

Teletrabajo: sus desafíos e interrogantes.

¿Nos encontramos preparados para gestionar la totalidad de sus dimensiones?

Julio 2020

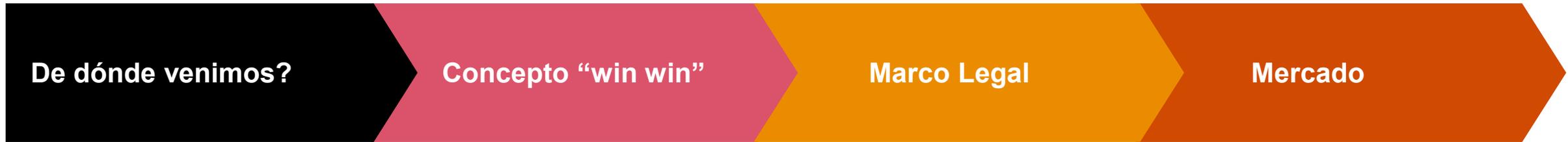
Agenda

- Contexto actual en materia normativa laboral: ¿hacia donde vamos?
- Una mirada práctica sobre la regulación vigente y el proyecto en análisis.
Dimensionando los riesgos
- Más allá de la pandemia: algunos de los interrogantes que se nos presentan frente al teletrabajo

De dónde venimos en
materia de teletrabajo.
Qué pasaba antes del
ASPO?

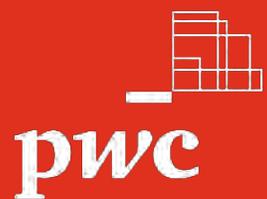


Contexto actual en materia normativa laboral



	Empleado		
▪ “Normalidad”	▪ Flexibilidad	▪ Ley de Contrato de Trabajo	Teletrabajo formal
▪ ¿Qué pasaba con el home office?	▪ Trabajo desde su casa ▪ Menos gastos (viáticos, comida, vestimenta, etc.) ▪ Menos tiempos ineficientes (traslados)	▪ Igualdad entre presencial y remoto ▪ Resolución (MT) 595/13 (Propet) ▪ Resolución (SRT) 1552/12	vs. Teletrabajo ocasional o voluntario
	Empleador		
	▪ Menos gastos ▪ Igual o mayor eficiencia y productividad ▪ Mayor atraktividad de la propuesta de trabajo ▪ Captación de talentos con dispersión geográfica		

Qué es lo que sucede a partir del ASPO?



¿Dónde estamos hoy?

Periodo extraordinario /
contexto de restricciones



¿CÓMO SE DESARROLLA EL TRABAJO?

- Reducción de personal presencial
- Obligatoriedad de protocolos
- Medidas de seguridad en materia sanitaria
- Actividades esenciales y actividades permitidas
- Actividades que no se están desarrollando
- Actividades en home office
- Fuertes modificaciones transitorias en materia normativa laboral (prohibición de despidos y suspensiones, esquemas especiales de 223 bis, prórroga y reducción de cargas sociales, pago de sueldos por el estado, etc.)

POSIBILIDAD DE TRABAJO REMOTO

- R (MT) 279/2020: *Cuando sus tareas u otras análogas puedan ser realizadas desde el lugar de aislamiento deberán en el marco de la buena fe contractual, establecer con su empleador las condiciones en que dicha labor será realizada.*

PRIMERA CONCLUSIÓN

- En período de restricciones y dada la temporalidad de la situación, las condiciones del trabajo remoto son consensuales
- Sigue rigiendo la Ley de Contrato de Trabajo: trabajo remoto mismo trato que presencial

¿Hacia dónde
vamos?

Volvemos a la “normalidad”



¿Hacia dónde vamos? Volvemos a la “normalidad”

Primer punto

La nueva normativa regiría 90 días después de la terminación del ASPO

Hay tiempo para pensar

Interrogante

¿Cómo será el trabajo luego del ASPO?

El teletrabajo ¿será una opción?

¿A quienes preocupa el teletrabajo?

Dimensionando los riesgos de la nueva normativa

Partimos de la premisa que el empleado quiere teletrabajar

¿Pueden convivir trabajo presencial y teletrabajo?

Concepto estático de teletrabajo. ¿Quiénes entran en la norma?
¿Trabajador presencial con teletrabajo ocasional, voluntario y/o por funciones?

Jornada. Jornada rígida por escrito. Software que impida conexión. Derecho a desconexión, no realizar tareas, a no ser contactado, ni remitir comunicaciones fuera de la jornada. Distribución por el empleador. Distribución programada y desigual del trabajo presencial y teletrabajo. Excepción a la ley de jornada Directores y Gerentes.

¿Hacia dónde vamos? Volvemos a la “normalidad”

- Tareas de cuidados. Adecuación de la jornada. Trabajo por equipos, vencimientos, posibilidad de acomodar la jornada?
- Voluntariedad. Reversibilidad. A quienes aplica. Ingresos nuevos. Quienes ya venían teletrabajando. Negociación colectiva
- Compensación de gastos. “Mayores gastos en conectividad y/o consumo de servicios”.
- Representación Sindical. Control y participación. Alcance a los fuera de convenio colectivo de trabajo.
- Prestaciones transnacionales. Extraterritorialidad.
- En este escenario, ¿puedo volver atrás mi política de home office? ¿Riesgos?



Más allá de la
pandemia: algunos de
los interrogantes que
se nos presentan
frente al teletrabajo

```
elif_operation = "MIRROR_Y":  
    mirror_mod.use_x = False  
    mirror_mod.use_y = True  
    mirror_mod.use_z = False  
elif_operation = "MIRROR_Z":  
    mirror_mod.use_x = False  
    mirror_mod.use_y = False  
    mirror_mod.use_z = True  
  
#selection at the end -add back the deselected mirror modifier object  
mirror_ob.select= 1  
modifier_ob.select=1  
bpy.context.scene.objects.active = modifier_ob  
print("Selected" + str(modifier_ob)) # modifier ob is the active ob  
#mirror_ob.select = 0  
name = bpy.context.selected_objects[0]  
#bpy.data.objects[name].select = 1  
print("Name selected modifier ob object, do not use get the modifier ob")
```

Debemos aprender a convivir con ciertos factores...

Cambios en el Mundo Laboral. Una realidad...
“Teletrabajo”

Contexto normativo específico con sus cuestionamientos, dudas, críticas...

Escenario económico que exigirá esfuerzo y comprenderá desafíos

Figuras jurídicas que no son nuevas en la normativa y jurisprudencia argentina (ius variandi)

Protección de los protagonistas de la relación laboral

Lograr el reto que beneficia a los ejes y protagonistas de cada compañía: *la continuidad del negocio*

Debemos aprender a convivir en una nueva realidad...



¿Cuáles son los interrogantes que surgen frente al teletrabajo?

¿Cómo será el nuevo mundo laboral después del aislamiento?

- Home Office y una visión amplia y de futuro
- Sinergia entre la protección de la relación laboral y la eficiencia organizacional
- Distintas formas de comunicación
- Énfasis en la tecnología
- Capacitación
- Determinados perfiles de liderazgo
- Promoción y revalidación de la empatía y confianza
- Flexibilidad y Dinamismo
- Balance vida personal - laboral

¿Cuáles son los interrogantes que surgen frente al teletrabajo?

En nuestra Compañía, ¿debemos pensar en home office?

- Industria - Área administrativa reducida
- Resultados negativos en la instrumentación de la remotización laboral durante la pandemia
- Cultura organizacional y de las personas – Resultados de Encuestas

Si consideramos que debemos reconocer teletrabajo
¿sistema distribuido o sistema 100% home office?

- **EMPLEADO**
 - ✓ ¿Valora flexibilidad y balance?
 - ✓ ¿Considera que significó menos gastos el teletrabajo vs. trabajo presencial?
 - ✓ ¿Resultó ser más eficiente en sus tareas? (traslado)

¿Cuáles son los interrogantes que surgen frente al teletrabajo?

Si consideramos que debemos reconocer teletrabajo ¿sistema distribuido o sistema 100% home office?
(cont.)

- **EMPLEADOR**

- ✓ Hacer un balance entre los beneficios del teletrabajo y las restricciones normativas
- ✓ ¿Es posible realizar una proyección de reducción de costos (alquiler, luz, gas, personal de limpieza) en relación con los costos de los dependientes bajo el régimen de teletrabajo (software, hardware)?
- ✓ Si existió una reducción de costos puede resultar posible para la Compañía:
 - Promover el teletrabajo instrumentando ciertos beneficios en compensación con los que recibían los dependientes (+ capacitaciones)
 - Definir, con mayor precisión, margen para atender los “mayores” gastos de conectividad y/o consumo de servicios (ej. tope mensual)

¿Cuáles son los interrogantes que surgen frente al teletrabajo?

Si consideramos que debemos reconocer teletrabajo ¿sistema distribuido o sistema 100% home office?
(cont.)

- **EMPLEADOR**

- ✓ Encuesta realizada a mis empleados y/o percepción del clima laboral
- ✓ ¿Cuál es la dimensión de mi nómina? ¿Cuento con la eventual posibilidad de reconocer teletrabajo a la totalidad de mis empleados?
- ✓ ¿Debo adoptar un sistema distribuido de teletrabajo y trabajo presencial para ser una compañía más atractiva frente a mis empleados y competitiva en el mercado?
- ✓ ¿Obtuvimos un relevante grado de eficiencia y productividad en teletrabajo?
- ✓ ¿Podemos captar talentos con dispersión geográfica?

¿Cuáles son los interrogantes que surgen frente al teletrabajo?

Si decido adoptar un sistema mixto de teletrabajo y trabajo presencial ¿que aspectos debo considerar?

PLANIFICACION DE TELETRABAJO

- ¿Puede convivir en mi compañía un sistema de teletrabajo y trabajo presencial?
- Si en mi compañía existen empleados convencionales, ¿cuento con un Sindicato que me acompañará?
- Pensar que empleados y/o equipos de trabajo podrían teletrabajar y quien no basando la distinción en criterios “objetivos”
- Teletrabajo y trabajo presencial sobre determinados factores:
 - Distinción entre épocas de alta y baja demanda de trabajo
 - Organización de equipos coordinados
 - Distinción por temporada
 - Trabajadores presenciales con teletrabajo en determinados días del mes por sus funciones (ej. liquidadores de sueldos, vencimientos)

¿Cuáles son los interrogantes que surgen frente al teletrabajo?

Si decido adoptar un sistema mixto de teletrabajo y trabajo presencial ¿que aspectos debo considerar?
(cont.)

JORNADA DE TRABAJO

- Distribución programada de jornada de teletrabajo y trabajo presencial sobre criterios “objetivos”
- Documento firmado por cada trabajador
- Consideración Ley de Jornada de Trabajo. Criterio de colaboración

VOLUNTARIEDAD - REVERSIBILIDAD

- Nuevos ingresos. Pactar por escrito teletrabajo conforme cronograma y jornada determinada.
- Relaciones laborales vigentes preexistentes

¿Cuáles son los interrogantes que surgen frente al teletrabajo?

Si decido adoptar un sistema mixto de teletrabajo y trabajo presencial ¿que aspectos debo considerar?
(cont.)

OTROS ASPECTOS

- Medidas preventivas y de seguridad
- Resguardo de la intimidad del trabajador
- Uso de la tecnología
- Canales de comunicación entre pares y superiores
- Modalidades de comunicación hacia clientes

Este cambio en el mundo laboral.... exige un cambio de paradigma en los líderes



Empatía



Confianza



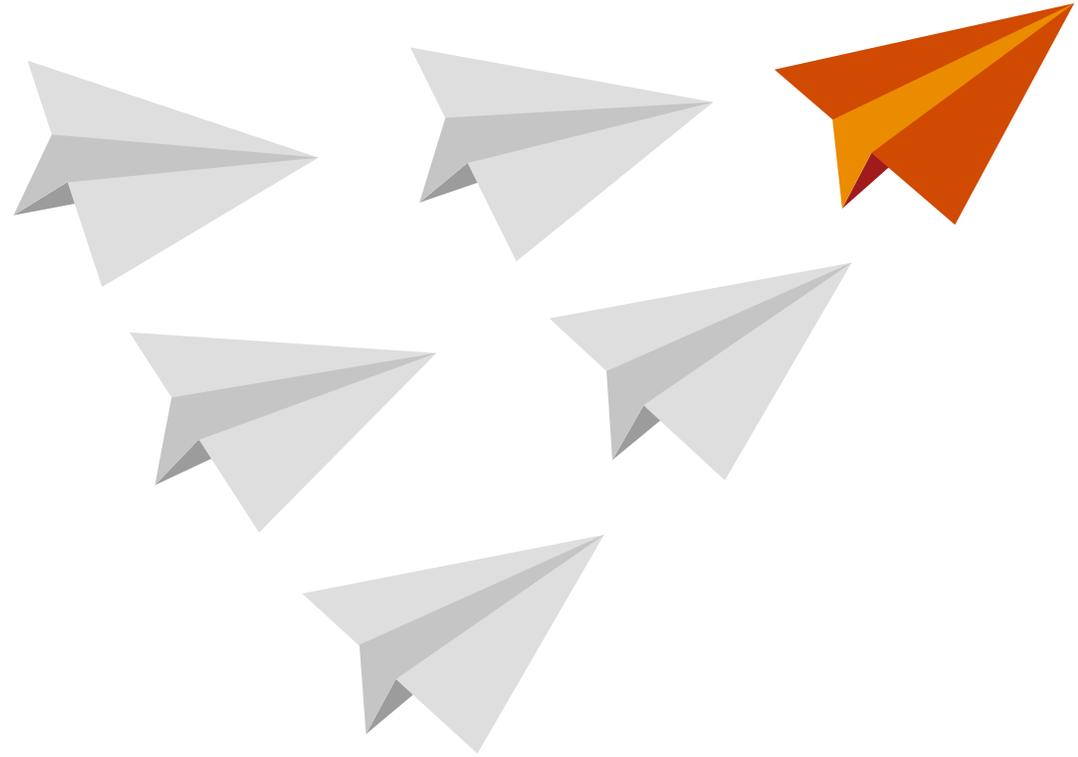
Capacidad de aprendizaje



Capacidad de cambio y adaptación



Ser creativos



Muchas Gracias



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



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

pwc.com.ar

© 2020 PwC. All rights reserved. Not for further distribution without the permission of PwC. “PwC” refers to the network of member firms of PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL), or, as the context requires, individual member firms of the PwC network. Each member firm is a separate legal entity and does not act as agent of PwCIL or any other member firm. PwCIL does not provide any services to clients. PwCIL is not responsible or liable for the acts or omissions of any of its member firms nor can it control the exercise of their professional judgment or bind them in any way. No member firm is responsible or liable for the acts or omissions of any other member firm nor can it control the exercise of another member firm’s professional judgment or bind another member firm or PwCIL in any way. 715220-2020