

EL TELETRABAJO COMO ALTERNATIVA LABORAL A LA CRISIS DEL COVID-19, EN EL SECTOR BANCARIO DEL DISTRITO DE PANAMÁ



Telework as a labor approach to the covid-19 crisis, in the banking sector of the district of Panama

Adames Aparicio, Roldán; Bazán de Franco, Yolanda; Murillo, Adriana; Gómez, Mario

Roldán Adames Aparicio

roldan.adames@up.ac.pa

Universidad de Panamá, Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad, Panamá, Panamá

Yolanda Bazán de Franco

yolandabazandefranco@yahoo.com

Universidad de Panamá, Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad, Panamá, Panamá

Adriana Murillo

adriana.murillo@up.ac.pa

Universidad de Panamá, Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad, Panamá, Panamá

Mario Gómez

mario.gomez@up.ac.pa

Universidad de Panamá, Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad, Panamá, Panamá

Revista FAECO sapiens

Universidad de Panamá, Panamá

ISSN: 2644-3821

Periodicidad: Semestral

vol. 5, núm. 2, 2022

faecosapiens@gmail.com

Recepción: 11 Marzo 2022

Aprobación: 21 Abril 2022

URL: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/221/2213255010/>

Resumen: El término teletrabajo fue acuñado por primera vez en 1972 por Jack Nilles. Trabajó de forma remota en un complejo sistema de comunicación de la NASA para contribuir a la crisis petrolera existente en los Estados Unidos. En el año 2020 hemos visto cambios sin precedentes en la economía mundial y en el mundo del trabajo. El 11 de marzo del mismo año, la Organización Mundial de la Salud (OMS) calificó el nuevo brote de coronavirus como una pandemia e instó a todos los gobiernos mundialmente a enfrentar este problema con seriedad y a prepararse para la primera ola de la emergencia de salud pública con varias medidas drásticas, una de las cuales fue el confinamiento en muchos países (OMS, 2020). En consecuencia uno de los sectores afectados por esta medida, fueron los bancos establecidos en el Distrito de Panamá.

Palabras clave: Teletrabajo, pandemia, medidas drásticas, bancos, confinamiento.

Abstract: The term telecommuting was first coined in 1972 by Jack Nilles. He worked remotely on a complex NASA communication system to contribute to the existing oil crisis in the United States. In the year 2020 we have seen unprecedented changes in the global economy and in the world of work. On March 11 of the same year, the World Health Organization (WHO) described the new coronavirus outbreak as a pandemic and urged all governments worldwide to seriously face this problem and prepare for the first wave of the health emergency. public with several drastic measures, one of which was confinement in many countries (WHO, 2020). Consequently, one of the sectors affected by this measure were the banks established in the District of Panama.

Keywords: telecommuting, pandemic, drastic measure, banks, confinement.

INTRODUCCIÓN

Es necesario resaltar para conocer mejor la estructura económica de nuestro país que fue tomando con el tiempo un carácter dual que sigue vigente hasta la actualidad, donde coexiste un sector moderno basado en

servicios, dinámico, competitivo e inserto en la economía internacional, con otro más atrasado, de menos participación, y enfocado hacia actividades agrícolas o industriales poco competitivas a nivel internacional y, por lo tanto, destinado esencialmente hacia el mercado interno. La existencia de este dualismo llevó en muchas ocasiones al país a incorporar políticas indebidas a fin de minimizar las diferencias marcadas, políticas que muchas veces lejos de aminorar las diferencias las acrecentaban más por una mala administración de las mismas.

Si bien es cierto, nuestro país es considerado a nivel nacional e internacional como una economía de servicios, las normas laborales que se crearon a partir de 1972 tenían un enfoque más bien orientado al sector secundario de la economía, más específicamente a las industrias, pero su aplicación cubría ambos sectores excluyendo la parte agrícola con un estado concretamente al agro panameño. Las normas laborales fijadas en el código de trabajo panameño establecen claramente jornadas de trabajo de hasta 48, 44 y 40 horas, con horarios muy rígidos enmarcados en 8 horas de trabajo. A raíz de la situación de la pandemia por Covid-19 donde se tuvieron que tomar decisiones atípicas, el gobierno panameño tuvo que flexibilizar las jornadas y horarios mediante el teletrabajo, pero, sin contradecir o poner en riesgo las normas laborales.

Las empresas y sus líderes, con nuevas concepciones organizacionales y laborales, de la importancia que tiene el teletrabajo para los actores de la relación laboral, entendiendo que las empresas hoy tienen la responsabilidad de alinear las necesidades laborales con las individuales. El teletrabajo ha sido objeto de diversas consideraciones, encontrándose defensores convincentes del mismo, para quienes ha sido fuente de importantes beneficios económicos y personales y otros opositores que su crítica va dirigida a que es un claro medio de explotación de

los trabajadores.

El dirigir o movilizar el personal vinculado bajo esta modalidad a sus hogares como nuevo lugar de trabajo se presta para que laboren desde allí haciendo uso de sus equipos personales, muebles, sillas, teléfonos entre otros elementos de oficina que son de su propiedad y de uso incluso familiar.

CONTENIDO

El teletrabajo en el ámbito internacional La Organización Internacional de Trabajo (OIT), define el teletrabajo como “Una forma de trabajo en la cual:

a) el mismo se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y,

b) la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación”, lo cual implica concebir el teletrabajo como una manera de organizar y realizar el trabajo a distancia con la asistencia de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en el domicilio del trabajador o en lugares o establecimientos ajenos al empleador.

A nivel mundial, la forma de ver el teletrabajo es diversa, que tiene como aspecto común ser una forma de empleo que pretende omitir una de las características tradicionales en las relaciones laborales como es la prestación presencial del servicio y conforme a lo consagrado en las legislaciones se supedita a la utilización de las denominadas tecnologías de la comunicación y la información o simplemente a otras estrategias que suplan el desplazamiento del trabajador a lugares específicos de trabajo.

Concepto de teletrabajo

Etimológicamente, la palabra teletrabajo viene de la unión entre “telou” procedente del griego y “tripale” procedente del latín, que significan lejos y trabajar. Se pueden encontrar múltiples términos para denominar el teletrabajo como son: teletrabajo, trabajo a distancia o trabajo remoto, sin embargo, cabe destacar que

el primer término en utilizarse fue el teletrabajo, surgido en Estados Unidos en los años setenta. Fue aquí, en plena crisis del petróleo, el momento en que gracias a las telecomunicaciones se pudieron reducir los desplazamientos de los trabajadores hasta el centro de trabajo, definiendo así el teletrabajo como “cualquier forma de sustitución de desplazamientos relacionados con la actividad laboral por tecnologías de la información”

De acuerdo a Di Martino (2004) la organizacional internacional del trabajo define el teletrabajo como:

"Una forma de trabajo en la cual: a) el mismo se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y, b) la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación".

Sumando a ello, Blanplain (1995) manifiesta que un concepto más esmerado y apropiado entiende que “es cualquier forma de trabajo desarrollada por cuenta de un empresario o un cliente, por un trabajador dependiente, un trabajador autónomo o un trabajador a domicilio, y efectuada regularmente y durante una parte importante del tiempo de trabajo desde uno o más lugares distintos del puesto de trabajo tradicional utilizando tecnologías informáticas y/o de telecomunicaciones” p.8

Por esta razón podemos entender el teletrabajo como una forma de organización y/o ejecución del trabajo realizado en gran parte a distancia, y mediante el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, siendo pues, una actividad laboral desarrollada fuera de la empresa, por uso de internet, empleando herramientas informáticas y de las telecomunicaciones.

Por no olvidar, la Real Academia de la Lengua Española (RAE) define el teletrabajo del siguiente modo: Trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas.[1]

Existen muchas más definiciones de las citadas en estas líneas, pero en cualquier caso toda descripción debería contener las siguientes tres características:

- v El trabajo se realizará en un lugar físico diferente de la empresa.
 - v Se desarrollará con un uso intensivo de las TIC.
 - v Existirá un vínculo de comunicación con el empleador o empresa.

EL TELETRABAJO EN PANAMÁ

En efecto, el Covid 19, ha impulsado la utilización de herramientas tecnológicas, que en alguna medida han permitido que la economía y los puestos de trabajo, se mantengan a flote. Las medidas adoptadas por el Estado panameño, mediante lo dispuesto en el Decreto 81 de 20 de marzo de 2020, ha dado paso al uso del teletrabajo. Ante esta realidad, consideramos necesario hacer algunas reflexiones en torno a esta materia, la cual tendremos que implementar aún más en nuestras empresas y cumplir a cabalidad con los deberes y obligaciones que nos compete a cada una de las partes en la relación laboral.

En la inmensa mayoría de los casos, ha iniciado posterior al inicio de la relación laboral. Ante la situación de distanciamiento social y establecimiento de cuarentena total, con el consecuente impedimento y limitación en la movilidad de las personas, prácticamente estamos ante la modalidad de teletrabajo completo, sea con jornada completa o parcial.

TABLA 1
Concepto de regulación de teletrabajo en América Latina

Pais	Concepto	Ley/proyecto
Argentina	Se aplica el Convenio 177 de OIT, extendiendo el concepto de trabajo a domicilio, ante la ausencia de marco normativo. A la fecha solamente el Estado de Neuquén ha definido el teletrabajo a través de la Ley 2861 de 2013 como "la realización de actos o prestación de servicios, en las que el trabajo se realiza en lugares distintos al establecimiento del empleador, mediante la utilización de todo tipo de tecnología de la información y de las comunicaciones". El Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social, viene trabajando el Políticas para su adecuada implementación	Proyecto de ley 3499 de 2010 "Promoción y difusión del Teletrabajo" Proyecto de ley 3498 de 2010, "Régimen jurídico del Teletrabajo en relación de dependencia"
Brasil	No distingue entre el trabajo realizado en el establecimiento del empleador, al del empleado en la distancia siempre que se caractericen supuestos de la relación laboral. Los medios telemáticos e informáticos de comando, control y supervisión son equivalentes a efectos de la subordinación jurídica, significa mando personal y directo, el control y la supervisión del trabajo de otros.	Ley 12551 de 2011
Colombia	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 comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo	Ley 1221 de 2008
Costa Rica	Toda modalidad de prestación de servicios de carácter no presencial, en virtud de la cual un funcionario público, puede desarrollar parte de su jornada laboral mediante el uso de medios telemáticos desde su propio domicilio u otro lugar habilitado al efecto, siempre que las necesidades y naturaleza del servicio lo permitan, y en el marco de la política de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los funcionarios públicos.	Decretos Ejecutivos N° 34704 de 2008 Decreto Ejecutivo Temporal N° 35434 Teletrabajo para mujeres embarazadas.
Perú	El teletrabajo se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado 'teletrabajador', en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores.	Ley 30036 de 2013[2]

No habiendo definición unánime para teletrabajo, se logran identificar claramente entre las definiciones de los países algunos términos que resultan comunes entre ellos, como la localización por que se desarrolla en un espacio físico diferente a la empresa; el uso indiscutible de las TIC, y el cambio en la organización y realización del trabajo.

TABLA 2
Ventajas y desventajas del teletrabajo

VENTAJAS		DESVENTAJAS	
Colaboradores	Empleadores y organización	Colaboradores	Empleadores y organización
Ascenso virtual	Aumento de productividad de trabajadores	Espacios de trabajo no adecuados	Comunicación limitada con teletrabajadores con la organización.
Balance entre vida privada y vida laboral	Reducción de costos de instalaciones (luz, agua, teléfono, internet)	Falta de comunicación Invisibilidad en la organización	Procedimientos claros
Horarios flexibles	Mejorías en el reclutamiento de candidatos	Horas de trabajo extendidas	Compensación y beneficios
Disminución de costos de desplazamiento	Retención de personal capacitado	Gastos previamente asumidos por empleador	Coordinación del trabajo
Disminución de costos de vestimenta para laborar	Procesos descentralizados	Conflictos entre vida laboral y vida privada	Falta de compromiso de los teletrabajadores
Aumento de productividad	Mejoras a la cultura organizacional	Desarrollo de carrera	Cambios de cultura organizacional
Ahorro de tiempo	Compromiso con la organización	Limitación de promociones	Medición de desempeño laboral
Autonomía	Reducción de ausentismo y rotación	Aislamiento Expectativas poco realistas de desempeño	Manejo y liderazgo efectivo de teletrabajadores
Satisfacción laboral		Impactos psicológicos	Seguridad de información de la organización
Ahorro y mejora de alimentación			Soporte técnico

Fuente: Velázquez Camacho, C. M (2017). Teletrabajo: una revisión teórica sobre sus ventajas y desventajas.

EN EL CASO DE PANAMÁ ESTÁ: EL DECRETO EJECUTIVO NO. 133 DEL 16 DE SEPTIEMBRE DE 2020 QUE REGLAMENTA LA LEY DE TELETRABAJO Y DICTA OTRA DISPOSICIÓN

Por medio del Decreto Ejecutivo No. 133 del 16 de septiembre de 2020, se reglamenta la Ley de Teletrabajo, que oficializó todos los acuerdos alcanzados en la Mesa Tripartita de Diálogo por la Economía y el Desarrollo Laboral.

La reglamentación cubre los siguientes puntos:

La modalidad de teletrabajo es voluntaria y se debe garantizar el derecho de desconexión del trabajador para que disfrute de los periodos de descanso que le corresponden. Además, el trabajo puede ser móvil y suplementario.

El lugar de trabajo del teletrabajo se define de la siguiente forma:

- a) a. Para teletrabajo a tiempo completo, el lugar de trabajo son los lugares distintos al establecimiento del empleador, incluyendo el domicilio del trabajador, pero sin estar limitado a este, en los que se ejecutan labores por cuenta del empleador.
 - b. Para teletrabajo a tiempo parcial, el lugar de trabajo también podrá incluir a los establecimientos del empleador, aparte de la prestación de servicios fuera de dichas instalaciones.

Las jornadas extraordinarias de teletrabajo se regirán por las limitaciones, recargos y otras disposiciones establecidas en el Código de Trabajo.

El empleador deberá mantener un registro de las horas laboradas por el trabajador mediante los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos que el empleador determine y que puedan ser debidamente comprobables por ambas partes. Estos registros deben estar disponibles a los trabajadores para su consulta en todo momento.

Las órdenes del empleador, para el desempeño del teletrabajo, se podrán impartir por medios informáticos, de telecomunicaciones o análogos, sin perjuicio de otra modalidad, que brinde certeza sobre la autoridad que la impartió, claridad de la orden, fecha y su relación de modo directo con la ejecución de la modalidad de teletrabajo en desarrollo.

Los riesgos profesionales incluyen los eventos que se den en el lugar o lugares de prestación de teletrabajo, incluyendo el domicilio del trabajador, cuando dichos eventos sean a causa de las labores desempeñadas por cuenta del empleador. También se incluirán los accidentes de trabajo relacionados con el trabajo de guardia. La Caja de Seguro Social será la encargada de investigar y determinar la naturaleza de los hechos, según las normas vigentes sobre la materia.

El teletrabajo pactado en una adenda al contrato de trabajo es reversible para el empleador y para el trabajador. El plazo que deba darle el empleador al trabajador será el mismo que éste deba darle al empleador. El teletrabajo pactado en el contrato de trabajo solo será reversible en atención a lo establecido en el artículo 197 del Código de Trabajo.

Es obligación del empleador suplir al trabajador con los útiles, instrumentos, materiales, y programas informáticos necesarios para la ejecución el teletrabajo. Los mismos deberán ser utilizados únicamente para la ejecución de las actividades laborales. El empleador deberá asegurarse que el trabajador, cuente con lo necesario para facilitar la conexión por medios informáticos de telecomunicación y análogos, necesarios para ejecutar su trabajo. En caso de fallas en los servicios de telecomunicaciones o fluido eléctrico, el trabajador avisará oportunamente al empleador.

La entrega del equipo, previa revisión de este se hará constar por escrito y será firmada por ambas partes. Será responsabilidad del trabajador la conservación en buen estado de dichos útiles, instrumentos, materiales y programas informáticos y dará aviso inmediato a su empleador de cualquier hecho que haya causado o pueda causar daño a dichos equipos.

El empleador podrá, previo aviso al trabajador, revisar los equipos entregados para su actualización o revisión.

El trabajador no será responsable del deterioro de los útiles, materiales o instrumentos recibidos cuando sea causado por el uso, desgaste natural, caso fortuito, mala calidad o defectos. De igual forma, en caso de deterioro o desgaste normal del equipo, el empleador estará obligado a la reposición el mismo en atención a lo señalado en el artículo 128, numeral 3, del Código de Trabajo.

El trabajador deberá devolver todo el equipo y los materiales proporcionados cuando finalice la modalidad de teletrabajo.

Queda prohibida la instalación de cualquier tipo de programa informático que vulnere la privacidad del trabajador o de su familia.

El empleador sufragará los gastos relativos a los servicios públicos de electricidad e internet, al igual que los gastos de equipamiento, mantenimiento, reparación, herramientas, capacitación y demás, propios de la prestación del servicio en la modalidad de teletrabajo.

En caso de duda en la interpretación de las disposiciones establecidas en este reglamento se aplicarán los principios y normas del Código de Trabajo.

TABLA 3
Bancos en Panamá

BANCO	TIPO DE LICENCIA
Banistmo Banco Nacional de Panamá BNP Paribas Panamá	Licencia General Banco Oficial
Multibank BAC	Licencia General Licencia General
INTERNATIONAL BANK INC.	Licencia General Licencia General
Global Bank Inteligo Bank	Licencia General Licencia General
Caja de Ahorros Banesco	Licencia General Licencia General
Panamá Scotiabank	Licencia General Licencia General
Transformándose The Bank	Licencia General Licencia General
Nova Scotia (Panamá) Banco	Licencia General Licencia General
Aliado Banco Latinoamericano (Bladex) Banvivienda	Licencia General Licencia General
Credicorp Bank Canal Bank	Licencia Internacional Licencia General
St. George Bank & Co.	Licencia Internacional Licencia General
Bancolombia (Panamá) Banco de Crédito del Perú Primer	Licencia Internacional Licencia General
Banco del Istmo GTC Bank	Licencia General Licencia General
Inc. GNB. Sudameris Bank ES	Licencia General Licencia General
Bank (Panamá) Banco Internacional de Costa Rica	Licencia General Licencia General
Banco de Bogotá BCT Bank	Licencia Internacional Licencia General
International Towerbank	Licencia Internacional Licencia General
International Produbank	Licencia Internacional Licencia General
Panamá Banco de Occidente	Licencia Internacional Licencia General
de Panamá Banco Pichincha	Licencia Internacional Licencia General
Panamá Banco de Crédito (Panamá) Banco Davivienda	Licencia Internacional Licencia General
(Panamá) Mega Internacional	Licencia Internacional Licencia General
Commercial Bank MMG Bank	Licencia Internacional Licencia General
(Panamá) FBP Internacional	Licencia Internacional Licencia General
Bank Banco Trasatlántico	Licencia Internacional Licencia General
Banco del Pacifico (Panamá)	Licencia General Licencia General
Korea Exchange Bank	Licencia Internacional Licencia General
(Panamá) Bank Leumi	Licencia Internacional Licencia General
Le-Israel (Panamá)	Licencia Internacional Licencia General
Austrobank Overseas	Licencia de Representación
(Panamá) Metrobank Banco	Licencia Internacional Licencia General
Santander (Panamá) BHD	Licencia de Representación Licencia General
International Bank (Panamá)	Licencia General Licencia General
Mercantil Bank Banco Lafise	Licencia General Licencia General
Panamá Banco Delta Banco	Licencia General Licencia de Representación
Corficolombiana Bank Of	Licencia de Representación Licencia de Representación
China (Panamá) Internacional	Licencia de Representación Licencia de Representación
Unión Bank Stanford Bank	Licencia de Representación Licencia de Representación
Blubank Banco do Brazil	Licencia de Representación Licencia de Representación
(Panamá) Atlantic Security	Licencia de Representación Licencia General
Bank Banco de la Provincia de Buenos Aires Banco	Licencia General
Hipotecario Nacional Banco de Guayaquil (Panamá) Banco	
Panamá Capital Bank Banco de la Nación Argentina	
(Panamá) Banco Credit Andorra (Panamá) Andorra	
Banco Agrícola (Panamá)	
Cayman National Bank	
(Panamá) Societe Generale	
(Panamá) Capital Bank	

Fuente: Superintendencia de bancos de Panamá

METODOLOGÍA

El presente estudio utilizó el enfoque mixto, cualitativa y cuantitativo de carácter descriptivo, con la finalidad de analizar los datos obtenidos de un momento puntual para determinar si la modalidad del teletrabajo aporta al personal que labora en los bancos del distrito de Panamá, aspectos relevantes que puedan indicar que la medida adoptada a raíz del confinamiento decretada por el gobierno nacional producto de la pandemia, pueda prolongarse sustentablemente en el tiempo, sin perjuicio de las prestaciones laborales y seguridad social.

A continuación, se detalla la opinión de los encuestados de cada una de las preguntas:

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

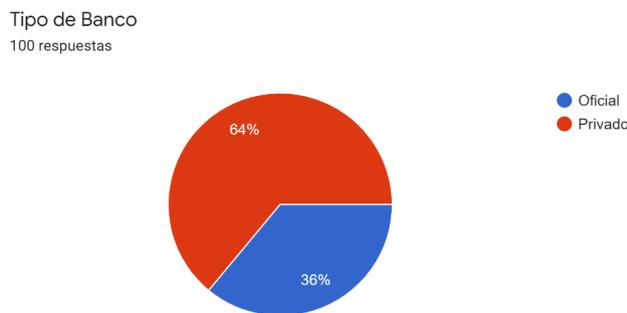


FIG.1
Tipo de Banco

La mayoría de las personas encuestados un 64% respondió que labora en empresa privada

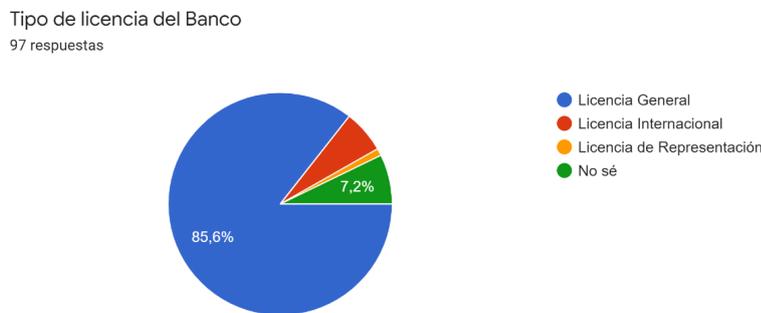


FIG.2
Tipo de licencia del Banco

El 85,6% de los bancos en el distrito de Panamá se caracteriza por la licencia general.

Años de servicio del banco en Panamá.
100 respuestas

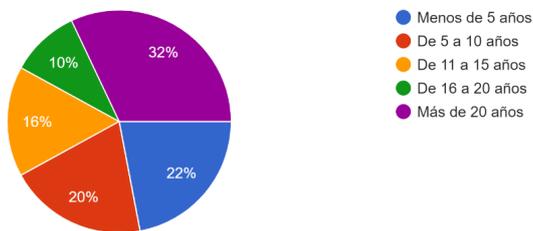


FIG.3
Años de servicio del banco de Panamá

Según los encuestados 32% respondió que tienen más de 20 años en la institución.

¿Ha tenido el banco empleados en Teletrabajo?
100 respuestas

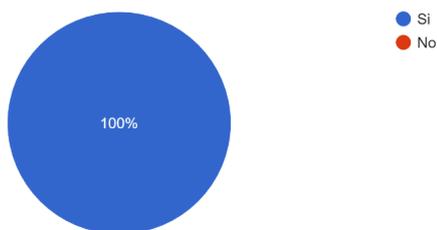


FIG.4
¿Ha tenido el banco empleados en Teletrabajo?

El 100% de los encuestados respondió que el banco ha utilizado la modalidad en teletrabajo

¿Ha laborado usted en la modalidad de Teletrabajo?
100 respuestas

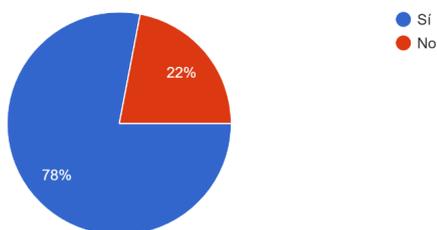


FIG.5
¿Ha laborado usted en la modalidad de Teletrabajo?

Con referencia a que, si el encuestado ha laborado en teletrabajo, el 78% contestó que sí.

¿El banco le ha proporcionado las condiciones físicas en su hogar para realizar su trabajo?
100 respuestas

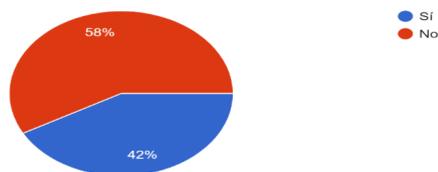


FIG.6

¿El banco le ha proporcionado las condiciones físicas en su hogar para realizar su trabajo?

En cuanto a si el banco le ha proporcionado condiciones físicas en su hogar para realizar su trabajo, el 58% respondió que no

¿El banco le ha facilitado los equipos, programas y materiales que necesita en su hogar?
99 respuestas

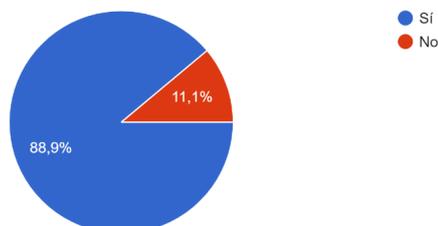


FIG.7

¿El banco le ha facilitado los equipos, programas y materiales que necesita en su hogar?

Según los encuestados, el 88,9% respondió que el banco sí le ha facilitado los equipos, programas y materiales que necesitaba en su hogar.

¿Ha contribuido el banco a sufragar los gastos de energía eléctrica en su hogar?
100 respuestas

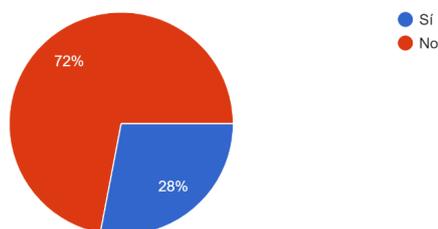


FIG.8

¿Ha contribuido el banco a sufragar los gastos de energía eléctrica en su hogar?

El 72% de los encuestados respondió que el banco no contribuye a sufragar los gastos de energía eléctrica en el hogar.

¿Ha respetado el banco sus horarios de descanso?
97 respuestas

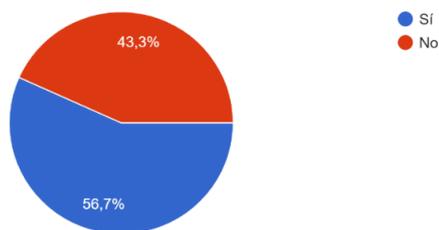


FIG.9

¿Ha respetado el banco sus horarios de descanso?

Con referencia a que, el banco ha respetado los horarios de descanso, e 56,7% respondió que sí.

¿Cuáles son los beneficios que le proporciona el teletrabajo?
100 respuestas

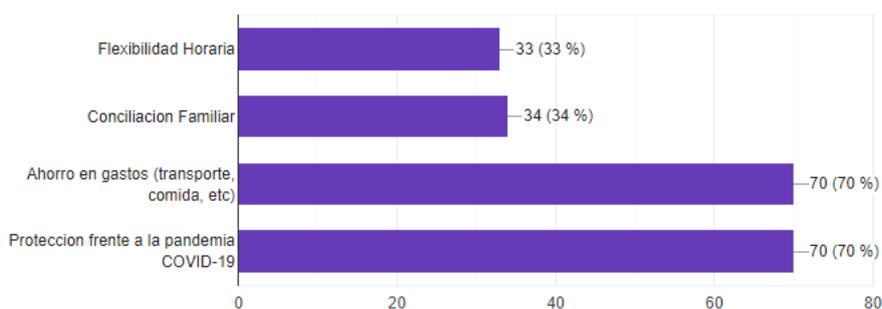


FIG.10

¿Cuáles son los beneficios que le proporciona el teletrabajo?

En su mayoría manifestó en cuanto a los beneficios que proporciona el teletrabajo está en el ahorro de gastos de transporte, comida, protección frente a la pandemia.

¿Cuál ha sido su mayor limitación durante el Teletrabajo?
99 respuestas

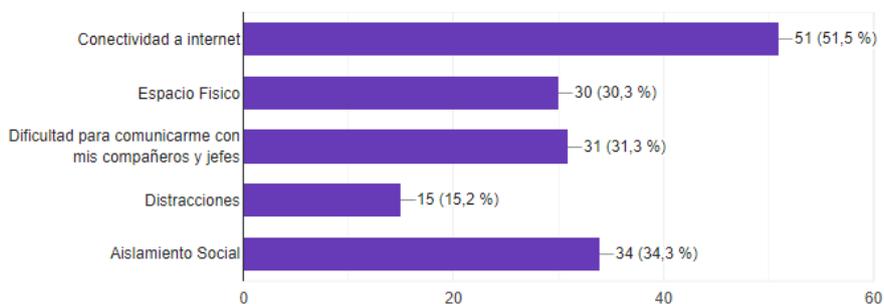


FIG.11

¿Cuál ha sido su mayor limitación durante el teletrabajo?

En cuanto a la limitación para ejercer el teletrabajo la mayoría el 51% se refirió a la conectividad a internet.

¿En qué aspectos ha mejorado su calidad de vida con el teletrabajo? (En esta pregunta puede seleccionar más de una respuesta)

100 respuestas

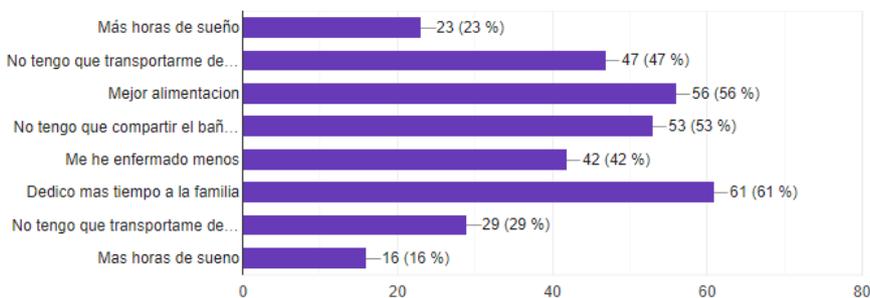


FIG.12

¿En qué aspectos ha mejorado su calidad de vida con el teletrabajo?
(En esta pregunta puede seleccionar más de una respuesta)

Referente a si el teletrabajo ha mejorado su calidad de vida, en la mayoría respondió que dedica más tiempo a la familia, mejor alimentación, privacidad en el uso del sanitario.

¿Aceptaría continuar en teletrabajo incluso si se le ofrece la modalidad presencial?

100 respuestas

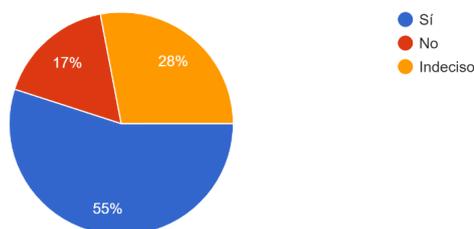


FIG.13

¿Aceptaría continuar en teletrabajo incluso si se le ofrece la modalidad presencial?

El 55% de los encuestados manifestó que le gustaría continuar en la modalidad de teletrabajo.

CONCLUSIONES

Después de analizar los datos emanados de cada una de las preguntas según los encuestados, debemos concluir en lo siguiente:

En el caso de aquellas empresas en las que se ha producido una modificación del contrato de trabajo con sus colaboradores, reduciendo horas de trabajo y el salario, estamos ante la modalidad de teletrabajo completo de jornada parcial.

La situación actual, llevó a la reducción de horas de trabajo con la consecuente reducción del ingreso económico de los colaboradores, quienes deben cumplir con sus tareas, desde sus hogares, a través del uso de los medios tecnológicos actuales.

Después de analizar las evidencias en cada una de reactivos de la encuesta, podemos manifestar que la modalidad teletrabajo como alternativa laboral frente al covid-19 arrojó aspectos positivos por lo que fue acertada la decisión de los bancos en aplicar la modalidad de teletrabajo. En la siguiente tabla presentamos las ventas y desventajas.

Existen elementos que coadyuvan a tipificar el carácter subordinado de esta modalidad de trabajo la provisión por el empleador de los medios físicos y métodos informáticos, la dependencia tecnológica y la propiedad de los resultados, entre otros.

Los encuestados manifestaron que el banco le ha facilitó los equipos, programas y materiales que necesitaron en su hogar para realizar el trabajo, se tuvo mucho rendimiento en su trabajo, los mecanismos necesarios y se sintieron muy satisfechos.

REFERENCIAS

- Arango Cardona LH. Teletrabajo en la Contraloría General de Antioquia [Internet]. Bogotá; 2013. Available from: <http://www.vivedigital.gov.co/teletrabajo/memorias.php?id=5>
- Blanplain, R.: The legal and contractual situation of teleworkers in the Member States of the European Union, Dublín: European Foundation for the Improvement of Living an Working Conditions, 1995, pág. 8
- Cataño SL, Gómez NE. El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo. Rev CES Salud Pública 2014; 5(1): 82-91
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: Diccionario de la lengua española, 23.^a ed., [versión 23.5 en línea]. [Fecha 14-abril-2022].
- Di Martino, Vittorio., and Linda. Wirth. 1990. "Teletrabajo #: un nuevo modo de trabajo y de vida." Revista internacional del trabajo. Vol. 109, no. 4 (1990) Ginebra : Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado de: https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay/alma992825153402676/41ILO_INST:41ILO_V2
- Henaó, C. B. (2019). Factores que determinan el éxito en la implementación del teletrabajo según teletrabajadores de una empresa de consultoría en Bogotá. Recuperado el 12 de 2 de 2022, de <https://repository.eafit.edu.co/handle/10784/13570>
- Icaza González- Ruiz Alemán (2020). Superintendencia de Bancos de Panamá. Recuperado de: <https://www.superbancos.gob.pa/es/info-gen-bancos/licencia-general>
- Santiago, G. T. (2012). Reflexiones en torno a los análisis sobre el teletrabajo. Trabajo y Sociedad (19), 0-0. Recuperado el 12 de 2 de 2022, de <http://scielo.org.ar/pdf/tys/n19/n19a02.pdf>
- Sempere, A.V. et al. (2002) C.: Nuevas tecnologías y Relaciones Laborales, Pamplona: Aranzadi, pág. 113.
- Velázquez Camacho, C.M. (2017). Teletrabajo: una revisión teórica sobre ventajas y desventajas. Investigación N° 10, marzo 2018, pp 1-10. Universidad Espíritu Santo- UEES. (Santiago, 2012)