



ASOCIACIÓN SINDICAL DE EMPLEADOS DE LA INDUSTRIA ENERGÉTICA ASOPETROL

Constancia de depósito I-93 del 15 de Diciembre 2015 Min Trabajo.
NIT:900.927.608-1

LOS PROS Y CONTRAS DEL TELETRABAJO

El teletrabajo es una realidad que llegó en el mundo para quedarse, dadas las ventajas que ofrece en términos de protección de la salud, movilidad, productividad, calidad de vida, cercanía familiar y acceso a posibilidades de capacitación. Sin embargo, no es la panacea. No a todos les conviene el teletrabajo, dados los múltiples riesgos inherentes a esta práctica laboral. Es importante que analice y sopesese sus condiciones particulares y los pros y contras, antes de firmar el otrosí al contrato de trabajo que la Empresa está enviando de manera selectiva.

Desde el 7 de marzo Ecopetrol inició el proceso de firma de un otrosí a los contratos laborales que incorpora la modalidad del teletrabajo para el personal administrativo, para lo cual se le da al trabajador un plazo de siete días. Para esto, se incorporó el Capítulo de Teletrabajo en el Reglamento Interno de Trabajo. La Empresa ha generado sesiones de divulgación y documentos en la Intranet con el objeto de aclarar las dudas de los trabajadores, los cuales son sesgados e insuficientes. Con este Comunicado buscamos dar otra perspectiva y apoyar a quien se encuentre considerando esta decisión.

Teletrabajo es diferente de trabajo en casa. De acuerdo con la ley 1221 de 2008, el teletrabajo “es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”. El trabajo en casa acaba de ser reglamentado por el Gobierno. Difiere en que es de carácter temporal y el trabajador podrá desconectarse una vez terminada su jornada laboral. En caso de ser requerido, se le deberán reconocer horas extras.

Las ventajas del teletrabajo y el trabajo en casa para el trabajador y el empleador tan sólo se pueden materializar en la medida que se dan las siguientes condiciones:

1. **Ambiente de trabajo apropiado:** que se cuente con las condiciones mínimas de ergonomía (escritorio, silla, computador, pantalla, apoya-pies, mouse), espacio físico (área de trabajo, luz, ruido), conexión adecuada de Internet e independencia.



ASOCIACIÓN SINDICAL DE EMPLEADOS DE ECOPETROL S.A. ASOPETROL

Constancia de depósito I-93 del 15 de Diciembre 2015 Min Trabajo

2. **Condiciones laborales:** respeto por el horario, asignación de tareas de acuerdo a la disponibilidad de recursos, comunicación clara y asertiva, buenas relaciones con los compañeros.
3. **Condiciones personales:** no afectación a la salud, capacidad de generar hábitos, poder compaginar las actividades domésticas con las exigencias del trabajo, entrenamiento y disponibilidad de las herramientas mínimas requeridas (Teams, Outlook, DocuSign, impresora, escáner, etc.) y la posibilidad de desplazamiento al sitio de trabajo físico cuando el empleador lo requiera.

Es importante subrayar las condiciones del teletrabajo. Existirá una alternancia en un esquema por semanas 1x3, es decir, 25% de trabajo presencial en oficina y 75% en casa, el cual aumentará gradualmente, en lo que se conoce como trabajo mixto. En cualquier caso, se deberá estar disponible en cualquier momento en que la Empresa lo requiera, por lo que se debe residir en inmediaciones del sitio de trabajo definido, lugar donde además debe tener inscritos sus servicios de salud. La oficina estará en cualquiera de los edificios de Ecopetrol y sus filiales. Así mismo, el trabajador debe garantizar la calidad de la conexión en casa, para lo cual se suministra el auxilio de conectividad.

Los trabajadores de todo el país están experimentando un incremento de las enfermedades laborales, por no poder cumplir con estas condiciones mínimas. Muchos no pueden contar con un espacio de trabajo adecuado o no cuentan con los elementos ergonómicos mínimos necesarios. Adicionalmente, se ven afectados por malos hábitos (postura, falta de pausas activas, no hacer ejercicio de manera regular, no poder separar el trabajo del entorno laboral, dificultades para aislarse, desórdenes en la alimentación) o estrés laboral (exceso de carga laboral, falta de respeto por el espacio familiar, solicitudes fuera del horario, aislamiento y persecución laboral). Así mismo, la falta de interacción presencial inhibe la comunicación, creatividad, retroalimentación, aprendizaje y posibilidades de desarrollo profesional.

Para manejar estas amenazas efectivamente, es imperativo que cada trabajador ponga en práctica las cinco recomendaciones que da la Universidad Javeriana: 1- Contar con un ambiente de trabajo ergonómico (cuide su salud, ningún médico por bueno que sea lo curará a plenitud); 2- Establecer un balance entre trabajo y casa; 3- Disminuir la permeabilidad laboral (que el trabajo invada o afecte la armonía del hogar); 4- Realizar rutinas de transición entre trabajo y vida personal (diferenciar la casa del trabajo); 5- Evitar el aislamiento laboral. A esto hay que sumarle que el teletrabajo es nuevo para todos y solamente quienes logren el balance adecuado y seguir estas recomendaciones podrá beneficiarse y no ser víctima del estrés laboral, que lo puede llevar a padecer enfermedades crónicas o a afectar su entorno familiar.



ASOCIACIÓN SINDICAL DE EMPLEADOS DE ECOPETROL S.A. ASOPETROL

Constancia de depósito I-93 del 15 de Diciembre 2015 Min Trabajo

Pero no toda la responsabilidad debe recaer en el empleado. Le corresponde a la Empresa generar un ambiente de seguridad psicológica que permita aportar iniciativas de mejora en el hacer de cada día. Únicamente cuando los trabajadores se sienten bien tratados, cómodos pidiendo ayuda, compartiendo ideas con sus colegas, retando el esquema en el que se hacen las cosas, sin temores a posibles represalias, las empresas pueden adaptarse dinámicamente a las incertidumbres. Se requiere mucho más que jefes auditores del desempeño. Los verdaderos líderes conocen las fortalezas y limitaciones de sus subalternos, apalancan las primeras y buscan soluciones de manera conjunta para las segundas. Solo así se genera un entorno retador en el que los trabajadores pueden crecer profesionalmente y aportar activamente a la solución de los problemas.

No olvide que es importante también aplicar las reglas mínimas de cortesía: 1- Acepte o rechace las invitaciones a reuniones oportunamente; 2- Llegue a tiempo; 3- Preste atención, no realice actividades paralelas; 4- Advierta a sus allegados que está trabajando y no debe ser interrumpido en los horarios que establezca; 5- Encienda la cámara; 6- Prepare sus reuniones e invite únicamente a quienes deben participar. En síntesis: trate a los demás como espera que lo traten. Además, sea solidario. Piense que muchos de sus compañeros están siendo víctimas de persecución laboral y necesitan de su oportuna atención y la respuesta adecuada a los requerimientos que le hagan. Ayúdeles a disminuir su estrés laboral y la sensación de aislamiento. Recuerde que al igual que usted, esa persona es vulnerable y necesita su trabajo.

Con todo, existen algunas inquietudes de los trabajadores que la administración no ha abordado y es necesario poder aclarar:

- ¿Qué pasa si no se firma el otrosí en el plazo establecido? ¿Se puede pedir prórroga en caso de que el trabajador no esté seguro de su decisión?
- ¿Qué tipo de accidentes se podrían configurar como laborales? ¿Cómo diferenciarlos de los accidentes comunes?
- ¿Es obligatorio firmar el otrosí? ¿Qué pasa si no se firma? ¿Existirán represalias?
- ¿Cómo asegurar que quienes firmen el otrosí no vean afectado su desarrollo y crecimiento laboral?
- ¿Se puede revertir la firma del otrosí en caso de que en algún momento exista imposibilidad de poder trabajar en casa?
- ¿El segundo sitio de trabajo tendrá los mismos derechos que el primero?
- ¿Qué tipo de sanciones acarrearía no poder llegar a tiempo a las citaciones que haga la Empresa a trabajar en las instalaciones?
- ¿Los trabajadores que no estén de acuerdo con firmar el otrosí podrán tener acceso al esquema de trabajo en casa?



ASOCIACIÓN SINDICAL DE EMPLEADOS DE ECOPETROL S.A. ASOPETROL

Constancia de depósito I-93 del 15 de Diciembre 2015 Min Trabajo

Ponga por delante su salud y la estabilidad del entorno familiar. No piense que los auxilios de conectividad y para la adecuación de su puesto de trabajo en casa, le darán solución a las dificultades que puede llegar a experimentar. Infórmese y sopesese bien su situación particular antes de tomar una decisión que puede llegar a perjudicarlo. Finalmente, tenga en cuenta que los trabajadores que no firmen el otrosí de teletrabajo, deberán regresar a laborar en las oficinas bajo el esquema 100% presencial.

Que otros lo hayan hecho no es razón para hacerlo. Sea honesto consigo mismo. Si considera que no está preparado adecuadamente para manejar las amenazas del teletrabajo, no firme el otrosí. Exija que le aclaren plenamente sus inquietudes antes de actuar.

Los invitamos a enviarnos sus inquietudes al correo sindicatoasopetrol@gmail.com. Estaremos dando oportuna respuesta si requiere asesoría o apoyo jurídico.