

No. 03/2022 – Febrero 17 de 2022

### SOBRE EL TELETRABAJO

La pandemia causada por el Covid-19 hizo posible para el mundo laboral una realidad que no se había contemplado antes: La posibilidad de que los trabajadores laboraran desde sus hogares. Colombia no fue ajena a esta realidad y la Previsora y sus trabajadores tampoco lo fueron.

**SINTRAPREVI\***, en cumplimiento de su deber, estuvo, ha estado y estará atento a todo lo que acontezca en este contexto. Como se recordará, fue por solicitud expresa de la organización sindical, pensando en la salud de los trabajadores y sus familias, que, en marzo de 2020, la administración de la compañía implementó la modalidad de trabajo en casa.



El año anterior, durante varias semanas se llevó a cabo un proceso de pilotaje para evaluar la posibilidad de implementar el “teletrabajo” en la compañía. Terminado éste, la compañía le manifestó al sindicato: *“En efecto, se terminó el primer pilotaje de Teletrabajo el 07 de septiembre de 2021, cuyo resultado fue presentado al Comité de Presidencia el pasado 20 de septiembre. Se observó la necesidad de ampliar el tiempo de pilotaje e incluir a otras sucursales. De lo actuado se mantendrá informada a toda la organización”*.

El pasado lunes 14 de febrero, el Comité de Presidencia, luego de analizar el nuevo esquema presentado, aprobó su implementación.

Con sorpresa, vemos que ayer, miércoles 16 de febrero, fue enviada a los trabajadores de Bogotá, invitación para la “socialización de la política de teletrabajo”. Y decimos con sorpresa, porque el martes 15 de febrero la Gerente de Talento humano Verónica Urrutia acordó con el presidente de **SINTRAPREVI** José Antonio Becerra, que en la reunión del Comité de Relaciones Laborales del presente mes sería presentado el modelo de “teletrabajo” para ser analizado por la organización sindical. ¡Compromiso incumplido Doctora Verónica!

Ante esta decisión unilateral de la administración, para claridad de los trabajadores, manifestamos:

1. El “teletrabajo” es voluntario. En ningún caso tiene carácter obligatorio.
2. El “teletrabajo” es una modalidad diferente a la modalidad de “trabajo en casa” que actualmente se viene desarrollando por parte de los trabajadores. Esta segunda modalidad es de carácter temporal y se establece cuando se presentan situaciones excepcionales como la vivida desde hace dos años.
3. Para implementar el “teletrabajo” en la empresa, se deben cumplir una serie de condiciones que tienen implicaciones de carácter laboral y legal: Firma de un otrosí al contrato de trabajo; dado que el “teletrabajador” tiene una connotación diferente a un trabajador, la modificación del Reglamento Interno de Trabajo y la adaptación de los Manuales de Funciones y del Manual de Vinculación. Para todo ello, es indispensable contar con el concurso del sindicato.

No. 03/2022 – Febrero 17 de 2022

## SOBRE EL TELETRABAJO

4. La convención colectiva de trabajo no contempla la figura de los “teletrabajadores”, ni esta modalidad de contratación.

5. De la lectura del documento enviado ayer por la administración, surgen varias inquietudes y preocupaciones:

- a. Si uno de los principios que rige la modalidad de “teletrabajo” es la igualdad, ¿porque fueron excluidos de esta posibilidad los trabajadores de las sucursales de fuera de Bogotá?
- b. ¿Por qué sería el “teletrabajador” el que debe adecuar su espacio laboral y auto dotarse de los elementos de trabajo (silla, escritorio, etc.)? ¿No rompe este criterio el principio de igualdad frente a los trabajadores presenciales a quienes si se les dota de estos elementos?
- c. ¿Cuáles serían los “empleos teletrabajables”? La creación de esta figura subjetiva puede generar categorías no convenientes y forcejeos entre los trabajadores por estar o llegar a uno de estos “empleos”. Sumado a ello, esta figura puede tener implicaciones negativas para encargos, concursos internos y traslados.
- d. ¿Con que criterio se estableció el llamado “periodo de prueba”?
- e. ¿Por qué se relaciona la evaluación de desempeño (puntaje mínimo 85%) con la posibilidad de ser “teletrabajador”? ¿De donde surge este porcentaje? Esto podría generar favoritismos y preferencias por parte de los jefes. Además, esta connotación o “beneficio” no está contemplada en el actual modelo consensuado de Avanzar.
- f. Para los candidatos a “teletrabajo” se establecen una valoración psicológica y la realización de unas pruebas psicotécnicas y se determina un porcentaje del 40% para “aprobarlas”. Estas no están contempladas en la ley ni en el decreto que la reglamenta. ¿Cuál es el criterio para crearlas y establecer este porcentaje en la calificación? ¿Acaso se está creando otro concurso interno?
- g. ¿Con que criterio se determinó la duración de un (1) año para llevar a cabo el “teletrabajo”?
- h. ¿Cuál sería la “compensación” por el servicio de internet? Y ¿con que criterio se definiría la “tarifa única”?
- i. ¿Cuál sería la compensación por los gastos de energía eléctrica?

6. No estamos en contra del “teletrabajo”, pero consideramos que para su implementación debe haber absoluta claridad en todos los aspectos, para que los trabajadores no se vean afectados desde ningún punto de vista. Por ello, la participación activa de la organización sindical en este proceso es esencial.

Por todo lo anterior, instamos a nuestros afiliados y a los trabajadores en general a:

**NO DILIGENCIAR, FIRMAR, SUSCRIBIR O VALIDAR NINGÚN FORMATO O DOCUMENTO RELACIONADO CON EL “TELETRABAJO”, HASTA TANTO NO EXISTA UN ACUERDO O CONSENSO CON LA ORGANIZACIÓN SINDICAL AL RESPECTO.**

**COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL SINTRAPREVI**

Bogotá, jueves 17 de febrero de 2022.

*¡Estamos y estaremos juntos!*