y en enero de 2024 se recontrataron más de 112 mil de esos mismos trabajadores en las mismas empresas. Se trató de un patrón repetido de “bajas en diciembre y altas en enero” (en 2021–2022 ocurrió algo similar) (Martínez, 2025). Esta situación podría deberse al intento de evitar la generación de antigüedad o el pago de ciertas prestaciones de fin de año.

En Argentina, a pesar de que las estadísticas oficiales de despidos no se publican de manera regular, los datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) sobre el mercado laboral, complementados con informes de consultoras y centros de investigación, muestran un fuerte aumento de la desocupación en Argentina a partir de 2024.

En el primer trimestre en Argentina, la tasa de desocupación subió al 7,7%, lo que equivalió a 1,1 millones de personas sin trabajo. El desempleo afectó más a las mujeres (8,4%) que a los varones (7%). Y en el segundo trimestre: La desocupación se ubicó en el 7,6%, manteniendo una tendencia elevada. Esto significó un aumento de 1,4 puntos porcentuales en comparación con el mismo periodo de 2023 (6,2%).⁴

⁴ Fuente: INDEC, Encuesta Permanente de Hogares (EPH). Informe específico: Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH). Primer trimestre de 2024 Acceso directo: El informe está disponible en el sitio web del INDEC, generalmente en formato PDF. El informe detalla los resultados de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) para el primer trimestre de 2024, que incluye las tasas de desocupación, actividad y empleo para los 31 aglomerados urbanos del país. El INDEC también proporciona la desagregación de los datos por sexo y por aglomerado urbano, lo que permite confirmar la diferencia en la tasa de desempleo entre mujeres y varones.

En cuanto a pérdida de puestos de trabajo, en el primer semestre de 2024 se perdieron 170.695 puestos de trabajo registrados, según datos del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA).⁵

Sólo en el período abril a julio 2024, un informe de Ámbito Financiero señala que se perdieron 66.750 empleos registrados en este periodo. También se destruyeron puestos de trabajo en la Administración Pública (de noviembre 2023 a octubre 2024): 25.247 puestos.

Como hemos visto, hay un standard internacional: el convenio 158 OIT. Sin embargo, su eficacia depende de la incorporación en los ordenamientos internos.

Venezuela ratificó el Convenio 158 en 1985 y ha positivizado esos principios; Argentina y México no lo tienen vigente (Argentina lo incorporó normativamente en su Constitución, pero no lo tiene ratificado; México no lo ha ratificado a la fecha).

Según Sergio Andrés López (2007, p. 170), el despido de un trabajador tiene efectos:

- psicológicos y emocionales;
- sociales, en las relaciones familiares y sociales.
- económicos.

En cuanto a los efectos psicológicos y emocionales, podemos encontrar aumento del estrés y la inestabilidad emocional, dado que el despido produce un incremento en los niveles de estrés, con un alto costo de adaptación y la aparición de trastornos psicofisiológicos como depresión, desconcentración, anemia y alteraciones del sueño.

Se unen a ello sentimientos de inseguridad y fracaso: la persona experimenta una sensación de perplejidad, escepticismo,

⁵ Fuente: informes mensuales del SIPA, publicados por la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (que depende del Ministerio de Economía). Y dos artículos: En los últimos (2024, julio 14); Empleo (2024, julio 23).

confusión y miedo. Con el tiempo, puede volverse pesimista, ansioso y sentir que la experiencia es un fracaso personal, lo que lleva a un sentimiento de vacío y falta de sentido.

También en cuanto a lo psicológico, se produce una pérdida de autoestima y cambios en la identidad, dado que el despido genera problemas de identidad y de percepción de sí mismo. La autoestima disminuye y, con el tiempo, la persona puede llegar a autoculparse de su situación, reforzando un autoconcepto de incompetencia.

En cuanto a los efectos en las relaciones familiares y sociales, se observa un deterioro en esas relaciones, dado que el despido afecta las relaciones con los demás. Se observa la ruptura o reducción de contactos sociales y la pérdida de amigos relacionados con el trabajo. En algunos casos, puede haber un deterioro de las relaciones familiares, especialmente si estas son débiles o conflictivas.

Se potencia la frustración, el pesimismo, la apatía y el refugio en sí mismo. Esta situación favorece la construcción de una imagen de vulnerabilidad de la persona desempleada.

Finalmente, en cuanto a los efectos económicos, lo que ocurre es que el trabajo es el medio de vida de los empleados y empleadas, y por tanto la pérdida de trabajo rompe este sistema, lo que implica una ruptura en la estructura tradicional de vida y los modelos de comportamiento, y favorece la dependencia económica individual y social.

3 ¿CÓMO SON EN ARGENTINA LAS CONSECUENCIAS DEL DESPIDO?

Argentina no ha sido ajena a la industrialización, sumado ello a las oleadas inmigrantes que generaron numerosa mano de obra joven a fines del año XIX y principios del año XX, con hacinamiento, necesidades extremas, vulnerabilidades, que provocaban que las personas necesitaran desesperadamente un trabajo y aceptaran cualquier forma del mismo.

La Constitución de 1949 establecía en el artículo 37 que “El trabajo es el medio indispensable para satisfacer las necesidades espirituales y materiales del individuo y de la comunidad, la causa de todas las conquistas de la civilización y el fundamento de la prosperidad general; de ahí que el derecho de trabajar debe ser protegido por la sociedad, considerándolo con la dignidad que merece y proveyendo ocupación a quien lo necesite” y disponía que la propiedad tiene una función social.

Con el golpe de estado de 1955, se “abrogó” la Constitución (que había sido sancionada con todas las mayorías necesarias) y posteriormente se convocó a nueva Convención Constituyente, dando lugar a la Constitución modificada de 1957, que introduce el artículo 14 bis.

El artículo 14 bis establece:

- el trabajo en todas sus formas goza de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador lo siguiente;
- protección contra el despido arbitrario;
- estabilidad del empleo público.

Sin embargo, las situaciones de despido continuaron con el tiempo. En 1974 se sancionó la ley 20744 a partir de un proyecto de ley del Dr. Norberto Centeno. Este autor, que era abogado de sindicatos y de trabajadores, en 1976 cuando vino el próximo golpe de estado, terminó torturado, muerto y abandonado en una carretera, mostrando así cómo se premia a veces el trabajo por los vulnerables.

En la ley 20744 se establecen algunos artículos tales como el 243, 245, 242, que disponen que:

- para despedar sin indemnizar (o para darse por despedido de manera indirecta) debe haber una injuria grave y suficiente que no admita la prosecución de la relación laboral;

- al despedar sin causa, caso contrario, se debe abonar un mes de sueldo por cada año de servicios; más un valor por preaviso y la llamada “integración de mes de despido”. Es lo que se denomina la “indemnización tasada”.

Sin embargo, en la misma ley 20744 se disponen algunas “indemnizaciones agravadas”:

- por discriminación a la mujer embarazada cuando se la despide un tiempo antes o después del parto: un año más de remuneraciones;
- por matrimonio de la mujer (y por extensión del hombre) cuando se los despide un tiempo antes o después del matrimonio: un año más de remuneraciones;
- por discriminación y despido ilegal al delegado sindical o representante gremial: se le debe abonar además todo el tiempo que le faltaba como funcionario gremial más (según el caso) un año más como agravamiento indemnizatorio.

En los últimos años, desde 1991 hasta 2024, es decir, por casi 35 años, rigió además en Argentina un sistema de *agravamiento indemnizatorio*, que se aplicaba en los casos de:

- trabajo no registrado o defectuosamente registrado;
- agravamiento por obligar al trabajador a iniciar una acción judicial para conseguir que le paguen lo debido.

Este agravamiento indemnizatorio generó la conciencia de que efectivamente no sólo “estaba mal” tomar un empleado de manera no registrada, sino que ello tenía consecuencias. El Dr Rodolfo Capón Filas en sus fallos judiciales afirmaba que el trabajo no registrado es una forma refinada de discriminación, ya que se

observa en la misma empresa algunos pocos empleados registrados, y otros directamente no registrados, que son “inexistentes” o transparentes para el sistema. Esto se enmarcaba con el movimiento por el “trabajo decente” instaurado por la O.I.T. desde 1999, como un tipo de trabajo donde se:

- creara trabajo, una economía que genere oportunidades de creación de puestos de trabajo;
- garantizara los derechos de los trabajadores;
- extendiera la protección y la inclusión social;
- promoviera el diálogo social.

Un trabajo no registrado, mal llamado “en negro” es todo lo contrario a lo dicho.

En los agravamientos indemnizatorios que fueron eliminados por ley el 9 de julio de 2024, se encontraban:

- agravamientos indemnizatorios por trabajo no registrado por no encontrarse registrado desde el primer día;
- agravamiento por abonar salarios inferiores a los que corresponde por escala salarial; y por pagar sobre sueldos no registrados;
- agravamiento por registrar cuatro horas en vez de ocho horas de trabajo;
- agravamiento por obligar a iniciar una acción judicial cuando la mora es automática.

Todo ello ha sido derogado. Sin embargo, ha quedado en el aire el concepto de que ya una indemnización “tasada” no es suficiente, que hay daños que causa tener a una persona trabajando sin registrarla. De esa manera, varios fallos judiciales, a pedido de

la parte actora, han ido condenando a abonar una indemnización extra, no tasada, basada en una idea de reparación integral; pero con la obligación, a la actora, de demostrar puntualmente los daños causados cuando antes los mismos eran tenidos por ciertos sin necesidad de prueba.

4 LA VIOLENCIA LABORAL Y EL DESPIDO DISCRIMINATORIO EN ARGENTINA

Párrafo aparte merece la cuestión de la violencia laboral.

Argentina ha ratificado el Convenio 190 OIT de Acoso y violencia en el trabajo, que viene acompañado por la recomendación 209 que establece el “derecho al disfrute de un lugar de trabajo sin violencia”. Este convenio comenzó a regir un año después de ratificado, el 23/2/2022. También tiene Argentina ratificados la Convención CEDAW y Convención Belem Do Pará, que establece estándares internacionales en relación con los derechos de la Mujer y por extensión las disidencias y diversidades sexuales. A partir de allí, si se produce una situación de acoso o violencia en el trabajo, sin dudas el Estado, y entre el mismo, el Juez, tienen la obligación de hacer que cesen y reponer las cuestiones a su situación anterior. Por ello se había originado una corriente judicial que establecía:

- parámetros de flexibilización e inversión de la carga de la prueba en casos de acoso y discriminación;
- obligación de reintegrar a la persona acosada.

Sin embargo, con la misma ley dictada en fecha 9 de julio 2024, se estableció un “corset” legal. El artículo 245 bis ley de contrato de trabajo, que establece:

- prohibición de volver al trabajador al puesto de trabajo;
- se “tasa” el daño por la discriminación: sólo abonar de un 50 a un 100 % mas de la misma indemnización por despido; si la

persona tiene poca antigüedad, será poca su indemnización por despido, y por tanto la indemnización por la violencia y discriminación ejercida también está “tasada” de manera reducida y acotada.

5 EL TRABAJADOR MIGRANTE EN ARGENTINA

En el año 2025 se produjeron medidas en materia migratoria en Argentina que endurecieron las condiciones por las cuales un migrante puede vivir en Argentina. Se dictó el Decreto 366/2025 que modifica una ley, (la ley de migraciones 25871) y establece:

- a) los extranjeros pueden acceder a los servicios de salud públicos en caso de emergencia; y en caso de que sean residentes permanentes. Caso contrario, sólo se dará tratamiento médico o atención sanitaria con la presentación de un seguro de salud antes contratado;
- b) para ser “residente permanente” hay que solicitarlo en la Dirección nacional de migraciones (y no a un juzgado federal), demostrando que se tienen medios económicos suficientes y falta de antecedentes penales;
- c) se modifica art. 53 de la ley de migraciones y se establece que el extranjero que resida irregularmente en el país o no autorizado por la autoridad migratoria, no podrá trabajar o realizar tareas remuneradas o lucrativas, por cuenta propia o ajena, en relación de dependencia o independientemente;
- d) la Dirección de Migraciones puede controlar todo el tiempo la identidad de la persona extranjera como también los lugares donde vive o donde trabaja;
- e) si una persona es migrante de manera no aceptada legalmente pero está trabajando, teóricamente sus derechos laborales permanecen (a indemnización por despido, preaviso, etc.) pero si es expulsado del país tendrá muchas dificultades

para continuar ejerciéndolos. Tendría que dejar un poder a un abogado laboralista que le siga el procedimiento, y dejar hablados a los testigos que ofrezca como prueba.

6 EL TRABAJADOR HOME OFFICE Y EL TELETRABAJO

El trabajador en “home office” comenzó siendo una opción en casos de trabajos registrados, en los cuales se aceptaba que determinados empleados, con conducta adecuada, y de cierto rango, pudieran trabajar desde sus casas de manera remota. Ello fue antes de 2019.

A partir de 2020 se produjo la pandemia Covid19, y ello provocó que numerosos trabajadores quedaran atrapados en sus hogares y se continuara trabajando.

Por ello, en todos los casos en que fue posible, el trabajador o la trabajadora quedaron realizando tareas en sus casas (home-office) salvo los casos de empleos “esenciales” (personas en sanatorios, oficinas de funcionamiento obligatorio, lugares de provisión de alimentos).

Ya antes de la pandemia, existían algunas normas en materia de seguridad e higiene, (Resolución S.R.T. 1552/2012) para los trabajadores en el hogar, que eran:

- 1 silla ergonómica;
- 1 extintor portátil contra incendio (matafuego de 1 kg. a base de HCFC 123);
- 1 botiquín de primeros auxilios;
- 1 almohadilla para ratón (“pad mouse”).

Ahora bien, en los casos de trabajadores/as que no hubiesen estado registrados, a ello sumado la retracción económica global, la falta de consumo y de ingresos a las empresas, se produjo una

oleada de despidos silenciosos, que incluso tenían problemas para cristalizarse porque simplemente se dejaba de convocar o “necesitar” la labor de ese trabajador y este último se veía en problemas para realizar notificaciones en el correo atento a que no se podía salir.

En ese contexto y ya al final de la pandemia, en Argentina se sanciona la Ley de Teletrabajo 27.555, vigente desde abril 2021, que establece:

- la obligatoriedad de firmar un contrato con el teletrabajador. Ello trae inconvenientes por la falta de costumbre que existe de “firmar un contrato” de trabajo en Argentina. Pero teóricamente si no existe este contrato firmado, no existe régimen de teletrabajo;
- dispone que las actividades que se pueden realizar a distancia, siempre que la naturaleza del trabajo lo permita. Y que los trabajadores bajo esta modalidad gozan de los mismos derechos que los presenciales, incluyendo una remuneración igual y la compensación por mayores gastos de conectividad;
- en cuanto a trabajadores a través de las fronteras: La ley 27555 en su Artículo 17 refiere a la contratación de personas extranjeras no residentes en el país.

Este artículo 17 de la Ley 27.555, denominado “Deberes específicos”, establece las siguientes condiciones cuando una empresa argentina contrata a personal extranjero que no reside en el país para trabajar bajo la modalidad de teletrabajo:

- 1) autorización Previa: Se requiere la autorización previa de la autoridad de aplicación (el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación) para la contratación de personas extranjeras no residentes en Argentina;
- 2) tope máximo: los convenios colectivos de trabajo (CCT) de cada actividad deben establecer un tope máximo (límite

porcentual) para este tipo de contrataciones, acorde a la realidad de cada sector.

En resumen, la ley se enfoca en regular la entrada de trabajo extranjero bajo la modalidad de teletrabajo para empresas nacionales, estableciendo mecanismos de control (autorización previa) y límites (tope máximo en CCT) para proteger el empleo local.

La Ley establece, en su artículo 18, la creación de un Registro de Empresas que desarrollan la Modalidad Teletrabajo. Las empresas deben inscribir a sus trabajadores en este registro.

El Ministerio de Trabajo creó dicho registro (Resolución 1921/2022 y normativa complementaria), y el trámite se realiza de manera virtual a través del sistema de Trámites a Distancia (TAD), enlazado con la AFIP, donde la empresa debe informar la nómina de teletrabajadores.

7 CONCLUSIÓN

El análisis sobre el “Despido sin Fronteras” revela una profunda desconexión entre los estándares internacionales de protección laboral y la realidad en gran parte de América Latina, ejemplificada por la escasa ratificación del Convenio 158 de la OIT. Esta ausencia legal permite que el despido sea gestionado principalmente mediante una indemnización tasada, ignorando el profundo impacto del cese laboral en la identidad, la salud mental y la cohesión social del trabajador. Los datos recientes de países como México y Argentina confirman una tendencia a la pérdida de puestos de trabajo y al deterioro de la protección, con tácticas empresariales que buscan minimizar costos de antigüedad y políticas recientes en Argentina que eliminan agravantes por fraude laboral y tasan la indemnización por discriminación, lo que debilita severamente los derechos de los empleados frente al trabajo no registrado y la violencia laboral.

Este panorama de desprotección se agrava con la aparición de figuras laborales modernas, como el trabajador migrante y el teletrabajador transfronterizo, cuyas condiciones de empleo son particularmente frágiles. Las nuevas normativas en Argentina restringen severamente la capacidad de los migrantes irregulares para trabajar y acceder a la salud, mientras que el teletrabajo, aunque regulado, impone límites burocráticos y deja a muchos sin el amparo de la legislación laboral al cruzar fronteras. En esencia, la legislación regional se dirige hacia una reparación económica limitada y predefinida, lejos de buscar la estabilidad en el empleo y la reparación integral del daño, perpetuando la vulnerabilidad del empleado ante la terminación laboral en un entorno económico cada vez más conectado e inestable.

REFERENCIAS

EMPLEOS en peligro: en el primer semestre se perdieron más de 170.000 puestos de trabajo. En: Perfil, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Ed. Perfil, 23 de julio de 2024. Disponible en: <<https://www.perfil.com/noticias/economia/empleo-en-peligro-en-el-primer-semestre-se-perdieron-mas-de-170000-puestos-de-trabajo.phtml>>.

EN LOS ÚLTIMOS cinco meses, se perdieron 170.695 puestos de trabajo registrados. En: Ambito, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Ed. Nefir, 14 de julio 2024. Disponible en: <<https://www.ambito.com/politica/en-los-ultimos-cinco-meses-se-perdieron-170695-puestos-trabajo-registrados-n6031708>>.

LÓPEZ B., Sergio Andrés. Efectos Individuales DEL despido y la resiliencia como facilitador en la búsqueda de empleo. En: **Panorama Socioeconómico**, Talca, Ed. Universidad de Talca (Chile), v. 25, núm. 35, julio-diciembre, p. 168-172, 2007.

MARTÍNEZ, Ángeles Cruz. En diciembre se perdieron más de 405 mil empleos formales: IMSS. En: La Jornada, Ciudad de México,

Ed. Demos, 7 de enero de 2025. Disponible en: <<https://www.jornada.com.mx/noticia/2025/01/07/economia/en-diciembre-se-perdieron-mas-de-405-mil-empleos-formales-imss-9513>>.

Recebido em: 10-10-2025

Aprovado em: 16-11-2025