



***CENTRO DE ESTUDIOS CIENTÍFICOS Y TÉCNICOS
(CECyT)¹***

**ÁREA LABORAL
DOCUMENTO DE TRABAJO**

**RÉGIMEN DE TELETRABAJO:
El Teletrabajo como una nueva modalidad laboral.**

Autores:
Dra. Analía Haydée Álvarez
Dr. Nahuel Agustín Marera

¹ Año 2022
Directora General del CECyT: Dra. Carmen Verón - 2022
Director del Área Laboral: Dr. Norberto Lovero
Consejo Asesor del Área: cargo vacante
Autores - Período del mandato: 2020/2022- Plan de Trabajo: 2021
Autorización CECyT: 27/07/2022
Aprobación MD: 5/08/2022

CENTRO DE ESTUDIOS CIENTÍFICOS Y TÉCNICOS (CECyT)

ÁREA LABORAL

RÉGIMEN DE TELETRABAJO: El Teletrabajo como una nueva modalidad laboral.

AUTORES:

Dra. C.P. Analía Haydée Álvarez – Investigadora CPCE Chaco. (1)

Dr. C.P. Nahuel Agustín Marera – Investigador CPCE Buenos Aires. (2)

INTRODUCCIÓN:

En este artículo, proponemos analizar una nueva modalidad contractual respecto al teletrabajo a partir de la normativa vigente y su reglamentación, en el marco de la realidad actual y su inminente aplicación en los contratos laborales.

Presentamos un tema de investigación compilando todas las consideraciones a tener en cuenta para registrar trabajadores en relación de dependencia bajo esta nueva metodología de trabajo, puesto que la legislación y las reglamentaciones en relación al Teletrabajo configuran un núcleo de discusiones que emergió a principios del siglo XXI y su efectiva sanción e implementación se vio acelerada como consecuencia de la cuarentena suscitada por la pandemia producto del COVID-19.

Entre otras cuestiones, la ley N° 27.555, Régimen legal del contrato del teletrabajo establece la posibilidad de mantener relaciones laborales sin la necesidad de que el teletrabajador tenga que asistir a las instalaciones del empleador.

En este marco, realizaremos una aproximación a lo establecido en la ley y su reglamentación sobre cuestiones que se encuentran delimitadas en este plexo normativo y aquellas que aún faltan definir por convenciones colectivas de trabajo, resaltando las particularidades que, a nuestro criterio, son controvertidas y merecen un análisis con más profundidad.

Posteriormente, expondremos un modelo genérico de CONTRATO DE TELETRABAJO por conversión de trabajo presencial a teletrabajo a modo ejemplificador. Esta nueva forma de trabajar es parte de la ley de contrato de trabajo incluida como una nueva modalidad de contrato en su título tercero. Por esta razón, se aplican no solo las regulaciones especiales de teletrabajo de la ley N° 27.555, sino también el ordenamiento general de la ley N° 20.744.

MARCO REFERENCIAL:

El Congreso Nacional sancionó en el año 2020 la Ley N° 27.555 (Fecha de Publicación en B.O. el 14/08/2020), referente al Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo, pautada posteriormente por el Decreto Reglamentario N° 27/2021 (B.O. 20/01/2021) aunque en forma parcial ya que quedaron artículos pendientes, delegando en la Autoridad de Aplicación del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, disponer sobre la entrada en vigencia de la ley en análisis. Asimismo, el MTEySS dispone su entrada en vigencia el 1 de abril de 2021 con la Resolución 54 del año 2021.

Esta ley establece en su artículo primero los presupuestos legales mínimos para la regulación de la modalidad de teletrabajo para aquellas actividades que por su naturaleza y particulares características lo permitan. Asimismo, el decreto reglamentario aclara cuándo serían aplicables las disposiciones del Teletrabajo, dejando afuera del marco de referencia la prestación laboral que se lleve a cabo en los establecimientos, dependencias o sucursales de los clientes donde el empleador preste algún servicio de manera continuada o regular, o en los casos en los cuales la labor se realice en forma esporádica y/u ocasional en el domicilio de la persona que trabaja.

Por otra parte, el artículo segundo del Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo incorpora esta modalidad dentro de la Ley de Contrato de Trabajo creando el artículo 102 bis dentro del cuerpo legal. Este artículo establece que *“habrá contrato de teletrabajo cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, en los términos de los artículos 21 y 22 de la LCT, sea efectuada total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos al establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación (TIC)”*. Las regulaciones específicas para cada actividad quedan pendientes de definirse en el futuro mediante negociaciones colectivas que respeten los principios de orden público establecidos o acuerdos partidarios con los sindicatos de cada actividad.

En esta incorporación legal surge el primer interrogante respecto a la naturaleza del contrato de teletrabajo, ya que no se expresa con claridad si es una nueva modalidad contractual o un modo de trabajar, teniendo en cuenta que a un trabajador se lo puede contratar con una modalidad de contratación eventual o a plazo fijo pero llevada a cabo por medio de teletrabajo.

¿CUÁNDO APLICAR LA LEY DE TELETRABAJO?

En los casos que el empleador pueda convenir con su dependiente la realización de tareas laborales desde su domicilio en forma periódica estaríamos, según la ley N° 27.555, ante la figura del teletrabajo.

Como se mencionó con anterioridad, en la medida que las tareas del trabajador puedan realizarse mediante el uso de las TIC y exista un acuerdo por escrito entre las partes de la relación laboral y las tareas sean programadas, habituales y periódicas, resulta aplicable la ley de teletrabajo.

Ahora bien, existen algunas situaciones de excepción donde no resultaría aplicable este régimen:

- a) cuando sea un trabajo excepcionalmente remoto o a distancia, por circunstancias estrictas generadas por el COVID-19.
- b) cuando la tarea de los trabajadores se lleve a cabo en la sede o en los establecimientos, dependencias o sucursales de los clientes a quienes el empleador preste servicios en forma habitual (continuada o regular).
- c) cuando la labor se realice en el domicilio del dependiente en forma esporádica y ocasional, ya sea a pedido del mismo trabajador o por algún acontecimiento excepcional.

VENTAJAS Y DESVENTAJAS:

A continuación, presentamos un cuadro resumen de las ventajas y desventajas que plantea la implementación de esta nueva modalidad de trabajo a distancia

<u>VENTAJAS</u>			
<i>Teletrabajador</i>	<i>Empleador</i>	<i>Empresa</i>	<i>Estado y la Sociedad</i>
Ahorro de tiempo y costos de transporte y alimentación. Costos hundidos o tiempo muerto. Conciliación de vida familiar y laboral, autogestión del tiempo Inclusión: personas con discapacidad, mayores 45 años, maternidad-paternidad Permite integrar al	Reducción costos de logística y traslado del personal. Elimina gastos fijos, oficinas alquiladas, instalaciones Gastos de mantenimiento, de energía, servicios de limpieza, cafetería y catering, soporte, administración Disminución de ausentismo y llegadas tarde.	Reducción de conflictos convivencia entre empleados (tiempos muertos, costo hundido) Mayor productividad Menor costo por producción Menor necesidad de equipamiento Mas acceso a profesionales de alto nivel, por la	Menor contaminación, reducción del uso del servicio público. Menos accidentes de trafico Menor dependencia del petróleo para economías que tienen una gran dependencia de esta fuente de

<p>trabajo a personas que tengan discapacidad para el desplazamiento al centro de trabajo. Eliminación de accidentes in itinere Acceso a propuestas de trabajo en otros países o a mucha distancia Adaptación a períodos de Maternidad / paternidad y lactancia materna Libertad para organizar el tiempo que se dedica al trabajo.</p>	<p>Aumento de la productividad ya que se eliminan costos hundidos y se logra mayor eficiencia. Más oportunidades laborales, posibilidad de brindar sus servicios a más de un principal. Mejor aprovechamiento del tiempo y su distribución entre la jornada, los descansos y el esparcimiento. Mejor integración laboral, personas con discapacidad evitando el tiempo de viaje. Menor estrés por la ausencia de la presión del establecimiento y la inmediatez de la jefatura. Herramienta útil para mejorar el ejercicio de cualquier profesión, desvinculada del lugar y del horario, adaptando el trabajo a la vida y no la vida al trabajo, y sustituyendo "obligación" por "responsabilidad".</p>	<p>versatilidad en la contratación Eliminación de control horario Posibilidad de modificar horarios de trabajo. Facilidad de expansión geográfica Crecimiento sin cambios estructurales agregando funcionalidad a los sistemas</p>	<p>energía. Permite readecuar el transporte público en los momentos de saturación de los servicios.</p>
---	---	--	---

<u>DESVENTAJAS</u>		
<i>Teletrabajador</i>	<i>Empresa</i>	<i>Estado y la Sociedad</i>
<p>El ambiente en el que el trabajador presta el servicio a distancia puede no ser el más apto para la realización de sus actividades. Puede provocar el sedentarismo y la falta de movilidad. Puede aumentar conflictos o distracciones dentro del núcleo familiar. Algunas personas pueden sentirse aisladas o solitarias debido al poco o nulo contacto social.</p>	<p>Suele haber pérdida de jerarquías. Se pueden crear conflictos derivados de la lealtad de los teletrabajadores cuando accedan a los bancos de datos de la compañía. Se da una menor identificación del trabajador con la empresa. Menor sentido de pertenencia.</p>	<p>No todos los trabajadores tiene acceso o manejan las tecnologías de la información. Son difíciles los controles, atento a que el trabajador a distancia se localiza en su domicilio y puede crecer el trabajo clandestino. Se crean conflictos de naturaleza sindical, individuales y colectivos, por la representación de los trabajadores que brindan sus servicios desde el teletrabajo.</p>

INSTRUMENTACIÓN:

Respecto a la forma de instrumentación, la ley en cuestión prescribe en su Art. 7 que la solicitud del trabajador respecto al traspaso a una modalidad de teletrabajo debe ser voluntaria y presentada por escrito.

Hay dos situaciones contractuales que podrían darse con los teletrabajadores:

- Una situación que podemos denominar “**Por Origen**” es aplicable para el caso de los trabajadores que ingresen a las órdenes del empleador directamente bajo la modalidad de teletrabajo, sea cualquiera su modalidad de contratación (tiempo indeterminado, plazo fijo, eventual y tiempo parcial, entre otras). En un contrato de teletrabajo, los trabajadores podrán optar de manera voluntaria y desde el inicio de la relación laboral la modalidad de teletrabajo. En este contrato se deberá establecer por escrito la voluntad del teletrabajador, las condiciones de trabajo y las características de aplicación de esta modalidad (prevista en el artículo 102 bis de la LCT). El contrato deberá ajustarse a la normativa vigente y más adelante

adaptarlo a las reglamentaciones particulares que surjan de los acuerdos paritarios o convenciones colectivas de cada actividad o sector sobre teletrabajo. En estos contratos donde se pacte la modalidad de teletrabajo desde el inicio de la relación laboral, el eventual cambio del teletrabajo a la modalidad presencial operará únicamente conforme a las pautas que pudiera establecer las negociaciones colectivas. De esta forma, son contratos que, en principio, carecen del derecho de la reversibilidad. No obstante, el contrato lo puede regular y las convenciones colectivas lo pueden reglamentar y/o implementar el proceso de reversión.

2. Otras situaciones pueden ser **“Por Traspaso”**, que corresponde a aquellos contratos en los que los trabajadores que pasan del “home office o trabajo en casa”, generados por la cuarentena, a prestar servicios con la modalidad de teletrabajo; o **“Por Conversión”** que corresponde al pase de presencial a teletrabajo, en los términos del artículo 102 bis de la LCT, que quienes opten por esta modalidad podrán ejercer el derecho a la reversibilidad. Este grupo abarca a los trabajadores que a partir de la vigencia de la ley y por propia voluntad y en acuerdo con sus empleadores transforman su contrato de trabajo presencial por la nueva modalidad de teletrabajo, mediante un acuerdo voluntario, individual y por escrito, estableciendo las pautas y características de dicha modalidad.

Es importante advertir, que no cualquier tarea o forma de prestación es proclive a ser enmarcada en la ley de teletrabajo. Así lo describen claramente tanto la ley, como la reglamentación, donde se agregan algunos conceptos a tener en cuenta a la hora de establecer esta modalidad en la práctica. Los contratos de teletrabajo deben prever las distintas cuestiones de éste nuevo instituto. Así, por ejemplo, se deberá especificar las condiciones de trabajo en el domicilio que se denuncie, grupo familiar con todos sus datos, provisión de plataforma web, y de herramientas de trabajo y seguridad si correspondiera, cuidado de dichas herramientas, denuncias a la aseguradora de riesgos del trabajo (ART), reserva y confidencialidad, descripción de tareas y/u objetivos a cumplir, reversibilidad o revocación, abandono de trabajo, gastos del trabajador (Internet y electricidad) y recupero de tareas por problemas ajenos al empleador, entre otras vicisitudes.

EL DOMICILIO DEL TELETRABAJADOR Y EL USO DE TIC

La existencia del contrato distingue la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios efectuados en forma total o parcial en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos al establecimiento del empleador. El domicilio adquiere una especial relevancia en el Teletrabajo, y puede ser el domicilio real del teletrabajador, pero entendemos que también podría declararse un domicilio especial y fijarlo como domicilio del teletrabajo, constituido a los efectos legales del contrato.

También resulta de carácter individual la forma de prestación de las tareas por parte del teletrabajador, puesto que, para ser consideradas dentro del marco de la ley de teletrabajo, las mismas deben efectuarse mediante la utilización de tecnologías de información y comunicación (TIC), mediante el uso de plataformas y/o software que deberá implementar el empleador a los fines específicos del teletrabajo. Asimismo, se establece que las tareas deberán desarrollarse acorde a la jornada laboral establecida en el contrato, de modo que se contemple una desconexión por parte de los teletrabajadores, evitando una conexión fuera del horario establecido como jornada laboral. Este punto, se encuentra pendiente de reglamentación por la autoridad de aplicación

DERECHOS Y OBLIGACIONES EN AMBAS MODALIDADES

A continuación, se comentan los derechos y obligaciones establecidos en la ley:

“Artículo 3°- Derechos y obligaciones. Las personas que trabajen contratadas bajo esta modalidad, en los términos del artículo 102 bis del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, gozarán de los mismos derechos y obligaciones que las personas que trabajan bajo la modalidad presencial y su remuneración no podrá ser inferior a la que percibían o percibirían bajo la modalidad presencial. Los convenios colectivos deben, acorde a la realidad de cada actividad, prever una combinación entre prestaciones presenciales y por teletrabajo”.

En lo que afecta a las condiciones de empleo, los teletrabajadores se benefician de los mismos derechos garantizados por la legislación laboral y los convenios colectivos de trabajo aplicables a los trabajadores que prestan servicio de manera presencial en los locales de la empresa. No obstante, teniendo en cuenta las peculiaridades del teletrabajo, pueden ser necesarios acuerdos específicos complementarios individuales o colectivos.

Este artículo si bien se encuentra al momento sin reglamentar, entendemos que puede subsanarse con aplicación del convenio colectivo de trabajo de la actividad del empleador.

JORNADA LEGAL DE TELETRABAJO

Según el Artículo N° 4 de la ley, se establece respecto a la jornada de teletrabajo:

“Artículo 4°- Jornada laboral. La jornada laboral debe ser pactada previamente por escrito en el contrato de trabajo de conformidad con los límites legales y convencionales vigentes, tanto en lo que respecta a lo convenido por hora como por objetivos”.

“Las plataformas y/o softwares utilizados por el empleador a los fines específicos del teletrabajo, y registrados según lo establecido en el artículo 18 de la presente, deberán desarrollarse de modo acorde a la jornada laboral establecida, impidiendo la conexión fuera de la misma”.

La Jornada legal es un límite convencional. En la reglamentación no se ha expresado nada al respecto. No obstante, puede subsanarse con la aplicación de la LCT o el CCT.

El artículo 196 de la ley N° 20.744 (LCT) expresa con claridad que la extensión de la jornada de trabajo se rige por aplicación de la ley N° 11.544. La jornada legal de trabajo no podrá exceder de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales, considerando al tiempo que se trabaja en exceso como horas extras o extraordinarias, computables con un recargo del cincuenta por ciento (50%) calculado sobre el salario habitual, si se tratare de días comunes, y del ciento por ciento (100%) en días sábado después de las trece (13) horas, domingo y feriados, salvo, que las convenciones colectivas de trabajo establezcan un valor numérico fijo para dividir el salario normal, entonces, se determinará el valor hora de acuerdo con la LCT o por la convención colectiva, siempre lo más favorable al trabajador. No obstante, consideramos que limitar la jornada de trabajo diaria a un horario preestablecido puede ir en contra de la naturaleza de esta modalidad contractual. El teletrabajador puede cumplir con los objetivos propuestos por la empresa sin necesidad de ajustarse a un horario en particular y adaptando las necesidades de su empleador a su disponibilidad horaria.

La jornada legal de la ley N° 11.544 podría utilizarse para establecer un parámetro semanal o mensual.

DERECHO A LA DESCONEJIÓN

Respecto al derecho a la desconexión, la ley establece que:

“Artículo 5°- Derecho a la desconexión digital. La persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo tendrá derecho a no ser contactada y a desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación, fuera de su jornada laboral y durante los períodos de licencias. No podrá ser sancionada por hacer uso de este derecho.

El empleador no podrá exigir a la persona que trabaja la realización de tareas, ni remitirle comunicaciones, por ningún medio, fuera de la jornada laboral”.

La ley bajo análisis otorga al teletrabajador la facultad de interrumpir la conexión de los dispositivos digitales de información y comunicación fuera del horario laboral. El teletrabajador puede negarse a responder cualquier requerimiento fuera de los horarios pactados con el empleador, pudiendo responder cuando comience la jornada siguiente y no puede ser materia de sanciones disciplinarias. Ahora bien, el trabajador tampoco está obligado a prestar servicios en horas suplementarias, salvo casos de peligro o accidente ocurrido o inminente de fuerza mayor, o por exigencias excepcionales de la economía nacional o de la empresa, en ese caso su comportamiento debe ajustarse en base al criterio de colaboración en el logro de los fines de la empresa, atendiendo al art. 203 de la LCT.

TAREAS DE CUIDADOS

En cuanto a las tareas de cuidado, se establece:

“Artículo 6°- Tareas de cuidados. Las personas que trabajen bajo esta modalidad y que acrediten tener a su cargo, de manera única o compartida, el cuidado de personas menores de trece (13) años, personas con discapacidad o adultas mayores que convivan con la persona trabajadora y requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada. Cualquier acto, conducta, decisión, represalia u obstaculización proveniente del empleador que lesione estos derechos se presumirá discriminatorio resultando aplicables las previsiones de la ley 23.592.

Mediante la negociación colectiva podrán establecerse pautas específicas para el ejercicio de este derecho”.

La ley de teletrabajo incorpora el derecho de adecuar la jornada cuando el teletrabajador tenga a su cargo niños menores, personas con discapacidad o adultos mayores que requieran asistencia específica.

Se abren nuevas formas de organizar el trabajo con una forma flexible de distribuir el tiempo. La normativa intenta que el teletrabajador pueda adecuar su jornada de trabajo al cuidado de estas personas.

La ley N° 27.555 considera en este nuevo régimen de contratación que cualquier conductadel empleador que impida estos derechos serán considerados discriminatorios y quedaran sin efecto, deberán cesar en la realización de los mismos, como así también reparar los daños morales y materiales que se ocasionaren cuando arbitrariamente, se impida, obstruya, restrinja o de algún modo se menoscabe el pleno ejercicio sobre las bases igualitarias de losderechos y garantías fundamentalmente reconocidos por la Constitución Nacional.

Entendemos que la voluntad del legislador es evitar el acoso laboral de los teletrabajadores que necesiten asistir a otras personas de su grupo familiar, y abrir una ventana de nuevas posibilidades para reorganizar el trabajo.

La presunción de trato discriminatorio ante el impedimento de estas tareas de cuidado requiere para las partes, y sobre todo para el empleador, que se definan con claridad a la hora de establecer las pautas en la contratación.

VOLUNTARIEDAD

Respecto a la voluntad del trabajador a pasar a una modalidad de teletrabajo, se establece que:

“Artículo 7°- Voluntariedad. El traslado de quien trabaja en una posición presencial a la modalidad de teletrabajo, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada, debe ser voluntario y prestado por escrito”.

La norma hace referencia a la voluntariedad del teletrabajador sobre la modalidad del teletrabajo y la forma en que se debe exteriorizar dicha voluntad.

El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntad común donde cada una de las partes presta su consentimiento expreso a fin de que el mismo consolide en la relación laboral, requisito que se considera esencial en contratos bajo la modalidad de teletrabajo.

REVERSIBILIDAD

Sobre la posibilidad de solicitar el cambio en la modalidad, se establece que:

“Artículo 8°- Reversibilidad. El consentimiento prestado por la persona que trabaja en una posición presencial para pasar a la modalidad de teletrabajo, podrá ser revocado por la misma en cualquier momento de la relación.

En tal caso, el empleador le deberá otorgar tareas en el establecimiento en el cual las hubiera prestado anteriormente, o en su defecto, en el más cercano al domicilio del dependiente, en el cual puedan ser prestadas.

Salvo que por motivos fundados resulte imposible la satisfacción de tal deber.

El incumplimiento de esta obligación será considerado violatorio del deber previsto en el artículo 78 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias. La negativa del empleador dará derecho a la persona que trabaja bajo esta modalidad a considerarse en situación de despido o accionar para el restablecimiento de las condiciones oportunamente modificadas.

En los contratos que se pacte la modalidad de teletrabajo al inicio de la relación, el eventual cambio a la modalidad presencial operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva”.

La condición de Reversibilidad refiere a determinados hechos o actos por el cual se puede regresar al estado anterior (o retroceder). La misma rige para los contratos de teletrabajo que se pacte por traspaso de un puesto de trabajo presencial a un trabajo a distancia fuera de los establecimientos del empleador. Esto garantiza al teletrabajador el derecho de rechazar el home office y volver al estado anterior por conversión de una modalidad a otra, sea que decida pasar a trabajar de manera presencial o mixta. Es decir, el teletrabajador podrá revocar en cualquier momento de la relación laboral la modalidad de teletrabajo en forma unilateral y reclamar las mismas tareas dentro del establecimiento. En el caso que el teletrabajador no pueda volver a su empleo, por ejemplo, porque el empleador ya no tiene las instalaciones, su puesto de trabajo debe ser conservado por un año, según lo establece el art. 211 de la LCT, vencido ese plazo, la relación laboral subsistirá hasta que

alguna de las partes decida y notifique a la otra su voluntad de rescindirla.

Se establecen entonces dos requisitos fundamentales para el ejercicio del derecho de reversibilidad por parte del trabajador: la invocación de un motivo razonable y que este sea sobreviniente. El empleador deberá cumplirlo en un plazo no mayor a 30 días, salvo que por motivos fundados resulte imposible la satisfacción de este deber, por ejemplo, el caso que ya no disponga del establecimiento comercial.

Aquellos teletrabajadores (*“de Origen”*) que pactaran la modalidad de teletrabajo desde el inicio de la relación laboral no pueden revocar su consentimiento ni ejercer el derecho a que se les otorguen tareas presenciales, salvo lo que al respecto dispongan los convenios colectivos o quede dispuesto en los contratos individuales entre partes.

Consideramos a la reversibilidad como uno de los puntos más complejos de esta ley y una de las cuestiones que se deben delimitar con mayor premura, ya que la ley considera que en caso de incumplimiento por parte del empleador a esta solicitud se estaría violando el deber de ocupación del trabajador. Esto le dará derecho a la persona que trabaja bajo esta modalidad a considerarse en situación de despido o accionar para el restablecimiento de las condiciones modificadas.

ELEMENTOS DE TRABAJO

En cuanto a los elementos de trabajo, la ley establece:

“Artículo 9°- Elementos de trabajo. El empleador debe proporcionar el equipamiento -hardware y software-, las herramientas de trabajo y el soporte necesario para el desempeño de las tareas, y asumir los costos de instalación, mantenimiento y reparación de las mismas, o la compensación por la utilización de herramientas propias de la persona que trabaja. La compensación operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva.

La persona que trabaja será responsable por el correcto uso y mantenimiento de los elementos y herramientas de trabajo provistas por su empleador, deberá procurar que estos no sean utilizados por personas ajenas a la relación o contrato de trabajo. En ningún caso responderá por el desgaste normal producto del uso o el paso del tiempo.

En caso de desperfectos, roturas o desgaste en los elementos, instrumentos y/o medios tecnológicos que impidan la prestación de tareas, el empleador deberá proveer su reemplazo o reparación a fin de posibilitar la prestación de tareas. El tiempo que demande el cumplimiento de esta obligación patronal no afectará el derecho de la persona que trabaja a continuar percibiendo la remuneración habitual”.

Todos los elementos de trabajo los debe proporcionar el empleador, y el trabajador ejercer el criterio del “buen uso” y cuidarlos. No obstante, el trabajador podría utilizar sus propios equipos, y en ese caso, el empleador deberá compensar económicamente asignando

un criterio razonable.

Como elementos de trabajo, entendemos que el empleador deberá proveer al teletrabajador como mínimo de una computadora (hardware y software), herramientas de trabajo y el soporte necesario para el desempeño de las tareas, asimismo, deberá asumir los costos de instalación, mantenimiento y reparación de los equipos y al teletrabajador le impone el deber de conservar los instrumentos o útiles que se le provean para la realización del trabajo, sin asumir responsabilidad por el deterioro que los mismos sufran derivado del uso por el transcurso del tiempo, lo cual, no quita el deber de responder cuando el desperfecto o rotura de los instrumentos de trabajo derive de su dolo o culpa grave siempre que ello le cause daño a los intereses del empleador (art. 87 LCT) y en algunos casos, como facultad disciplinaria, existe la posibilidad de aplicar sanciones siempre que éstas sean razonables y proporcionales a la falta cometida.

Queda de manifiesto que cuando los elementos de trabajo sean de propiedad del empleador no pueden ser utilizadas por los integrantes de la familia o terceros y serán de uso exclusivo del teletrabajador para cumplir con sus funciones o tareas laborales.

COMPENSACIÓN DE GASTOS

Sobre la compensación de gastos, la ley establece:

“Artículo 10.- Compensación de Gastos. La persona que trabaja bajo la modalidad del teletrabajo tendrá derecho a la compensación por los mayores gastos en conectividad y/o consumo de servicios que deba afrontar. Dicha compensación operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva, y quedará exenta del pago del impuesto a las ganancias establecido en la ley 20.628 (t. o. 2019) y sus modificatorias”.

En materia de compensación de gastos, como ser conexión a internet, energía eléctrica, o algún otro que realice el teletrabajador para cumplir con su labor como ser el servicio de mantenimiento y reparación de los equipos, no se considerarán remuneratorios ni integrarán la base de cálculo de ningún concepto salarial, de obligaciones sindicales o de la seguridad social, quedando también fuera del ámbito de aplicación del impuesto a las ganancias como exentos.

Estos gastos son también compensables por el empleador de acuerdo al mismo criterio anterior y en proporción a la parte atribuible al trabajo, por ejemplo, podría reintegrarse solamente un porcentaje de la factura de luz o de internet y no su totalidad, sin embargo, operará de acuerdo a las pautas establecidas mediante negociaciones colectivas de trabajo.

CAPACITACIÓN

Respecto a la instancia de formación de los trabajadores, la ley establece:

“Artículo 11.- Capacitación. El empleador deberá garantizar la correcta capacitación de sus dependientes en nuevas tecnologías, brindando cursos y herramientas de apoyo, tanto en forma virtual como presencial, que permitan una mejor adecuación de las partes a esta modalidad laboral. La misma no implicará una mayor carga de trabajo. Podrá realizarla en forma conjunta con la entidad sindical representativa y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación”.

Los teletrabajadores tienen el mismo acceso a capacitarse y a formarse en sus prácticas habituales que los demás dependientes, con las mismas oportunidades de desarrollarse profesionalmente que cualquier otro trabajador que se desempeña dentro de los establecimientos del empleador, a través de cursos y herramientas de apoyo centradas en nuevas tecnologías, quedando sujetos a las mismas políticas de evaluación que el resto de los trabajadores con el objetivo de mejorar la adecuación de esta modalidad, y esas horas de capacitación no implicarán una mayor carga horaria para los teletrabajadores.

El contenido de estos cursos de capacitación puede ser telemático y dependerá de varios factores, las profesiones, edades, los conocimientos previos, el manejo de tecnología que tienen los teletrabajadores en redes informáticas, etc.

DERECHOS COLECTIVOS

En cuanto al derecho colectivo, se establece que:

“Artículo 12.- Derechos colectivos. Las personas que se desempeñen bajo la modalidad de teletrabajo, gozarán de todos los derechos colectivos. Serán consideradas, a los fines de la representación sindical, como parte del conjunto de quienes trabajen en forma presencial”.

Los teletrabajadores tienen los mismos derechos colectivos que el resto de los trabajadores de la empresa, manteniendo el contacto con sus representantes sindicales, bajo las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones, con pleno goce de los derechos colectivos plasmados en el artículo 12 de la LCT, pudiendo ser elegidos y elegir trabajadores sindicales.

Si bien hay una equiparación entre los teletrabajadores y los trabajadores presenciales en lo que refiere a derechos colectivos, es por ello que, podrán construirse libremente y sin necesidad de autorización, podrán afiliarse, no afiliarse o desafiliarse de las asociaciones sindicales, reunirse y desarrollar actividades sindicales, peticionar ante las autoridades y los empleadores, participar en la vida interna de sus asociaciones, elegir libremente a sus

representantes, ser elegidos y postular candidatos, todo según la Ley de Asociaciones Sindicales.

REPRESENTACIÓN SINDICAL

Respecto a la representación sindical, se establece:

“Artículo 13.- Representación sindical. La representación sindical será ejercida por la asociación sindical de la actividad donde presta servicios, en los términos de la ley 23.551. Las personas que trabajan bajo esta modalidad deberán ser anexadas por el empleador a un centro de trabajo, unidad productiva o área específica de la empresa a los efectos de elegir y ser elegidas, para integrar los órganos de la asociación sindical”.

El teletrabajador será asignado a un establecimiento con el fin de ejercer sus derechos colectivos y debería fijarse de antemano como prácticas de organización y de buena fe.

Las asociaciones sindicales estarán constituidas por trabajadores de una misma actividad o actividades afines, trabajadores del mismo oficio, profesión o categoría, aunque se desempeñen en actividades distintas y trabajadores que presten servicios en una misma empresa. Es decir, los teletrabajadores deben anexarse a la unidad productiva para integrar los órganos de tales asociaciones y además cumplir con los requisitos que deviene de la normativa como son, la mayoría de edad, no tener inhabilitaciones civiles ni penales, estar afiliado con dos años de antigüedad y encontrarse desempeñando la actividad al menos dos años. El 75 % de los cargos directivos y representativos deberán desempeñarse por ciudadanos argentinos (el titular del cargo de mayor jerarquía y su reemplazante deben ser ciudadanos argentinos).

HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL

Sobre los controles en materia de seguridad e higiene del trabajador:

“Artículo 14.- Higiene y seguridad laboral. La autoridad de aplicación dictará las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo con el objetivo de brindar una protección adecuada a quienes trabajen bajo la modalidad laboral del teletrabajo. El control del cumplimiento de esta normativa deberá contar con participación sindical.

Asimismo, la autoridad de aplicación determinará la inclusión de las enfermedades causadas por esta modalidad laboral dentro del listado previsto en el artículo 6°, inciso 2, de la ley 24.557. Los accidentes acaecidos en el lugar, jornada y en ocasión del teletrabajo, se presumen accidentes en los términos del artículo 6°, inciso 1, de la ley 24.557”.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) como autoridad de aplicación de la ley de Teletrabajo, a través de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT), organismo descentralizado actuante en el ámbito de ese Ministerio, deberá dictar las

normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo con el objetivo de brindar una protección adecuada a quienes trabajen bajo la modalidad laboral del teletrabajo, como así también, elaborar un estudio sobre las condiciones de higiene y seguridad aplicables y de la eventual necesidad de incorporar al listado actual, las enfermedades profesionales relativas a la modalidad laboral del teletrabajo. Los accidentes acaecidos en el lugar, jornada y en ocasión del teletrabajo, se presumen como accidentes de trabajo y que estarán cubiertos por la ART.

El empleador podrá verificar las condiciones del lugar determinado por el trabajador para la ejecución de su tarea, a través de un profesional del área de Higiene y Seguridad de la Empresa, quien puede ser acompañado por un técnico de la ART o un representante de la Entidad Gremial, previo consentimiento del trabajador y notificando fecha y hora cierta de la visita.

SISTEMA DE CONTROL Y DERECHO A LA INTIMIDAD

Respecto a los sistemas de control y derecho a la intimidad de los bienes e informaciones del empleador, se afirma que:

“Artículo 15.- Sistema de Control y Derecho a la Intimidad. Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador deberán contar con participación sindical a fin de salvaguardar la intimidad de la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo y la privacidad de su domicilio”.

Se trata de proteger la Intimidad del teletrabajador y la privacidad de su domicilio, como así también proteger los bienes del empleador que se circunscribe a una fiscalización o auditoria física y presencial (con participación del sindicato) en el domicilio del dependiente, en ciertas ocasiones que se requiera, ya que hoy día con la implementación de la tecnología, el mantenimiento de los equipos es básicamente digital, por lo que entendemos que la gran mayoría de las verificaciones sobre los equipos o sobre la información podría realizarse de manera remota.

PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN LABORAL

Respecto a la protección de la información laboral, se establece:

“Artículo 16.- Protección de la Información Laboral. El empleador deberá tomar las medidas que correspondan, especialmente en lo que se refiere a software, para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo para fines profesionales, no pudiendo hacer uso de software de vigilancia que viole la intimidad de la misma”.

El empleador es responsable de tomar las medidas pertinentes para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por el teletrabajador a los fines laborales, especialmente respecto a los programas o plataformas utilizadas y deberá informar al teletrabajador de toda la normativa interna de la empresa referente a la protección de información, quedando el teletrabajador obligado al cumplimiento de estas normas. En este sentido, el empleador deberá informar al teletrabajador especialmente sobre cualquier limitación en la utilización de los equipos o de las herramientas informáticas tales como internet y sobre las sanciones en caso de incumplimiento.

El empleador estará imposibilitado de usar algún software de vigilancia como activar la cámara en forma remota cuando el teletrabajador está en su domicilio, del mismo modo, el dependiente no puede usar los equipos telemáticos para fines personales o particulares, los debe utilizar exclusivamente con fines laborales.

PRESTACIONES TRANSNACIONALES

En cuanto a las prestaciones transnacionales, se establece:

“Artículo 17.- Prestaciones transnacionales. Cuando se trate de prestaciones transnacionales de teletrabajo, se aplicará al contrato de trabajo respectivo la ley del lugar de ejecución de las tareas o la ley del domicilio del empleador, según sea más favorable para la persona que trabaja.

En caso de contratación de personas extranjeras no residentes en el país, se requerirá la autorización previa de la autoridad de aplicación. Los convenios colectivos, acorde a la realidad de cada actividad, deberán establecer un tope máximo para estas contrataciones”.

Si bien es cierto que, según la realidad de cada empresa y su actividad comercial, podría considerarse prestaciones con teletrabajadores de otros países, en este caso entendemos que debería regularse un tope máximo de contrataciones para proteger el empleo local y dar preferencia a la ocupación de fuentes de trabajo a los residentes en Argentina.

Respecto de la norma más favorable al teletrabajador, entendemos que se aplicaría la ley del lugar de ejecución de las tareas o la ley del domicilio del empleador, la que resulte más beneficiosa para el dependiente, puesto que el teletrabajador es la parte más débil de la relación laboral, dado que mientras los empleadores tienen los recursos suficientes para imponer determinadas condiciones de trabajo, mientras que los teletrabajadores sólo cuentan con su fuerza de trabajo.

Para ampliar este tema, sugerimos alinearla dentro del sistema jurídico, con el derecho internacional privado del trabajo.

AUTORIDAD DE APLICACIÓN

Sobre la autoridad de aplicación de la presente norma, se establece:

“Artículo 18.- Autoridad de aplicación. Registro. Fiscalización. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación será la autoridad de aplicación de la presente ley y deberá dictar la reglamentación respectiva dentro de los noventa (90) días. En el ámbito de su competencia se deberán registrar las empresas que desarrollen esta modalidad, acreditando el software o plataforma a utilizar y la nómina de las personas que desarrollan estas tareas, las que deberán informarse ante cada alta producida o de manera mensual. Esta información deberá ser remitida a la organización sindical pertinente. La fiscalización del cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales relativas a las tareas cumplidas bajo la modalidad del teletrabajo se ejercerá conforme a lo establecido por el título III - capítulo I, sobre inspección del trabajo de la ley 25.877 y sus modificatorias. Toda inspección de la autoridad de aplicación, de ser necesaria, deberá contar con autorización previa de la persona que trabaja”.

Las provincias tendrán la facultad de implementar el “Registro de los teletrabajadores”, donde el empleador deberá:

- ✚ Darse de alta como empleador de teletrabajadores,
- ✚ Acreditar el software o plataforma que utilizaran los teletrabajadores,
- ✚ Documentar la voluntariedad de los teletrabajadores,
- ✚ Mantener actualizada la nómina de teletrabajadores en forma mensual (altas y bajas, jornada laboral, domicilio del teletrabajo, tarea asignada, etc.)
- ✚ Dar cumplimiento a las disposiciones legales y convencionales.
- ✚ Prestar colaboración con inspecciones del trabajo con conformidad del teletrabajador.

Se destaca que en el caso de software o plataforma en muchos casos podría considerarse como un costo extra que el empleador deberá incurrir motivo por el cual, las empresas deberán evaluar la conveniencia o no, de contratar bajo esta modalidad de teletrabajo.

MODELO DE CONTRATO DE TELETRABAJO EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA

Por Conversión de Presencial a Teletrabajo

Siendo preexistente una relación laboral entre las partes, el presente acuerdo tiene como objetivo convertir la relación presencial en una relación de teletrabajo, estableciendo las condiciones específicas para regular el acuerdo de teletrabajo entre el teletrabajador y el empleador en el marco de una nueva modalidad de prestación de servicios siguiendo los aspectos de las negociaciones colectivas.

Por una parte (nombre, apellido, nacionalidad, fecha de nacimiento, DNI, domicilio comercial, correo electrónico) en adelante “EL EMPLEADOR”; y por la otra parte, (nombre, apellido, nacionalidad, fecha de nacimiento, DNI, domicilio real, correo electrónico), en adelante “EL TELETRABAJADOR”; han convenido de manera voluntaria firmar el presente CONTRATO DE TELETRABAJO”, el trabajador, manifiesta que de manera voluntaria accede a practicar esta nueva modalidad laboral, y pasará a ostentar la calidad de Teletrabajador, conservando las mismas garantías y derechos establecidos previamente. Todo ello, conforme a la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 y la Ley de Régimen Legal de Contrato de Teletrabajo N° 27.555, en general, y las siguientes cláusulas en particular:

PRIMERA: LUGAR DE TRABAJO y TIEMPO DE DURACION. Para efectos del presente acuerdo, el teletrabajador desempeñará sus funciones conforme el puesto laboral que posee, manteniéndose el contrato por tiempo indeterminado y la fecha de inicio de la relación laboral, bajo la modalidad de teletrabajo, en el domicilio constituido por el teletrabajador, bajo la categoría laboral de Auxiliar, desempeñando las tareas que son afines en el marco del Convenio Colectivo de Trabajo de su actividad y comenzará a regir a partir de la fecha de celebración del presente contrato de manera indeterminada. El teletrabajador deberá realizar sus actividades laborales en el espacio acordado previamente y en caso de cambio de domicilio deberá dar aviso con anticipación a los fines de comunicar a la ART, considerándose que se modificará el lugar de la efectiva prestación de servicios, en la medida que cumplan con las condiciones de seguridad e higiene adecuadas, a efectos de reconocer los accidentes que tienen lugar en ocasión al trabajo. El aviso se realizará al correo electrónico oficial denunciado siendo válidas todas las notificaciones.

SEGUNDA: JORNADA LABORAL. El teletrabajador desarrollara la prestación laboral de lunes a viernes, en el horario de 9:00 a 18:00 horas.

TERCERA: REMUNERACION. El Teletrabajador recibirá una contraprestación teniendo en consideración la categoría de Auxiliar, correspondiente al C.C.T. Nro. (según la actividad del empleador) percibiendo una remuneración bruta mensual de (en números y en letras), en forma mensual, con las respectivas actualizaciones según escala salarial y la categoría que ostenta.

CUARTA: DERECHO A REVERSIBILIDAD. El Teletrabajador tendrá derecho a revocar su consentimiento prestado para la realización de la modalidad de Teletrabajo, quien deberá informar al correo electrónico oficial de la empresa, a fin de encuadrar en notificación

fehaciente. El empleador, previo análisis de las circunstancias fácticas, decidirá ajustado a derecho. Dicha decisión deberá comunicarse por el mismo medio al teletrabajador en 48 horas de recibida la solicitud. Asimismo, una vez aceptada la solicitud por el empleador, se deberá otorgar tareas en la sede laboral, bajo apercibimiento de ley.

QUINTA: DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL TELETRABAJADOR. El teletrabajador mantiene durante la relación de teletrabajo, los mismos derechos adquiridos en la etapa de prestación en forma presencial, como ser descansos, vacaciones, ART, obra social y cualquier otro que configure un beneficio al igual que los demás trabajadores que se desempeñan en la sede del empleador. Asimismo, el teletrabajador tendrá las mismas obligaciones laborales que cualquier otra modalidad contractual, sin perjuicio de aquellos que se pacten teniendo en cuenta las peculiaridades del Teletrabajo.

SEXTA: DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL. El Teletrabajador tendrá derecho a la desconexión de los dispositivos tecnológicos y/ digitales de comunicación fuera de la jornada laboral.

SÉPTIMA: EQUIPOS INFORMÁTICOS. El empleador provee en este acto de los equipos informáticos (hardware y software) considerados necesarios para el correcto desempeño de las funciones del teletrabajador, manteniendo el teletrabajador la obligación de su cuidado. Bajo los términos de este contrato, el teletrabajador no podrá utilizar sus propios equipos informáticos sin compensación. A tal fin, el teletrabajador declara: Usar de manera adecuada y responsable los equipos proporcionados por el empleador, respetar y no divulgar ninguna información que contengan los equipos informativos, revisar el correcto funcionamiento del sistema informativo, y en caso de problemas técnicos comunicar el empleador, manifestar ser el único responsable por el uso de los equipos informativos y que será utilizada solo a los fines pertinentes a su labor, a cuyo fin tendrá la obligación de evitar que los bienes sean utilizados por terceros ajenos a la relación de trabajo.

Finalizado el contrato de teletrabajo, por cualquier causa, el teletrabajador restituirá los equipos informativos proporcionados dejándolos a disposición del empleador.

OCTAVA: COSTOS. Se reconoce al teletrabajador el valor de una suma de pesos (en número y en letras) con carácter mensual, como compensación de gastos de conectividad y servicios, como ser Internet, energía eléctrica y otros que pudieran surgir durante la vigencia de la relación laboral, los cuales no formaran parte de la remuneración y serán depositados en la CBU del trabajador por separado de sus haberes. Asimismo, el teletrabajador deberá presentar a la empresa las facturas y comprobantes de pagos mensualmente. En caso de

roturas o desperfectos en equipos y conexiones, quedara a cargo del empleador y no afectara al cobro de las remuneraciones. Esta compensación será asimismo actualizable en similar proporción a los aumentos salariales acordados por negociaciones colectivas.

NOVENA: CAPACITACION. Se dispone que una vez al mes, previa comunicación del empleador, dentro de su jornada laboral, el teletrabajador deberá conectarse a la SALA DE ZOOM, (con usuario y contraseña que será comunicada a su correo electrónico) a fin de participar de la capacitación y actualización de los sistemas.

DÉCIMA: CONTROL Y SUPERVISIÓN. El empleador supervisará la actividad del teletrabajador mediante medios telemáticos, informáticos y electrónicos. Pudiendo el empleador realizar videoconferencias con el teletrabajador y asignarse un supervisor para determinadas tareas.

DÉCIMA PRIMERA: JURISDICCIÓN. Se deja constancia que las partes se someten por cualquier cuestión que se suscitare a raíz del presente contrato, a la jurisdicción de los Tribunales Laborales de esta Ciudad con renuncia expresa a cualquier otro fuero o jurisdicción.

En prueba de conformidad, se firman dos ejemplares, de un mismo tenor y efecto. Lugar, fecha y firma de las partes.

CONCLUSIÓN

Los efectos generados a escala global y regional por la pandemia del coronavirus o COVID-19 generó un cambio en las modalidades de trabajo tradicionales, intensificando el uso de las TIC que ya se venía desarrollando en la última década.

En este contexto se perdieron masivamente puestos de trabajo, las empresas comenzaron a bajar costos de mantenimientos en infraestructuras y se produjo una virtualización forzada de múltiples tareas y modalidades de trabajo.

La nueva modalidad de teletrabajo trae nuevos desafíos que son necesarios atender y reglamentar a la brevedad ya que constituye una modalidad de trabajo en constante crecimiento.

BIBLIOGRAFÍA

- ✚ Ley 27.555 "Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo" – Fecha de Publicación 14.08.2020.
- ✚ Decreto 27/2021 reglamentario a la Ley de teletrabajo – Fecha de Publicación 20.01.2021.
- ✚ Ley 20.744 "Régimen del Contrato de Trabajo" – Fecha de Publicación 21.05.1976.
- ✚ Ley 11.544 "Jornada de Trabajo" – Fecha de Publicación 17.09.1929.
- ✚ Convenio N° 177 de la OIT sobre el trabajo a domicilio – Fecha de Publicación 31.07.2006.
- ✚ Resolución N° 595/2013 del MTEySS sobre Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo (PROPET) – Fecha de Publicación 05.07.2013.
- ✚ "Régimen Legal del Teletrabajo para trabajadores dependientes" de Julián Arturo de Diego – 1ra edición Editorial ERREIUS – Fecha de Publicación agosto 2020.
- ✚ "La Ley de Teletrabajo a partir de su entrada en vigencia" de Daniel G. Pérez - Primera y Segunda Parte Doctrina Laboral Editorial Errepar – Fecha de Publicación abril y mayo 2021.
- ✚ "Reglamentación del Régimen de Teletrabajo" de Gustavo R. Segú - Editorial Errepar – Fecha de Publicación febrero 2021.

Notas:

(1) Contador Público, Técnico Contable y Técnico en Comercio Exterior (UNaF), Especialista en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Perito Contador, Interventor, Recaudador e Informante del S.T.J. de la provincia de Formosa. Asesor impositivo, contable y laboral de empresas privadas en "Estudio Álvarez y Asoc." en las provincias de Formosa, Chaco y Corrientes. Expositor en Eventos Profesionales. Autor de artículos periodísticos de actualidad tributaria y laboral.

(2) Contador Público (UNLP). Especialista en Tributación por la UNLP. Docente adscripto a la cátedra de Actuación Profesional Laboral y Previsional de la Facultad de Ciencias Económicas de la UNLP. Profesor Adjunto de la materia Teoría y Técnica Impositiva, de la carrera de Contador Público, Facultad de Ciencias Económicas de la UCALP. Profesor Adjunto de la materia Teoría y Técnica Impositiva, de la carrera de Contador Público, Facultad de Ciencias Económicas de la UCALP, sede Bernal. Profesor Adjunto de la materia Sistema Impositivo de la carrera de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Económicas de la UCALP. Integrante de la Comisión Laboral del Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Provincia de Buenos Aires, Delegación La Plata. Asesor impositivo, laboral y contable.