

**PRIMER ACERCAMIENTO A LA REGLAMENTACION -PARCIAL Y CONFUSA-  
DE LA LEY N° 27.555, Y A LA RESOLUCION MTEYSS 54/2021, DE 03 DE FEBRERO.  
SOBRE EL CONCEPTO DE TELETRABAJO, EL PUNTO DE PARTIDA DE LA  
VIGENCIA DE LAS NORMAS QUE LO REGULAN, Y EL ÁMBITO DE  
APLICACIÓN DE LAS MISMAS.**

**Juan Ángel Confalonieri (h).**

*“...La brevedad es lisongera...lo bueno, si  
breve, dos veces bueno...; y aun lo malo, si  
poco, no tan malo...”<sup>1</sup>*

SUMARIO: 1.- La reglamentación. 2.- La vigencia de las normas sobre teletrabajo. 3.- El contenido de la reglamentación. 3.1.- El concepto del “*contrato de teletrabajo*” (art. 102 bis de la LCT), y el ámbito de aplicación de la ley 27.555 (la segunda exclusión del art. 1 de la reglamentación). 3.2.- La primera exclusión del ámbito de aplicación de la ley 27.555 (art. 1, primera parte, de la reglamentación). 4.- Conclusiones.

### **1. La reglamentación.**

El art. 18 de la ley 27.555 (promulgada mediante el decreto 673/2020, de 14 de agosto), le impuso al Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEYSS) el deber de “*dictar la reglamentación respectiva dentro de los noventa días*”<sup>2</sup>. Cumplido con creces ese plazo, el Presidente de la Nación -no aquél órgano-, “*haciendo uso de las atribuciones conferidas por el art. 99, inciso 1 y 2 de la Constitución Nacional*” dictó, el 19 de enero el decreto 27/2021 (B.O., 20/01/2021), aprobatorio de la reglamentación de la ley 27.555, de 15 de enero de 2021, que, como anexo, lo integra (art. 1º, dec. 27/2021).

---

<sup>1</sup> Gracián, Baltasar; “*Oráculo manual de arte y prudencia*”, párrafo 105, pag. 159, Cátedra, 2019, Madrid.

<sup>2</sup> Sobre la inconstitucionalidad del art. 18 de la ley 27.555, de mi autoría, “*Los teletrabajadores. Una categoría propia de los procesos de descentralización por deslocalización del lugar de prestación de servicios, potenciada en la época de la Covid-19. Comentario a la ley 27.555*”, en Regímenes Laborales Especiales, T.IV, pag.107, La Ley, 2020.

## 2.- La vigencia de las normas sobre teletrabajo.

El art. 19 de la ley 27.555 estableció que la misma comenzaría a regir una vez que se cumplieran noventa (90) días contados desde *“que se determine la finalización del período de vigencia del aislamiento social, preventivo y obligatorio”*. Al 20 de diciembre de 2020, fecha en que fue dictado el DNU 1033/2020 (B.O., 21/12/2020), *“ningún aglomerado urbano, ni departamento ni partido de las Provincias argentinas”*, estaba alcanzado por el ASPO (art. 10)<sup>3</sup>, lo cual daba para pensar que, con esa declaración, quedaba cumplido el presupuesto para el inicio del cómputo de aquél plazo. Sin embargo, el art. 19 de la reglamentación anexada al DNU 27/2021 le confirió, al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la facultad de dictar una resolución *“fijando la fecha de inicio del cómputo de los NOVENTA (90) días indicados en el art. 19 de la ley 27.555”*. A raíz de ello, fue dictada la Res. MTEYSS N° 54/2021, de 03 febrero (B.O., 05/02/2021) que, en sus considerandos, dice: *“...fijar como fecha de inicio del cómputo del plazo, el 21 de diciembre de 2020...”*; por ende, si nos atuviéramos a lo que dice el art. 6 del CCYC, la ley debería comenzar a regir a partir del 22 de marzo de 2021. No obstante, en el párrafo siguiente se lee *“...corresponde establecer que el Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo entrará en vigencia el 1° de abril de 2021”*, esto es, nueve (9) días después del límite legal. En definitiva, eso es lo que puntualiza su art. 1º, pero sin incluir al art. 102 bis de la LCT, encargado de individualizar cuáles son los elementos constitutivos del *“contrato de teletrabajo”* (más adelante le dedico unos renglones a este particular).

Una resolución que no se ajustó a la directriz temporal emergente del art. 19 de la ley 27.555, so pretexto *“de dar certeza frente a un régimen laboral que se proyecta sobre obligaciones mensuales”* (párrafo sexto de sus considerandos). Más allá de que no todas las obligaciones que prevé dicha ley son de periodicidad mensual, y de que la misma reconoce derechos que deben respetarse constantemente (por ejemplo, el derecho a la desconexión digital, art. 5; el derecho de revocación del consentimiento, art. 8, párrafo primero; la obligación de dar tareas, art. 8, párrafo segundo; el derecho a

---

<sup>3</sup> Idem, DNU 67/2021 (art. 10).

considerarse despedido, art. 8, párrafo tercero; la obligación del uso correcto de los elementos y herramientas de trabajo provistos por el empleador, art. 9, segunda parte; la obligación de reemplazo o reparación de los mismos por desperfectos, roturas o desgaste, art. 9, párrafo tercero; el derecho), no me parece que tengamos por delante una razón que justifique ampliar el plazo fijado en la ley. Basta con recordar que la ley 20.744 (aprobatoria del régimen de contrato de trabajo a ella incorporado), por disposición de su art. 2 entró en vigor mismo día de su promulgación (el 20 de septiembre de 1974), vale decir, once (11) días antes del cambio de mes, pese a que había establecido "*obligaciones mensuales*". No comprendo, pues, porqué la vigencia de las normas aplicables al teletrabajo fue pospuesta al 1º de abril de 2021, haciendo caso omiso a un mandato legal.

En síntesis, a partir del 1º de abril del año que cursamos, se deberán cumplir las disposiciones aplicables al teletrabajo, pese a que ello implica exceder el plazo del art. 19 de la ley 27.555; que no existe, al día de hoy, una declaración de cese del ASPO -que, insisto, era el hecho que condicionaba el inicio del plazo de noventa (90) días-; y pese a que el Poder Ejecutivo Nacional podría, eventualmente, disponer que territorios del país deben volver a someterse a las pautas del ASPO cuando allí no se cumplan "*los parámetros epidemiológicos y sanitarios*" a que se refieren los DNU 1033/2020 y 67/2021 (arts. 2 y 21, de cada uno).

### **3.- El contenido de la reglamentación.**

No todos los artículos de la ley 27.555 han sido reglamentados por las disposiciones que integran el decreto 27/2021. Quedaron al margen, las siguientes materias: "*Del Contrato de Teletrabajo*" (art. 2); "*Derechos y obligaciones*" (art. 3); "*Jornada laboral*" (art. 4); "*Voluntariedad*" (art. 7); "*Capacitación*" (art. 11); "*Derechos colectivos*", (art. 12); "*Protección de la Información Laboral*", (art. 16); y "*Prestaciones trasnacionales*", (art. 17). Los arts. 18 y 19, no reglamentan norma alguna de la ley 27.555. El primero, faculta al MTEYSS a delegar, "*en las autoridades administrativas locales*", la función de

registro de las empresas que recurran a la modalidad de teletrabajo. El segundo, como señalé, le impuso a dicho ministerio el dictado de una resolución a fin de determinar la fecha de inicio del cómputo de los noventa (90) días previos a la vigencia del articulado de la ley 27.555.

**3.1.- El concepto del “contrato de teletrabajo” (art. 102 bis de la LCT), y el ámbito de aplicación de la ley 27.555 (la segunda exclusión del art. 1 de la reglamentación).**

A raíz de la redacción del art. 1 del anexo del decreto 27/2021, corresponde distinguir dos cosas. De un lado, el concepto del contrato de teletrabajo (art. 102 bis de la LCT). Del otro, el ámbito de aplicación de la ley 27.555, autodenominada “*Régimen legal del contrato de teletrabajo*”. Con esto quiero significar que, en base a dichas normas, podría haber contrato de teletrabajo de acuerdo a los términos del art. 102 bis de la LCT, regido, o no, por la ley 27.555.

He puntualizado<sup>4</sup> que la ley 27.555 ha sido laxa e imprecisa al definir el teletrabajo, en razón de que sólo ha tenido en cuenta dos de sus elementos estructurales, a saber: que el trabajador preste sus servicios, “*total o parcialmente*”, fuera del centro de trabajo, (“*en el domicilio de la persona que trabaja o en lugares distintos al establecimiento del empleador*”); y que se valga de “*tecnologías de la información y comunicación*” (art. 102 bis de la LCT, incorporado por el art. 2 de la ley 27.555). Ello así, porque el legislador omitió incluir la necesaria presencia de un tiempo mínimo (parámetro cuantitativo) no sólo respecto del trabajo a distancia, sino, además, del uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación. Una noción alejada del art. 1.b) del Convenio 177 de la OIT que excluyó de la noción (subrayo) de trabajador a domicilio, a los asalariados que cumplan tareas en sus domicilios “*ocasionalmente*”.

---

<sup>4</sup> “El concepto de teletrabajo y el régimen de reversibilidad. Dos de los varios aspectos cuestionables de la reciente ley argentina N° 27.555. Sucinta comparación con el régimen español”, Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, N° 57, noviembre 2020, pags 784 y sgs., IUSTEL (España), [www.iustel.com](http://www.iustel.com)

La ausencia de un parámetro cuantitativo en el art. 102 bis de la LCT, respecto de la prestación de servicios y del uso del material informático, da pie para incluir en el concepto de teletrabajador a cualquier persona que cumpla tareas fuera del establecimiento del empleador utilizando nuevas tecnologías, más allá del tiempo que ello le haya insumido. Razonando por vía de absurdo, sería un teletrabajador quien le envía diariamente a su superior, desde su domicilio, un correo electrónico poniéndolo al tanto de su agenda del día, porque ha prestado servicios fuera del establecimiento mediante el uso de nuevas tecnologías, *“parcialmente”*. Un claro ultra vires de la norma de jerarquía inferior, que justificaría su declaración de inconstitucionalidad.

Por otra parte, sostuve que esa grave distorsión del concepto de teletrabajo se amplificó por la omisión del elemento organizativo. Si lo que define al *“contrato de teletrabajo”* es que las tareas se cumplan *“total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos al establecimiento...del empleador, mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación”*, entonces, un viajante de comercio que utiliza un teléfono celular desde el cual envía y recibe correos electrónicos a su empleador y a sus clientes, es un teletrabajador. En razón de que es de utilidad para advertir que la omisión señalada, traigo a colación el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (AMET), en el que se ha condicionado la existencia de la modalidad que nos ocupa a que el trabajo *“que también podría ser ejecutado en el local del empresario (subrayo), es realizado fuera de este local...”*.

Dos palabras sobre la vigencia del art. 102 bis de la LCT.

El art. 1 de la Res. MTEYSS 54/2021, dispuso que el *“Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo previsto por la Ley 27.555”* se aplique a partir del 1 de abril de 2021. *“Régimen Legal”* que, por expresa disposición de su art. 2, incorporó a la LCT un nuevo artículo (el 102 bis), dedicado al *“concepto”* del *“contrato de teletrabajo”*. Pero nada dijo la norma individualizada en primer término sobre ese nuevo artículo. Una omisión

que me desconcierta, a tal punto que no estoy en condiciones de aseverar que el art. 102 bis de la LCT regirá, también, a partir del 1º de abril de 2021.

Al margen de esa acotación, el art. 1 del Anexo del decreto 27/2021 confiesa que el art. 2 de la ley 27.555 quedó “*sin reglamentar*”, lo que permite inferir que teletrabajadores siguen siendo quienes prestan servicios en las condiciones delineadas por el art. 102 bis de la LCT, “*total o parcialmente*”. Sin embargo, algunos de esos teletrabajadores puede que no sean alcanzados por el régimen legal del contrato de teletrabajo de la ley 27.555, porque el art. 1 del Anexo del decreto 27/2021 excluyó de su ámbito de aplicación a quienes cumplan su labor en “*forma esporádica y ocasional*”. En síntesis, las personas que teletrabajen “*parcialmente*”, si lo hacen de forma “*esporádica y ocasional*” no dejan de ser teletrabajadores; pero quedan fuera del ámbito de aplicación de la ley 27.555. Una exclusión que pretendió enmendar el desajuste con el Convenio N° 177 de la OIT. De todas maneras, subsiste una diferencia sustancial (conceptual) entre dicho convenio y las normas de jerarquía inferior, que es la siguiente: mientras en la norma de jerarquía normativa superior, no son trabajadores a domicilio los asalariados que ocasionalmente prestan servicios en lugares distintos de los locales del empleador (arts. 1.a y 1.b); para las de jerarquía inferior, son teletrabajadores dependientes (art. 102 bis de la LCT) los que cumplan sus tareas “*en forma esporádica y ocasional*”, pero están excluidos del ámbito aplicativo del “*régimen legal del contrato de teletrabajo*”.

Tres preguntas.

Primera. ¿Qué alcance tienen los calificativos “*esporádica y ocasional*”, en el art. 1 del anexo al decreto 27/2021?

No existe pauta alguna en la reglamentación que permita siquiera inferir qué debe entenderse por “*labor...esporádica y ocasional*”. Omisión inconcebible de cara a la seguridad jurídica<sup>5</sup>, más si tiene en cuenta que se trata de una materia en la que

---

<sup>5</sup> Vale, como ejemplo, en el derecho español, el “*Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia*”, cuyo art. 1 delimita su ámbito de aplicación al trabajo a distancia de “*carácter regular*”,

no hubo delegación legal expresa en favor de la autonomía colectiva, puesto que no parece que el concepto del contrato de teletrabajo (art. 102 bis de la LCT) pueda ser subsumido en lo que el art. 1 de la ley 27.555 identifica como *“los aspectos específicos”* de esa modalidad de prestar servicios. Arduo trabajo para los jueces, mientras no se aclare el alcance del adverbio de modo *“parcialmente”* inserto en el art. 102 bis de la LCT, a través de la fuente formal correspondiente -no de un decreto reglamentario, o de un convenio colectivo-.

Segunda. ¿Se aplica la ley 27.555 a los trabajadores que presten servicios, constantemente, fuera del centro de trabajo, pero utilizando nuevas tecnologías de la información y comunicación, en forma *“esporádica y ocasional”*?

Más arriba resalté que el art. 102 bis de la LCT omitió incluir un parámetro cuantitativo respecto de la utilización de nuevas tecnologías de la información y comunicación. Ateniéndonos a esa norma, el trabajo a distancia mediante el uso circunstancial de esas herramientas de trabajo, es teletrabajo dependiente, en la medida que se cumplan los requisitos de los arts. 21 y 22 de la LCT.

La reglamentación no dio señales sobre este particular, ya que los calificativos *“esporádica y ocasional”* se asocian a la prestación de servicios fuera del centro de trabajo; no, al uso de nuevas tecnologías de la información y comunicación. Por tanto, a los efectos de la aplicación de la ley 27.555 -no del concepto de teletrabajo-, se requiere que la prestación de servicios fuera del centro de trabajo no sea esporádica y ocasional, siendo indiferente la intensidad con que el trabajador utiliza las nuevas tecnologías de la información y comunicación. Esto no se condice, por ejemplo, con el Real Decreto Ley español 28/2020, de 22 de septiembre, cuyo art. 2.b. exige *“el uso exclusivo o prevalente de medios o sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación”*, ni

---

entendiéndose por tal, el que, *“en un período de referencia de tres meses”*, se presta durante *“un mínimo de treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo”*.

con varios convenios colectivos italianos que, desarrollando el AMET, demandan un uso “*non occasionale*”, o “*prevalente*”, de los instrumentos telemáticos.<sup>6</sup>

Tercera. Si la prestación a distancia es cumplida por el trabajador esporádica y ocasionalmente, en un sitio que no es su domicilio; ¿se aplica la ley 27.555? La respuesta debería ser negativa. Pero la asombrosa deficiencia en la del art. 1 del anexo del decreto 27/2012, habilita a formular ese interrogante.

Esa norma reglamentaria descarta la aplicación de la ley 27.555 cuando el trabajador cumple sus tareas, esporádica y ocasionalmente, en su domicilio – no en otro lugar-. De modo que si el trabajo a distancia, esporádico y ocasional, es realizado en un punto que no sea el domicilio del trabajador, la relación laboral debería regirse por la ley 27.555. Un absurdo.

### **3.2.- La primera exclusión del ámbito de aplicación de la ley 27.555 (art. 1, primera parte, de la reglamentación).**

La primera parte de la norma identificada en este punto, dispone que el régimen legal del contrato de teletrabajo plasmado en la ley 27.555 no se aplica: “*quando la prestazione laboral se lleve a cabo en los establecimientos, dependencias o sucursales de las y los clientes a quienes el empleador o la empleadora preste servicios de manera continuada o regular...*”. Una vez más, carencia de justeza en la redacción; en esta norma, acompañada de irrazonabilidad y de falta de lógica.

Que no se aplique la ley 27.555 cuando un trabajador (cualquiera) cumpla sus tareas en las condiciones descritas por la norma, es una obviedad. Si quien presta el servicio no es un teletrabajador, es indudable que dicha ley no tiene ninguna injerencia. Por tanto, lo primero que debe retenerse es que cuando la norma alude a la prestación de servicios se está queriendo referir a la que es propia del teletrabajo.

---

<sup>6</sup> Serrani, Lavinia, “*Problemi e prospettive del telelavoro tra teoria e prassi*”, Università Degli Studi di Bergamo, Scuola Internazionale di Dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro, Ciclo XXVI, Italia, 2014, pag. 89, notas 42 y 43, [aisberg.unibog.it](http://aisberg.unibog.it), <http://hdl.handle.net/10446/30692>.



De los términos de la norma surgen tres sujetos: el teletrabajador (no mencionado expresamente); quien lo emplea (*“el empleador o la empleadora”*); y el cliente del segundo. Las relaciones jurídicas que vinculan a dichos sujetos, son dos: una, de naturaleza comercial (la que vincula *“al empleador o la empleadora”* y *“los clientes”*); la otra, de naturaleza laboral (la que vincula al teletrabajador y *“al empleador o la empleadora”*). Y los servicios que se prestan, también son dos: los del *“empleador o la empleadora”* en favor de *“los clientes”* -que deben ser *“de manera continuada o regular”*-; y los del teletrabajador al cliente de su empleador.

Por ende, la exclusión no se debería proyectar a los casos en los cuales el cliente es el verdadero empleador del teletrabajador (art. 29, párrafos primero y segundo de la LCT); a los casos en que la prestación de servicios del *“empleador o la empleadora”* a *“los clientes”* no es *“continuada o regular”* (derivación a contrario sensu de la norma transcrita); y a los casos en los cuales *“el empleador o la empleadora”* no le prestan ningún servicio a *“los clientes”*, vale decir, cuando se trata de una mera cesión temporaria de mano de obra (art. 29, in fine; y art. 29 bis de la LCT).

De los considerandos del decreto 27/2021, no surge ninguna explicación destinada a justificar la exclusión. Es un antojo del legislador, que carece de lógica y de razonabilidad. Lo primero, porque no es concebible que si el servicio que le presta *“el empleador o la empleadora”* a *“los clientes”* es continuado o regular, no se aplique la ley 27.555 al teletrabajador de los primeros y, si fuera discontinuado o irregular, ocurra lo contrario. Lo segundo, porque no advierto ninguna razón para que a un teletrabajador -categoría implícita en la norma en cuestión- que preste servicios en el establecimiento de un tercero, a raíz de una descentralización por contratación o subcontratación (aunque sin claridad, es a esa figura a la que se refiere el art. 1 del anexo del decreto 27/2021), se lo excluya de su régimen de aplicación.

#### **4.- Conclusiones.**

Primera. El 1 de abril de 2021 comienza a regir el “*régimen legal del contrato de teletrabajo*” (ley 27.555). Pero la defectuosa redacción de la reglamentación, me inhibe extender esa conclusión, con convicción, al art. 102 bis de la LCT.

Segunda. No hay coincidencia entre el art. 102 bis de la LCT y el art. 1 del anexo al decreto 27/2021. El primero, da el concepto del contrato de teletrabajo. El segundo, define el ámbito de aplicación de la ley 27.555. Ateniéndonos a la redacción de ambas normas, es posible que a un teletrabajador dependiente no se le aplique la ley 27.555.

Tercera: Que las disposiciones de la ley 27.555 no se apliquen cuando la labor se realice en forma “*esporádica y ocasional*”, no significa nada. Se debió puntualizar el alcance de esos esos términos.

Cuarta: La redacción de la reglamentación permite inferir que al trabajo a distancia que no sea esporádico y ocasional se le aplique la ley 27.555, pese a que el uso de los instrumentos tecnológicos sí lo sea.

Quinta: La exclusión a la que se refiere en primer término el art. 1 del anexo del decreto 27/2021, sólo se proyecta a los casos de descentralización por contratación o subcontratación; no, a las situaciones abarcadas por los arts. 29 y 29 bis de la LCT.