

Estos son los cinco reparos ante el teletrabajo según estudio de la U. Tadeo

P5

Los cinco reparos de los empleados ante el teletrabajo

LABORAL. EN CUARENTENA SE DIFUMINÓ EL HORARIO DE SALIDA Y LOS TRABAJADORES TUVIERON QUE ASUMIR NUEVOS ROLES, COMO EL DE SER EL PROFESOR DE SUS HIJOS, SEÑALÓ LA U. TADEO

BOGOTÁ

De acuerdo con el estudio "Teletrabajo: realidades de los trabajadores con incapacidades tecnológicas", realizado por el Observatorio de Comportamientos Culturales y estudiantes de la carrera de Publicidad de la Universidad Jorge Tadeo Lozano, la migración forzada al teletrabajo en época de cuarentena puso en evidencia el desconocimiento de las empresas respecto a lo que significa esta dinámica laboral.

La investigación, que incluyó 1.313 encuestas a empleados de distintos sectores en Bogotá, de los cuales 40 también dieron entrevistas, concluyó que, pese a hay una tendencia a reconocer que el internet es una herramienta útil e incluso revolucionaria para los temas laborales, hay al menos cinco problemáticas que no se están teniendo en cuenta al hablar del teletrabajo o el trabajo en casa.

La primera de ellas es que los trabajadores que también son padres de familia, se han tenido que volver profesores de sus hijos y, además, deben encargarse de las actividades domésticas. Todo al mismo tiempo.

El segundo reparo es que los horarios se han difuminado, pues, implícitamente se pide la conexión permanente. "Encontramos quejas por la manera excesiva y exagerada de trabajo que se les ha asignado durante el confinamiento. Mientras el horario normal de una empresa es de 7:00 a.m. a 5:00 p.m. o 6:00 p.m., se encuentran laborando de 7:00 a.m. a 9:00 p.m. o 10:00 p.m., sin ningún tipo de remuneración por sus horas extras", aseveró Carlos Arango, coordinador del Observatorio.

Y es que, pese a que la ley colombiana establece que se deben laborar máximo ocho horas diarias para un total de 48 semanales, el tiempo extra que se estaría laborando no está siendo reconocido.

A esto se suma que, mediante el Decreto 770 del 3 de junio de 2020 el Mintrabajo autorizó que por la duración de la emergencia se puede acordar con el trabajador una jornada al día de hasta 12 horas, lo que implica trabajar máximo 4 días a la semana.

Frente a esta situación, Iván Jaramillo, director del Observa-

PANORAMA DEL TELETRABAJO EN COLOMBIA

Comportamiento del teletrabajo



Por cargos

● Nivel medio (directores, jefes de área y coordinadores)



● Nivel bajo (operativos)



● Nivel alto (presidente y gerentes)



Principales reparos ante el teletrabajo según estudio



1.313 personas encuestadas



Los teletrabajadores deben ser profesores de sus hijos y hacer tareas domésticas al mismo tiempo

Se está pagando menos por teletrabajar en muchos casos



Los horarios se han difuminado y se termina trabajando por las noches o los fines de semana



No se cuenta con los equipos, ni con condiciones para trabajar en casa

Fuente: Universidad Jorge Tadeo Lozano Sondeo LR / Gráfico: LR-VT



Carlos Arango

Coordinador Observatorio de Comportamientos Culturales de la U. Tadeo

"El confinamiento se volvió un escenario muy turbio a nivel laboral y el no incluir a los teletrabajadores en el subsidio de conectividad suma una injusticia más con la acotación del Ministerio de las TIC".



Síguenos en:
www.larepublica.co
Con la entrevista a Mario Ruz, gerente de Colchones Serta.

torio Laboral de la Universidad del Rosario, señaló que existe una asimetría en el poder de negociación entre empleadores y trabajadores en la que los segundos no pueden manifestar libremente su opinión. Por lo que la implementación de este tipo de medidas, o la negativa ante una recarga de trabajo en época de pandemia, cuando el desempleo se agudizado, debería incluir una cláusula de reserva sindical.

Además, en el Congreso se radicó un proyecto por el derecho a la desconexión laboral.

En tercer lugar, el estudio advierte que, aunque la ley no lo permite, es común que se esté pagando menos por teletrabajar. Y una razón es que la decisión de enviar a los empleados a la casa coincidió con la presión de la renegociación de los salarios de los últimos meses por la caída en la facturación.

Por otro lado, el estudio arrojó que en algunas familias solo se cuenta con un equipo en el hogar, por lo que se deben establecer turnos para trabajar y estudiar, pues no todas las empresas brindan el equipamiento necesario. Y aunque el Mintrabajo ha sido claro en señalar que esa es una responsabilidad del empleador, no hay un monitoreo claro sobre la situación. Esto incluye la velocidad del internet, que notiene el mismo rendimiento que en las oficinas y cuyo costo es asumido por el trabajador.

Ante esta situación, el Mintic estableció que se reemplazará el subsidio de transporte por uno de conectividad, pero solo aplica para personas que devengan hasta dos salarios mínimos, y están en trabajo remoto, no en teletrabajo.

El último reparo es que los empleados señalaron que no se sienten igual de productivos en sus casas, que en sus oficinas.

ADRIANA LEAL ACOSTA
@adrianalea1320