

Escuela Técnico Obrero Argentino

Guía Pedagógica N° 10

Nivel Secundario – Ciclo Orientado

Área curricular: Relaciones Humanas

Curso: 7º año 1º división

Turno: Tarde

Docentes: Carmona Mariela – Martín María

Mail: profemcarmona@gmail.com

Tema: Contrato de trabajo: concepto. Flexibilización laboral.

Contenidos: Trabajo: concepto. Contrato de trabajo: concepto, deberes y derechos del trabajador. Flexibilización laboral: concepto.

Objetivos:

- Reconocer la importancia del contrato de trabajo.
- Identificar deberes y derechos de los trabajadores.
- Analizar los beneficios de la flexibilización laboral.

Capacidades a desarrollar

- Comprensión Lectora
- Producción escrita
- Compromiso y responsabilidad.

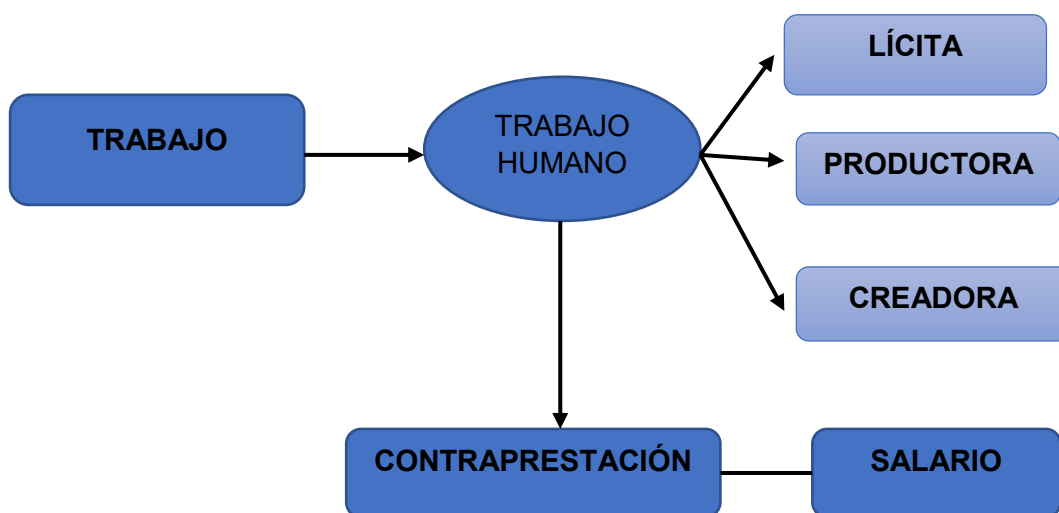
Alumnos: En la guía N°10 comenzamos con la última unidad de Relaciones Humanas y el tema que estudiaremos como primer punto de esta unidad es el trabajo, ley de contrato de trabajo y flexibilización laboral.

Las actividades deben ser enviadas al contacto que a continuación les dejo.

E-mail de contacto: profemcarmona@gmail.com

TRABAJO

Concepto legal del trabajo: es la actividad lícita basada en la actividad productiva y creadora del hombre, la que se realiza a cambio de una remuneración (art. 4, LCT – Ley de Contrato de Trabajo).



Tipos de Trabajos

Encontramos dos formas de trabajo:

a) el trabajo personal o autónomo: es el realizado por cuenta propia, y se lo suele llamar, también, trabajo autónomo. El ejemplo es el trabajo de los profesionales independientes, como el de un médico o un abogado.

b) el trabajo dirigido o dependiente: es aquel que se realiza por cuenta y riesgo de un empleador de quien a la vez se recibe retribución o salario.

Concepto de contrato de trabajo: de denomina así al acuerdo de voluntades entre un trabajador y un empleador, en función del cual el primero compromete y ofrece su fuerza de trabajo a través de la realización de actos, la ejecución de obras o la prestación de servicios en favor del empleador a cambio de una remuneración y por un plazo determinado o indeterminado de tiempo (art. 21, LCT) .

Los elementos de la definición son los siguientes:

a) **acuerdo de voluntades:** el contrato es el intercambio del consentimiento recíproco a través de la exteriorización de la voluntad concurrente de ambas partes de ejecutar sus respectivas prestaciones (arts. 45, 21 y 23, LCT);

b) **compromiso del trabajador:** su débito está compuesto por la disponibilidad de la fuerza de trabajo traducido en la realización de actos, la ejecución de obras o la prestación de servicios. El trabajador, en consecuencia, se compromete a desplegar su prestación y asume el compromiso de cumplir con otras prestaciones accesorias (arts. 45 y 46, LCT);

c) **compromiso del empleador:** el compromiso central del empleador es el de abonar la remuneración a medida que se venzan los plazos de su devengamiento. Existen también otras prestaciones complementarias que también obviamente integran el contrato (art. 46, LCT);

d) **contenido y plazos:** el acuerdo está integrado por los contenidos específicos de ambas prestaciones y por los plazos de ejecución determinados o indeterminados (arts. 46, 90 y 91, LCT).

DERECHOS O FACULTADES DEL TRABAJADOR

Concepto de facultades o derechos del trabajador: se denominan así al conjunto de derechos del trabajador, comenzando por esencial del contrato de trabajo, que es el de percibir en forma íntegra y oportuna la remuneración.

Algunos de los derechos son:

- ▽ Derecho a percibir un salario.
- ▽ Derechos a la seguridad social.
- ▽ Derecho sobre invenciones y descubrimientos.

Algunos de los deberes son:

- ▽ Diligencia y colaboración.
- ▽ Deber de fidelidad
- ▽ Subordinación y cumplimiento de órdenes e instrucciones

Las nuevas formas de trabajo. La Flexibilidad Laboral

Las nuevas formas de trabajo, a través de las cuales se van adecuando los sistemas de producción, conforme los imperativos de eficiencia, competitividad y bajo costo, son una verdadera revolución en el derecho del trabajo. Citaremos alguna de estas formas a manera de ejemplo.

a) ***El trabajo virtual:*** se denomina así a una nueva forma de trabajo por la cual el ambiente laboral se reproduce dentro del ámbito geográfico del domicilio del trabajador o de un lugar que se encuentra bajo su control. Esta modalidad la han implementado empresas de tarjetas de crédito con los operadores telefónicos, a los que le conecta en su casa, en un ambiente acondicionado al efecto, una terminal de computadoras y la derivación de la línea telefónica. Cuando un cliente llama en procura de información, no puede detectar que el operador lo está atendiendo desde su propio domicilio, con todos los elementos disponibles como para prestarle el servicio eficiente que requiere. Otro tanto ocurre con los sistemas de atención al cliente, de venta telefónica, o de asistencia a accidentados, emergencias, o el apoyo para alcohólicos anónimos.

b) ***El teletrabajo:*** es un sistema por el cual las personas que tienen que prestar los servicios están conectadas por algún medio electrónico a fin de procesar y operar en algún servicio. Es el caso de los médicos de servicios de emergencia que dan instrucciones en accidentes en el momento que ocurren. En efecto, se produce un evento con una persona que, por ejemplo, está fracturada y se recurre por vía de un teléfono móvil al profesional que indicará a las personas

que están junto a la víctima —sean éstas profesionales o no— cuáles son las primeras medidas que se deben adoptar.

c) ***El trabajo electrónico***: es una forma de sustituir funciones típicamente manejadas por seres humanos por una combinación de ambas, a fin de reducir los costos y mejorar la eficiencia. Un ejemplo son las nuevas sucursales de los bancos, que cuentan con una serie muy importante de equipos automáticos y cajeros electrónicos, los que dan instrucciones y guían al usuario a través de una pantalla. Si la operatoria tiene alguna duda o un paso no previsto, el usuario tiene la oportunidad de pedir auxilio a un guía, que en este caso es un trabajador que opera en la sucursal o que está conectado por medio de un videoteléfono.

Actividades

- 1) Leer atentamente el documento de información.
- 2) Elabore un esquema con los aspectos más importantes del tema expuesto.
- 3) Explique con sus palabras porque el trabajo es una actividad: lícita productora y creadora.
- 4) De los derechos enumerados anteriormente, explique al menos dos.
- 5) Lea la noticia publicada en diario Clarín el 08/09/2020 y realice las siguientes actividades:
 - a) Explique con sus palabras que es el teletrabajo.
 - b) Está de acuerdo con las ventajas que expone el diario sobre el home office. Fundamente.
 - c) Termine de escribir la nota realizando un listado de las desventajas que piensa que tiene el home office.

Home office: pros y contras de la nueva forma de trabajo que se instaló con la pandemia

El home office o teletrabajo se popularizó en la mayoría de las empresas a partir del 20 de marzo, cuando comenzó la cuarentena. Y, mientras las compañías esperan la reglamentación de la polémica ley votada hace unas semanas -que generó el rechazo unánime de cámaras empresarias- los casi seis meses de experiencia permiten hacer un balance de las ventajas y desventajas que tiene esta modalidad de trabajo.

La consultora de Recursos Humanos Adecco hizo una pequeña radiografía de los pros y contras del teletrabajo.

Principales ventajas

1. Libertad y flexibilidad laboral

Según un relevamiento realizado por Adecco, 6 de cada 10 trabajadores argentinos afirman que **trabajan más relajados** desde su casa que en la oficina.

Trabajar remoto da **mayor independencia y libertad**. Promueve una mayor **creatividad y productividad**. Brinda al empleado una mayor libertad para poder trabajar según sus preferencias, es decir, es una modalidad más flexible.

2. Minimiza los gastos

La oficina exige un **código de vestimenta** adecuado junto con los accesorios pertinentes. Por lo tanto, en comparación con el trabajador de oficina, el teletrabajador **no necesitaría comprar ropa formal** para usar a diario.

3. Menores bajas por enfermedad

Los gérmenes se propagan por el aire. Si una persona enferma va a trabajar a la oficina, también es capaz de contagiar a sus compañeros. Como resultado, aumenta el número de bajas por enfermedad.

Sin embargo, un teletrabajador está lejos del alcance de los gérmenes de los compañeros. Así, probablemente se reduciría una de las causas que genera ausentismo laboral.

4. Vida más sana

Un ambiente de trabajo saludable promueve una mejor productividad. Antes de la pandemia, casi la mitad (46%) de los trabajadores afirmaba que a veces las diferentes circunstancias del día laboral les impedían alimentarse adecuadamente. Al consultarles luego de comenzar el aislamiento, **el 75% dice comer más sano** porque puede tener más control sobre lo que cocina.

Y, durante la cuarentena, el 40% de los argentinos siguió con sus rutinas de ejercicios físicos en la casa; aunque otro 38% no lo hizo. El 22% de los encuestados no realizaba actividad física antes de la cuarentena.

Director: Jorge Grosso