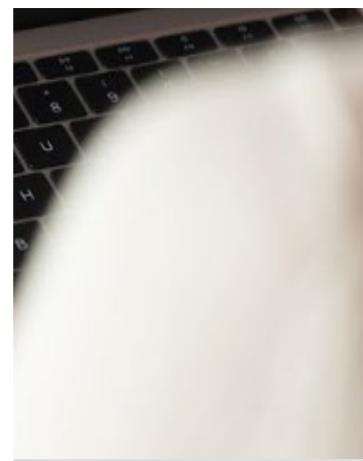
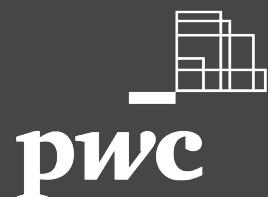


Nueva ley de teletrabajo

Argentina
Agosto 2020



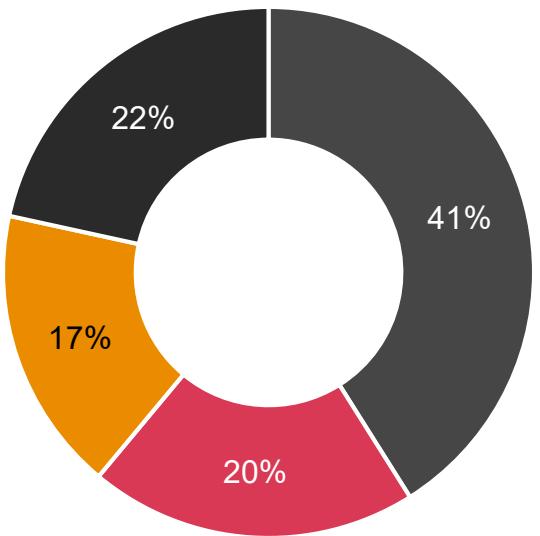
Nueva ley de teletrabajo argentina

En el marco de la ley aprobada el jueves 30 de julio de 2020, llevamos a cabo un sondeo, entre el 31 de julio y el 4 de agosto, con la finalidad de relevar las prácticas que, actualmente, están instrumentando las compañías con relación a esta modalidad de trabajo y a la vez analizar el nivel de adherencia y aceptación con la normativa.

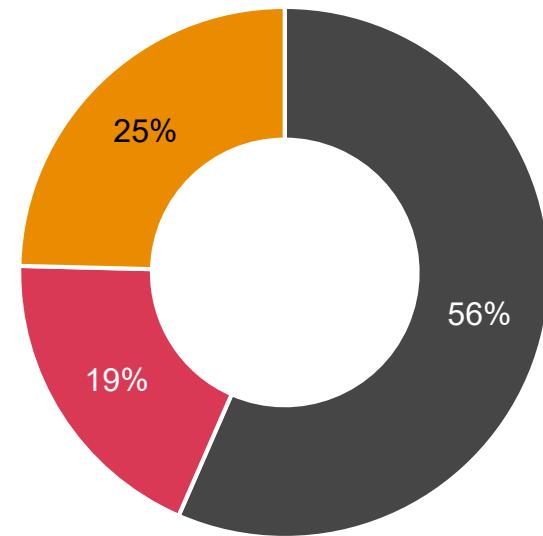
Contamos con una muestra de 195 compañías.



Características de la muestra



- Hasta 200 empleados
- Entre 201 y 500 empleados
- Entre 501 y 1000 empleados
- Más de 1000 empleados



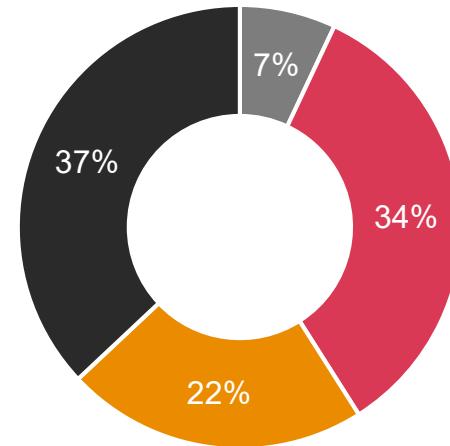
- Servicios
- Consumo final
- Consumo industrial

Nueva ley de teletrabajo argentina

97% actualmente está realizando teletrabajo siempre que sea posible



¿En qué medida considera que aplicará el teletrabajo para las posiciones que puedan realizarlo, luego de la sanción de esta ley, en la vuelta a la "normalidad"?



- No lo aplicaremos
- Lo aplicaremos parcialmente (en forma mixta)
- Lo aplicaremos siempre que sea posible
- Tendremos que analizarlo

Nivel de satisfacción con la nueva ley

En una escala de 0 a 10, el nivel de satisfacción general con la nueva ley es:



Requisitos de registro establecidos ante el Ministerio de Trabajo y Sindicatos

Higiene y Seguridad y los Riesgos del Trabajo

Prestaciones transnacionales

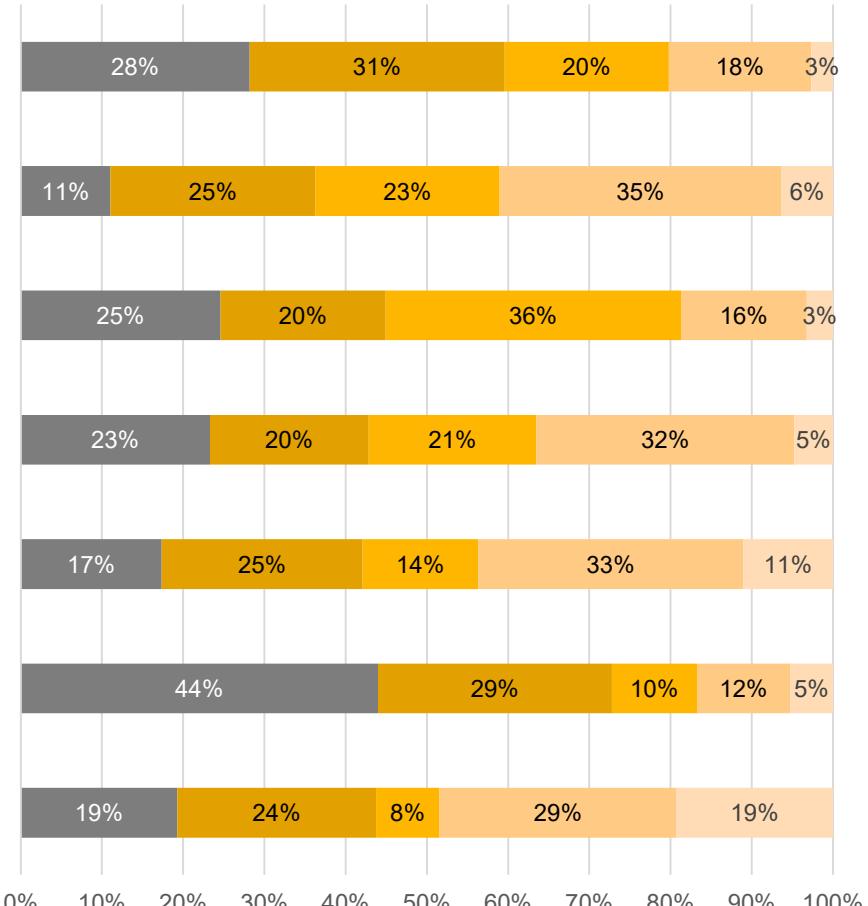
Tareas de cuidado

Compensación de gastos

Reversibilidad

Jornada Laboral y Derecho de Desconexión

■ Muy insatisfecho ■ Algo insatisfecho ■ Indiferente ■ Algo satisfecho ■ Muy satisfecho

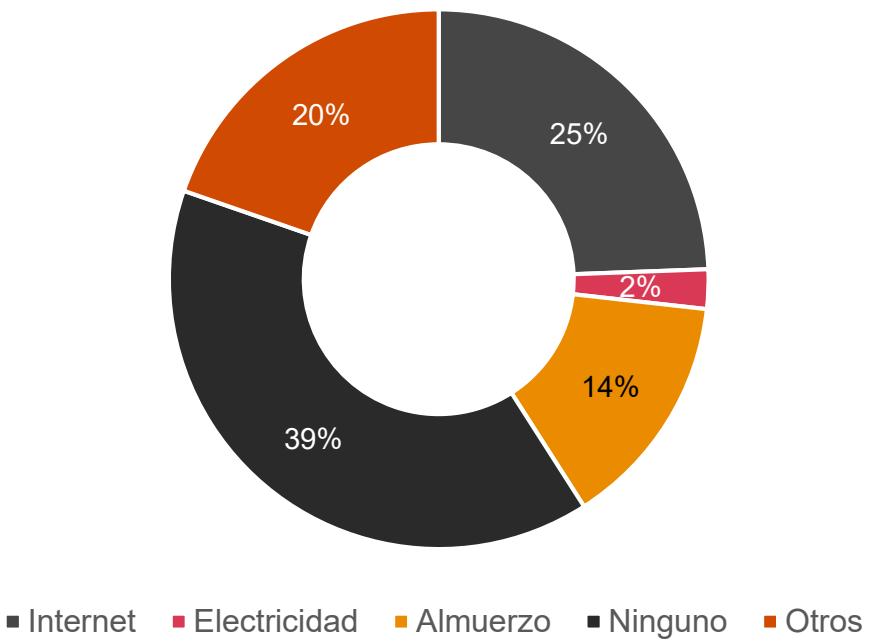


Cobertura de gastos

En cuanto a los “Otros” gastos que las compañías están cubriendo actualmente, son:

- Silla ergonómica
- Móobiliario para teletrabajar
- Matafuego
- Refrigerio
- Suma fija en concepto por teletrabajo

¿Qué gastos por teletrabajo paga actualmente su empresa (previo a la sanción de la ley)?



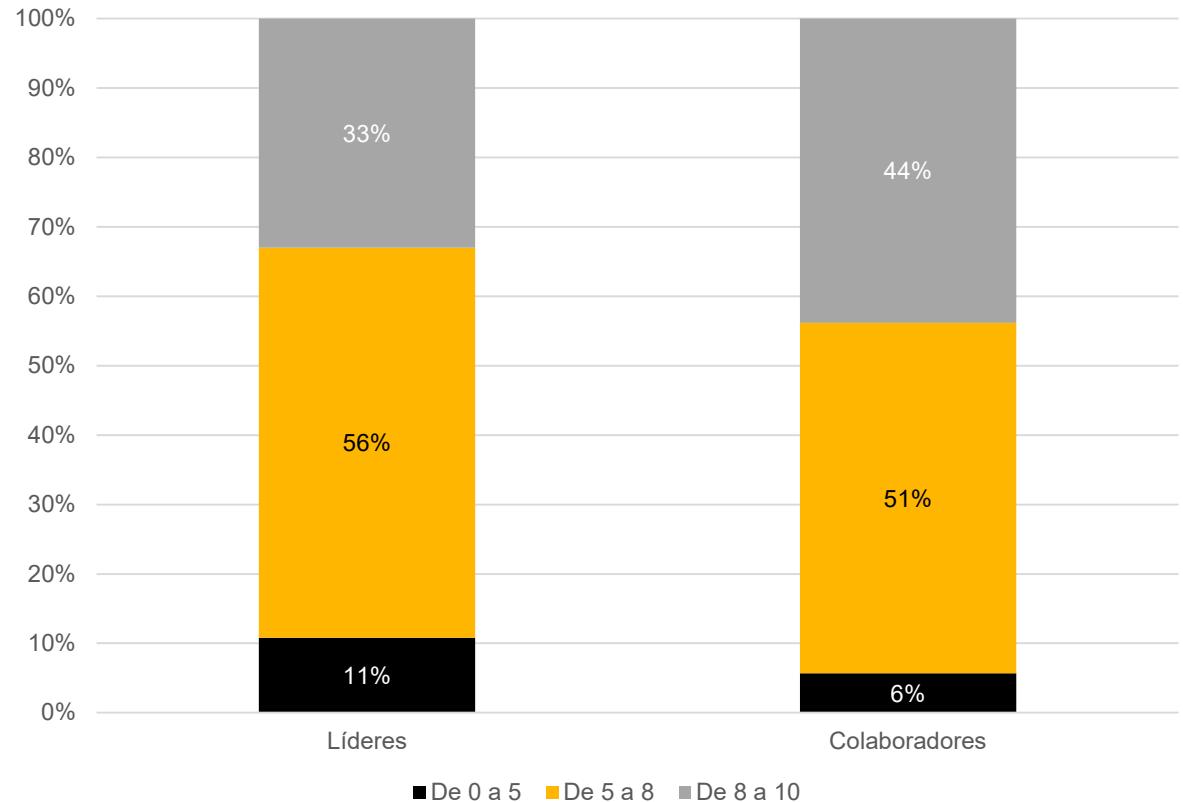
Habilidades para teletrabajar

Se vislumbra que los líderes tienen una oportunidad de upskilling, respecto al desarrollo de habilidades relacionadas con el liderazgo remoto.

Los colaboradores fueron desarrollando sus habilidades de teletrabajo a medida que avanzaba el A.S.P.O. ¿En qué % considera que sus colaboradores cuentan con menos del 50% de las habilidades para teletrabajar?

- **Abril:** 40%
- **Junio:** 10%
- **Julio:** 6%

En una escala del 0 al 10, ¿en qué medida considera que sus líderes y colaboradores cuentan con las habilidades necesarias para trabajar efectivamente en forma remota?



Conclusiones

Considerando el sondeo realizado y partiendo de la existencia de una ley de teletrabajo aprobada, surgieron los siguientes indicadores de relevancia:

- La mayoría de las compañías no cuentan con una percepción positiva de la normativa. El 37% de la muestra está analizando si aplicará teletrabajo como modalidad laboral una vez superado el A.S.P.O; mientras que el 7% decidió que no instrumentará la misma.
- Con respecto a los gastos que las compañías están incurriendo (durante el A.S.P.O.) en ocasión del teletrabajo, el 39% de la muestra no reconoce ningún tipo de gasto por este concepto en tanto el 61% restante se refiere al reconocimiento de gastos varios como internet, electricidad, almuerzo o refrigerio, silla y/o mobiliario para teletrabajar, entre otros.

Conclusiones

- Existen determinados aspectos de la ley que generan preocupación en las compañías, los más citados son:
 - Reversibilidad unilateral por parte del trabajador – Mayores costos.
 - Rol de los sindicatos en la regulación del teletrabajo.
 - Obstáculos en la contratación de personas que teletrabajen desde otros países para Argentina.
 - Jornada laboral y derecho de desconexión – Impacto negativo en concepto de flexibilidad laboral.
 - Compensación de mayores gastos.
- Se evidencia un desarrollo de las habilidades de teletrabajo tanto de los colaboradores como de los líderes. Estos últimos tienen una oportunidad de mejora en el *upskilling* de sus habilidades de liderazgo remoto: comunicación, fijación de objetivos, generación de feedback, administración del tiempo, etc.

Conclusiones

A partir de los indicadores que expone el sondeo realizado por PwC Argentina, entendemos que debemos dar relevancia, entre otras, a las siguientes consideraciones:

- La ley de teletrabajo aprobada aún no cuenta con la correspondiente reglamentación. Es deseable pensar que esta última minimice, en la medida de lo posible, las falencias y aspectos negativos incorporados por la ley e imprima a esta modalidad laboral de la flexibilidad, eficiencia y dinamismo que su aplicación representa y cuyos efectos han sido comprobados.
- El teletrabajo es una modalidad valorada por las compañías, los trabajadores y el propio mercado, y concebido como un valor agregado para aquellas empresas que lo incorporen como tal.
- Analizar el teletrabajo con una visión innovadora, creativa, gestionada y a medida de la compañía que permita que las empresas y sus trabajadores no pierdan este beneficio y al mismo tiempo se piensen alternativas y esquemas para convivir con la normativa específica y los principios del derecho laboral (colaboración, buena fe, etc.)
- En este contexto, áreas como Recursos Humanos y Legales se siguen perfilando como actores claves en el proceso de salida del A.S.P.O. ante esta modalidad, velando por el cumplimiento de las distintas normas y la facultad y derecho de organización empresarial, la salud de las personas y la continuidad del negocio a través del talento.

¿Cómo podemos ayudarte?

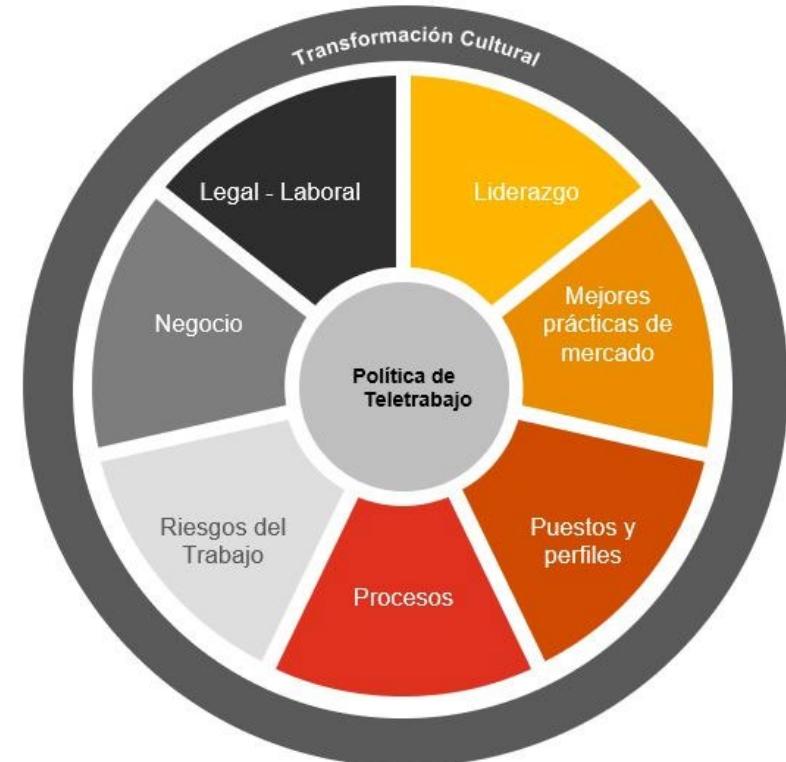
¿Cómo puedo lograr la convivencia entre el teletrabajo y la nueva ley con una visión innovadora y a medida de mi compañía?

¿Cómo se adaptarán culturalmente las distintas áreas y las personas de mi compañía?

¿Cómo puedo saber si mi compañía está lista para transitar este cambio?

El cambio en la modalidad de trabajo no sólo implica la realización de tareas en forma remota, sino que conlleva una transformación de paradigma basado en la **confianza** y en la **tecnología**.

Creemos que esta transformación debe ser acompañada de forma holística y *customizada*. Por eso, nos enfocamos en **siete dimensiones** de la organización, para transitar y sostener el cambio considerando impacto en las personas, los procesos y el negocio:



Desde PwC Argentina, podemos ayudarte a adoptar los beneficios de esta nueva modalidad y acompañarte en el proceso de cambio.

Muchas gracias



Damián Vázquez
Socio de PwC Argentina
damian.vazquez@pwc.com



María Fernanda Alvarez Apa
Gerente de People & Organisation de PwC Argentina
maria.fernanda.alvarez.apa@pwc.com



Marcelo Brandariz
Socio de PwC Argentina
marcelo.brandariz@pwc.com



Silvana Chehda Ramacciotti
Gerente Senior Tax & Legal PwC Argentina
silvana.chehda.ramacciotti@pwc.com

pwc.com.ar

2020. Esta publicación contiene material de distribución gratuita de propiedad de PricewaterhouseCoopers International Limited y de sus firmas miembro Price Waterhouse & Co. S.R.L., Price Waterhouse & Co. Asesores de Empresas S.R.L. PwC Legal S.R.L., todas en adelante "PwC", cada una de ellas actúa como una entidad legal separada e independiente.

La información provista no es una recomendación, asesoramiento o sugerencia para la realización de cualquier actividad, operación, inversión o negocio, quedando esta publicación y "PwC" exentos de todo tipo de responsabilidad por las decisiones que pudiera tomar el lector en base a la mencionada información. Los contenidos y comentarios de cada artículo son responsabilidad de sus autores así como las consecuencias legales derivadas de su publicación. Los contenidos expuestos no reflejan la opinión de "PwC". "PwC" no declara ni garantiza que la información sea precisa, completa o actual. No ofrece garantías ni declaraciones relativas al uso del contenido del material distribuido en cuanto a la exactitud, precisión, utilidad, oportunidad, fiabilidad, etc. Las imágenes que se encuentren en el material son de carácter ilustrativo, referencial y no contractual.

"PwC" garantiza el derecho de acceso, información, rectificación, actualización, supresión y/o portabilidad según ley 25.326. Si desea información sobre la recolección, recopilación y procesamiento de su información de identificación personal, así como que la misma sea suprimida o actualizada de nuestros registros, deberá enviar un correo electrónico a datospersonales@ar.pwc.com o dirigirse a Hipólito Bouchard 644, PB, C.A.B.A. Por consultas, temas sugeridos para tratar en la próxima edición y/o comentarios, envíenos un e-mail a la casilla antes mencionada.