**UNIVERSIDAD DEL ACONCAGUA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y JURIDICAS**

**CONTADOR PÚBLICO NACIONAL**

**Alumno: ZANNI PEREZ, Julieta Catalina**

**Año de cursado: 2021**

**Profesor Guía: Antonio TROIANO ANFUSO**

**Tema: “Teletrabajo en pandemia”**

**Lugar y Fecha: Mendoza, abril 2021**

**TELETRABAJO EN PANDEMIA**

INDICE

**INTRODUCCIÓN**

El presente trabajo tiene por finalidad en principio describir como afecta el Covid-19 en las empresas argentinas con respecto al teletrabajo.

Actualmente en Argentina estamos transitando una etapa de pandemia mundial en la cual una gran cantidad de empresas han tenido que modificar su forma de trabajo. Lo que anteriormente se veía como una modalidad de trabajo que se podía llegar a implementar en los próximos años, tuvo que ser aplicada forzadamente.

Además, se suspendió la asistencia al lugar de trabajo a los trabajadores mayores de 60 años de edad, trabajadoras embarazadas, trabajadores y trabajadoras incluidos en los grupos de riesgo, y como también se recomendó que se limite la presencia de trabajadores en los establecimientos. Debido a esto se empezaron a tomar medidas para aplicar la modalidad de trabajo a distancia.

En el presente trabajo se desarrollarán conceptos sobre las modalidades de trabajo actuales, las características del teletrabajo, su reglamentación y como esta siendo aplicada en las empresas. Se realizará una visión sobre el futuro de esta modalidad virtual y los cambios culturales que conlleva.

El objetivo es visualizar el avance de la modalidad de trabajo a distancia, enmarcada en la emergencia sanitaria. Me parece importante encontrar y presentar estas distintas formas de trabajo, y a su vez sus combinaciones para ayudar a mejorar la situación de muchos empleadores para con sus empleados y viceversa.

**CAPÍTULO I: El trabajo**

1. CONCEPTOS BÁSICOS
2. Trabajo

Trabajo humano es toda actividad realizada por el hombre, con su esfuerzo físico o intelectual, que produce bienes y servicios y que tiene por objeto convertir las cosas, trasformar la realidad.

Para el derecho del trabajo es toda actividad lícita prestada a otro - persona física o jurídica (empleador individual o empresa) a cambio de una remuneración: el derecho del trabajo no se ocupa de todo el trabajo humano sino sólo del trabajo en relación de dependencia.

**Según la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, artículo 4: “***constituye trabajo, toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración”*.[[1]](#footnote-1)

1. Derecho del trabajo

**Concepto**

Conjunto de principios y normas jurídicas que regula las relaciones (pacíficas y conflictivas) que surgen del hecho social del trabajo dependiente, y las emanadas de las asociaciones sindicales, cámaras empresariales y grupo de empleadores, entre sí y con el Estado.

La ley de contrato de trabajo define al contrato de trabajo:

Art. 21: *“Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de esta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres.” [[2]](#footnote-2)*.

1. Tipos de trabajo virtuales:

**Trabajo ocasional a distancia:** Los trabajadores tienen oficinas tradicionales y horarios de trabajo, pero ocasionalmente trabajan en casa. En esta situación, la mayoría es un trabajador tradicional en una situación de oficina tradicional[[3]](#footnote-3).

**Oficina tipo habitación de hotel:** Los trabajadores frecuentan la oficina tradicional, pero como no están siempre presentes no se les asigna espacio de oficina permanente. Los trabajadores pueden reservar un salón o un cubículo antes de llegar, a veces denominado una “habitación de hotel”, donde pueden recibir y devolver llamadas telefónicas y conectarse a una red de computadora[[4]](#footnote-4).

**Oficina como centro de operaciones:** Los trabajadores tienen algo de movilidad, pero se espera que se reporten a la oficina con regularidad. Por ejemplo, alguno de estos trabajadores debe llegar a la oficina por la mañana a recibir un teléfono celular y un computador portátil. En la tarde, devuelven el equipo y asisten a una reunión o dan un informe de avance del día[[5]](#footnote-5).

**Oficina en casa:** Un trabajador con sede en casa no tiene oficina tradicional. El espacio puede ser una mesa de cocina o un escritorio en su habitación. Su trabajo lo hace por vía telefónica o computadora desde casa. Algunas empresas apoyan a los trabajadores alquilándoles equipo de oficina, suministrando computadoras y líneas telefónicas e internet de alta velocidad[[6]](#footnote-6).

**Movilidad completa:** Un trabajador con movilidad completa trabaja en su auto. En esencia, el auto es una oficina que tiene un teléfono celular, una computadora portátil y un fax. Este tipo de trabajador debe estar en la calle o en las áreas donde se encuentran sus clientes durante el día y son típicamente los representantes de ventas o los especialistas en servicio al cliente[[7]](#footnote-7).

**Trabajo flexible (Flexwork):** cuya dinámica hace posible que los trabajadores realicen parte del trabajo en su casa y dedicar también algunos días para trabajar en la oficina de la empresa contratante[[8]](#footnote-8).

**Trabajo móvil (Mobile Work)**: donde se pueden efectuar las actividades en cualquier punto geográfico del mundo[[9]](#footnote-9)**.**

**Trabajo en Telecentro (Groupware):** tiene la particularidad de un proceso que amerita compartir la infraestructura física y tecnológica del lugar. Son instalaciones que están equipadas Trabajo ocasional a distancia Oficina tipo habitación hotel Oficina como centro de operaciones Oficina en casa Movilidad completa 21 para teletrabajar, y no necesariamente quedan cerca del lugar de habitación del trabajador, pero le brinda los recursos necesarios para su desempeño profesional. Esta opción debe ser atractiva para los teletrabajadores, pues las oficinas deben mantenerse actualizadas tecnológicamente y accedan a sus recursos pagando un costo de arrendamiento que puede ser por horas, semanas, meses o años[[10]](#footnote-10).

**El freelance o autoempleado**: Es una persona que trabaja para una o varias empresas a la vez ofreciendo sus servicios en la solución de tareas puntuales, trabaja a destajo o por proyectos. Es el empelado que no va físicamente a la oficina[[11]](#footnote-11).

**El teletrabajador empresario**: es aquel que decide tener su propia empresa, trabajando desde su casa o sitio remoto, ofreciendo productos o servicios. En este concepto el teletrabajo puede ser asumido por el individuo, empleando la forma más cómoda para prestar sus servicios sin limitaciones en esta nueva opción de la era digital[[12]](#footnote-12).

1. **HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO**

* Trabajo eslavista
* Industrias familiares
* Agrupamiento de artesanos en colegios

Época antigua

(hasta siglo X)

Época medieval

(siglo X a XV)

Época monárquica

(siglo XVI a XVIII)

**TRES ETAPAS**

**ETAPA PREINDUSTRIAL**

(hasta siglo XVIII)

Organización de estamentos y clases

Dominada por el clero y la nobleza

**ETAPA INDUSTRIAL**

(desde fines del siglo XVIII)

Aparición de las primeras maquinarias

Sistema capitalista

Jornadas extenuantes

Desprotección

* Aparición de gremios practicantes de oficios y las corporaciones

Los monarcas:

* Desarrollaron una industria rudimentaria
* Emitieron reglamentaciones para los gremios

Liberalismo (Adam Smith): establece la no intervención de ente alguno en las relaciones obrero-patrono.

Socialismo (Sismondi): el Estado tiene la obligación de intervenir para evitar los abusos, poner límites y mantener el equilibrio de los factores de la producción.

Comunismo (Marx-Engels-El Manifiesto Comunista): los instrumentos de producción deben ser puestos en manos de los obreros mediante la lucha de clases, como solución para la eliminación de la burguesía.

Las ideas teórico-filosóficas para paliar la cuestión social fueron:

**ETAPA POSTINDUSTRIAL**

* Informatización
* Robotización
* Teletrabajo
* Electrónica aplicada
* Automatización de los procesos de producción
* Búsqueda de eficiencia y de bajo costo

(actual)

Nuevo orden económico caracterizado por:

* Globalización
* Flexibilización labora

**CAPITULO II : Teletrabajo**

1. Definición

El teletrabajo es una modalidad de trabajo a distancia, donde el trabajador realiza sus funciones laborales sin tener un lugar físico de trabajo o presentarse en la empresa. Es una de las medidas recomendadas y, en la mayoría de los casos, adoptadas por las empresas.

La finalidad actual, enmarcada en la pandemia, se basa en garantizar la menor circulación de personas para cuidar la salud de la población. Se utiliza la tecnología para que el trabajador pueda comunicarse y desarrollar sus tareas desde su domicilio.

Este modelo de trabajo replantea las formas de comunicación que tenían las empresas y obliga a reevaluar las políticas de control interno que se venían utilizando, como así también el seguimiento de las tareas realizadas.

1. Características

**Nueva cultura organizacional:** Fomenta los espacios de aprendizaje, la comunicación transversal, incentiva equipos de trabajo interdepartamentales multidisciplinarios, multiculturales, multigeneracionales y remotos con horarios flexibles y trabajo por resultados[[13]](#footnote-13).

**Contrato individual voluntario:** Se puede armar un contrato que sea consensuado por ambas partes. Se sugiere armar un detalle de los derechos y obligaciones del empleado y el empleador, especificando aspectos de la implementación[[14]](#footnote-14).

**Trabajo por objetivo:** El trabajo no será controlado por reloj, ya que el concepto de presentismo está quedando obsoleto y aparece otro de disponibilidad y objetivo cumplido en busca de una mayor productividad. Esto contempla el derecho a la desconexión[[15]](#footnote-15).

**Horarios flexibles:** (respetando la jornada laboral) – el tiempo y habitualidad de trabajo se acuerdan previamente para que tanto jefes como pares conozcan la disponibilidad del teletrabajador y si existe una rutina presencial o no[[16]](#footnote-16).

**Distancia + ajenidad + TIC:** El trabajo se realiza remotamente en un domicilio ajeno al empleador o no, mediante la utilización de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC)[[17]](#footnote-17).

**Lugar de trabajo determinado o no:** El trabajo remoto puede tener una locación determinada o no, siempre y cuando exista el consenso de ambas partes[[18]](#footnote-18).

**Conectividad:** El lugar donde se desarrolle la jornada laboral debe tener buena conexión a internet para cumplir con las tareas asignadas[[19]](#footnote-19).

**Cobertura de ART:** Los trabajadores deben tener cobertura de su jornada laboral semanal, con horarios aproximados y mención de días presenciales. La sugerencia es cubrir 24/7 para que el empleado tenga mejor rango de cobertura[[20]](#footnote-20).

**Igualdad de derechos y obligaciones con el trabajador presencial:** El teletrabajador goza de los mismos derechos, beneficios y obligaciones de aquellos trabajadores que presten igual tarea en los establecimientos de la empresa; los mismos estarán sujetos a la legislación vigente y los Convenios Colectivos de Trabajo[[21]](#footnote-21).

**Respeto a la vida privada:** Todos los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad de la empresa deberán salvaguardar la intimidad del trabajador y la privacidad de su domicilio[[22]](#footnote-22).

**Reversibilidad acordada:** En el contrato individual voluntario se sugiere que se mencione en forma taxativa el consenso entre trabajador y empleador para retornar al trabajo presencial o viceversa, retornar al trabajo remoto o conectado[[23]](#footnote-23).

**Herramientas de trabajo provistas por la empresa o el trabajador:** Los equipos y herramientas necesarias para cumplir con la labor podrán ser provistos por la empresa/empleador y el trabajador será responsable por su correcto uso y mantenimiento, como sucede en cualquier puesto de trabajo. En el caso consensuado en que el trabajador utilice su propio equipamiento, se sugiere a la empresa/empleador compensar la totalidad de los gastos y/o amortizaciones que genere su uso[[24]](#footnote-24).

1. Requerimientos

Ejecutar el teletrabajo en las empresas conlleva realizar distintos cambios.

* **Organizacionales**: Gestión del cambio organizacional, compromiso y sensibilización.  Un ejemplo de esto es que la empresa debe asumir todos los gastos producidos por el teletrabajador en el desempeño de la tarea asignada, tales como equipos, conexión a internet, aumento del consumo telefónico, entre otros[[25]](#footnote-25).
* **Tecnológicos:**Definir la infraestructura y plataformas tecnológicas que soportarán el teletrabajo y utilizará el empleado[[26]](#footnote-26).
* **Jurídicos:** Conocer la legislación vigente sobre riesgos laborales y de relaciones con los sindicatos.  Se debe poner énfasis a los temas de seguridad laboral y riesgos profesionales[[27]](#footnote-27).

1. Normativa

La ley de teletrabajo argentina (n° 27.555) entró en vigencia el 1 de abril de 2021. La misma tiene como objeto establecer los presupuestos legales mínimos para la regulación de la modalidad de teletrabajo en aquellas actividades que por su naturaleza y particulares características, lo permitan[[28]](#footnote-28).

No se aplica la ley de teletrabajo cuando la prestación laboral se realiza en los establecimientos, dependencias o sucursales de clientes que reciben servicios continuos y regulares del empleador. Tampoco cuando la prestación laboral se realiza de forma esporádica y ocasional en el domicilio de la persona que trabaja[[29]](#footnote-29).

El traslado de quién trabaja en una posición presencial a la modalidad de teletrabajo debe ser voluntario, salvo fuerza mayor. La decisión de pasar a la modalidad de teletrabajo puede ser revocada por el trabajador en cualquier momento de la relación laboral. Las personas que pactaron 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 dispuesto en los Convenios Colectivos del Trabajo o en los contratos individuales[[30]](#footnote-30).

1. Derechos y obligaciones

Las personas que trabajan bajo esta modalidad tienen los mismos derechos que las personas que trabajan de forma presencial. La modalidad del teletrabajo tiene derecho a una remuneración igual a la que se percibiría si se trabajara de forma presencial, como también tiene derecho a no ser contactada y a desconectarse de los dispositivos fuera de su jornada laboral y durante las licencias.

1. Elementos de trabajo

* El empleador debe proveer el equipamiento – hardware y software- necesarios para el desempeño de las tareas[[31]](#footnote-31).
* Proveer las herramientas de trabajo y el soporte necesario para el desempeño de las tareas[[32]](#footnote-32).
* Asumir los costos de instalación, mantenimiento y reparación de las herramientas de trabajo a compensar al trabajador por el uso de herramientas propias[[33]](#footnote-33).

1. Porcentajes de teletrabajo

Antes de la pandemia del COVID-19 solo el 17% de los asalariados teletrabajaba. Desde marzo de 2020 el teletrabajo fue la manera mas efectiva de seguir trabajando y minimizar el riesgo sanitario. En el caso argentino, el potencial del teletrabajo es significativo: tres de cada diez personas ocupadas podrían trasladar sus tareas a la esfera digital. Asimismo, hay importantes diferencias de género: mientras que el 35% de las mujeres se encuentran en ocupaciones que son potencialmente teletrabajables, para los varones solo lo es un 21%[[34]](#footnote-34).

<https://centraldeideas.blog/cambios-en-las-modalidades-de-trabajo-el-teletrabajo-en-argentina/> VEERRR

1. Opinión de empresas (del teletrabajo)

1. <http://www.ley20744argentina.com.ar>, 20 de abril de 2021 [↑](#footnote-ref-1)
2. <http://www.ley20744argentina.com.ar>, 20 de abril de 2021 [↑](#footnote-ref-2)
3. LOPEZ MEJI, Lilia Guadalupe. **TELETRABAJO, TRABAJO TRADICIONAL**: DIFERENCIAS ENTRE DESGASTE PROFESIONAL Y ENTUSIASMO LABORAL (2013) [↑](#footnote-ref-3)
4. Ibidem [↑](#footnote-ref-4)
5. Ibidem [↑](#footnote-ref-5)
6. LOPEZ MEJI, Lilia Guadalupe. **TELETRABAJO, TRABAJO TRADICIONAL**: DIFERENCIAS ENTRE DESGASTE PROFESIONAL Y ENTUSIASMO LABORAL (2013) [↑](#footnote-ref-6)
7. Ibidem [↑](#footnote-ref-7)
8. Ibidem [↑](#footnote-ref-8)
9. Ibidem [↑](#footnote-ref-9)
10. Ibidem [↑](#footnote-ref-10)
11. LOPEZ MEJI, Lilia Guadalupe. **TELETRABAJO, TRABAJO TRADICIONAL**: DIFERENCIAS ENTRE DESGASTE PROFESIONAL Y ENTUSIASMO LABORAL (2013) [↑](#footnote-ref-11)
12. Ibidem [↑](#footnote-ref-12)
13. <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/teletrabajo/que-es>, 26 de abril [↑](#footnote-ref-13)
14. Ibidem [↑](#footnote-ref-14)
15. <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/teletrabajo/que-es>, 26 de abril [↑](#footnote-ref-15)
16. Ibidem [↑](#footnote-ref-16)
17. Ibidem [↑](#footnote-ref-17)
18. Ibidem [↑](#footnote-ref-18)
19. Ibidem [↑](#footnote-ref-19)
20. Ibidem [↑](#footnote-ref-20)
21. Ibidem [↑](#footnote-ref-21)
22. <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/teletrabajo/que-es>, 26 de abril [↑](#footnote-ref-22)
23. Ibidem [↑](#footnote-ref-23)
24. Ibidem [↑](#footnote-ref-24)
25. <https://edu.gcfglobal.org/es/teletrabajo/que-es-el-teletrabajo/1/>, 26 de abril [↑](#footnote-ref-25)
26. Ibidem [↑](#footnote-ref-26)
27. <https://edu.gcfglobal.org/es/teletrabajo/que-es-el-teletrabajo/1/>, 26 de abril [↑](#footnote-ref-27)
28. AGREGAR LEGISLACION LEY TELETRABAJO [↑](#footnote-ref-28)
29. <https://www.argentina.gob.ar/justicia/derechofacil/leysimple/teletrabajo> 20 de abril de 2022 [↑](#footnote-ref-29)
30. Ibidem [↑](#footnote-ref-30)
31. <https://www.argentina.gob.ar/justicia/derechofacil/leysimple/teletrabajo> 20 de abril de 2022 [↑](#footnote-ref-31)
32. Ibidem [↑](#footnote-ref-32)
33. Ibidem [↑](#footnote-ref-33)
34. <https://www.cippec.org/publicacion/el-teletrabajo-en-argentina-la-pandemia-del-covid-19-y-lo-que-viene-despues/#:~:text=Publicado%20en%20julio%20de%202021,los%20varones%20asciende%20al%2020%25>. 20 de abril de 2022 [↑](#footnote-ref-34)