

TELETRABAJO

Para Bogotá

• Alta Consejería Distrital de TIC •



BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS

Introducción

El Teletrabajo se ha convertido en una práctica que busca motivar a los trabajadores, dinamizar la realización de sus quehaceres diarios, reducir costos fijos y variables, dotar a las organizaciones con el mejor personal sin importar su lugar de residencia o de actividad, reducir el impacto ambiental y en general aprovechar todos los beneficios que las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones han puesto al servicio de la humanidad.

Por lo anterior, la **Alta Consejería Distrital de TIC** ha elaborado el presente documento que busca generar mayor conciencia sobre los beneficios del Teletrabajo, mediante el recuento histórico y una serie de recomendaciones que permitan la adopción de esta nueva modalidad de trabajo en entidades públicas y privadas de orden distrital.

Actualmente existen dos definiciones claves sobre el Teletrabajo, la primera de ellas expedida por la Organización Internacional del Trabajo (**OIT**) en la que es definido como: **“Una forma de trabajo en la cual: a) El trabajo 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”** (Citado en Vittorio Di Martino, 2004).

La segunda definición otorgada por el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008, lo define como: “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 las comunicaciones (TIC) para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”.

De acuerdo a las anteriores definiciones, se

reconoce a las TIC como el medio facilitador de la relación entre el empleado y empleador, y gracias a sus beneficios, la ausencia del trabajador en el lugar donde normalmente se desarrollan las actividades de la empresa, se convierten en elementos comunes. De esta forma se reconoce al Teletrabajo como una nueva forma organizacional en la que se requieren nuevos mecanismos de control y seguimiento de tareas.

La Ley citada anteriormente establece tres modalidades de Teletrabajo:

1. Autónimo:

Trabajadores independientes o empleados que se valen de las TIC para el desarrollo de sus tareas, que se ejecutan desde el lugar elegido por el teletrabajador.

2. Suplementario:

Trabajadores con contrato laboral que alternan la ejecución de sus tareas entre la empresa y un lugar fuera de ella, usando a las TIC para dar cumplimiento del envío de las mismas.

Se entiende que en esta modalidad, se teletrabaja al menos dos días a la semana.

3. Móvil:

Trabajadores que utilizan dispositivos móviles para ejecutar sus tareas.

Su actividad laboral les permite ausentarse con frecuencia de la oficina. No tienen un lugar definido para ejecutar sus tareas.

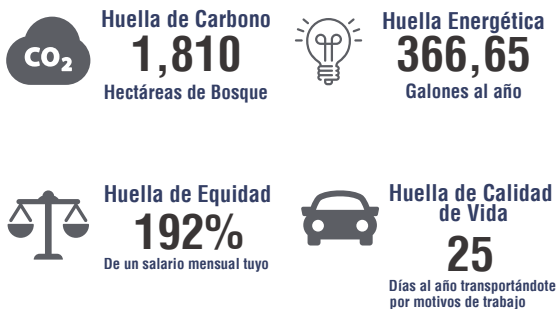
2. Antecedentes

El auge de tecnologías de la información y las comunicaciones, ha desplazado el uso de medios de comunicación como el correo postal y la telefonía fija, debido al incremento de tecnologías que han modificado prácticas hacia el uso de dispositivos móviles, videoconferencias, redes sociales, aplicaciones o computación en la nube entre otros, por lo cual se han creado nuevas formas de comunicación y desde el punto de vista laboral ya no resulta indispensable que las personas estén en un lugar predeterminado para trabajar, es posible eliminar las barreras espacio-temporales creando oficinas virtuales, conservando los resultados esperados por las organizaciones.

De igual manera la disminución del impacto ambiental se convierte en uno de los principales beneficios de esta modalidad de empleo. A continuación se presenta un ejemplo del ahorro que podrían tener **4 teletrabajadores**.

1

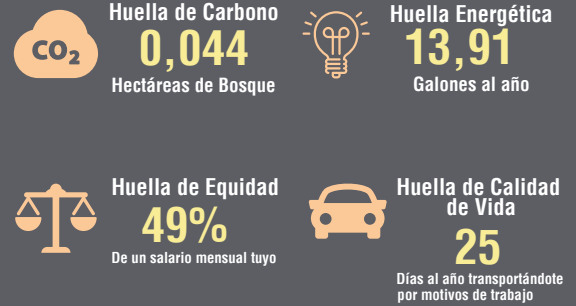
Tu huella personal es:



Fuente: Cálculos basados en información real de la Alta Consejería Distrital de TIC
Calculapp para teletrabajadores www.teletrabajo.gov.co

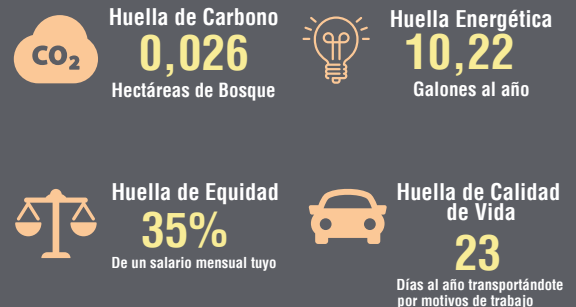
2

Tu huella personal es:



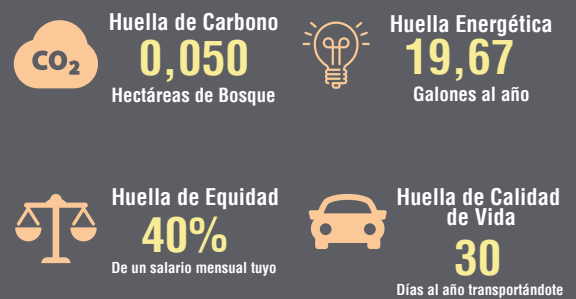
3

Tu huella personal es:



4

Tu huella personal es:



A continuación se mostrarán los ahorros alcanzados en la **Alta Consejería TIC** producto del Teletrabajo desarrollado por varios de los colaboradores que actualmente desempeñan su labor bajo esta modalidad.

Conoce cuánto dinero podría ahorrar tu empresa al año por implementar el teletrabajo.



Teletrabajadores: 6



Ahorro por servicios de energía

\$ 1.268.810

11,8 %



Ahorro por servicios de agua

\$ 145.381

1,4 %



Ahorro por arriendo (m2)

\$ 4.814.964

44,9 %



Ahorro por mobiliario

\$ 4.500.000

41,9 %

Cuándo tus empleados teletrabajan tu empresa ahorra al año:

\$ 10.729.155

Teletrabajadores: 10



Ahorro por servicios de energía

\$ 10.573.416

2,9 %



Ahorro por servicios de agua

\$ 1.211.505

0,3 %



Ahorro por arriendo (m2)

\$ 190.080.000

51,8 %



Ahorro por mobiliario

\$ 165.000.000

45,0 %

Cuándo tus empleados teletrabajan tu empresa ahorra al año:

\$ 366.864.921

Fuente: Cálculos basados en información real de la Alta Consejería Distrital de TIC
Calculapp para teletrabajadores www.teletrabajo.gov.co

Según el “Estudio de penetración y percepción del teletrabajo en Colombia 2016” se presentó un incremento de 84% en el número de teletrabajadores en Bogotá entre los años 2014 y 2016, pasando de 30.335 teletrabajadores en 2012 a 55.848 en 2016, continuando Bogotá como líder en teletrabajo a nivel nacional.

Por otro lado, este mismo estudio concluye que el teletrabajo tiene más penetración dependiendo del tiempo de desplazamiento promedio en las ciudades. **En Bogotá el promedio de desplazamiento en el año 2014 era de 64 minutos.**

Se destaca también en este estudio que el 60% de teletrabajadores se concentra en el sector servicios, así mismo se percibe una importante disminución de los costos operacionales (costos fijos, planta física, puestos de trabajo, recursos), y se registra aumento en la productividad y los procesos, ahorrando tiempo en los desplazamientos y mejorando la calidad de vida de los trabajadores.

El primero de mayo de 2012 día internacional del trabajo se expidió el decreto 0881 de 2012 que se encarga de reglamentar la Ley 1221 de 2008, con el cual se busca promover la adopción del teletrabajo en Colombia. Entre los aspectos más importantes del mencionado decreto se incluyen las indicaciones del contrato, las cuales son:

- * Condiciones de servicio, medios tecnológicos y de ambiente requeridos, la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y espacio.
- * Determinar los días y horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.
- * Definir la responsabilidad en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.

* Medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.

3. Diagnóstico

De acuerdo a la encuesta de movilidad del 2011, el **54%** de los viajes que se realizaban en la ciudad de Bogotá tenían como objetivo los desplazamientos de ida y vuelta al lugar de estudio o trabajo de los capitalinos, aproximadamente **9,5 millones de viajes diarios.**

Durante el periodo de estudio se estimaron **5,5 millones** de viajes por desplazamientos laborales. En cuanto a tiempo de desplazamiento un trabajador gastaba en promedio **54 minutos** hacia su trabajo, tiempo que aumentaba 18 minutos si se encontraba en hora pico, es decir, 72 minutos.

Lo anterior significaba un gasto de **18,4 días** por año solamente movilizándose al trabajo de cada ciudadano y este valor aumenta a 24,5 días si se hacía en hora pico. **Anualmente los bogotanos gastan 1,15 millones de pesos anualmente para llegar a sus trabajos.**

En cuanto a contaminación y desgaste energético encontramos que se emitieron 1'015.146 toneladas de CO2, para absorber esa cantidad de polución sería necesario sembrar más de 5.600 árboles en un área equivalente al parque Simón Bolívar. Por huella energética se consumieron anualmente 1.300 millones de galones de combustible, suficientes para llenar 2.050 piscinas olímpicas.

Commuting Time and Gallup-Healthways Well - Being Index Scores

Minutes from home to work	Average index score
0-10	69.2
11-20	68.3
21-30	67.5
31-45	67.1
46-60	66.4
61-90	66.1
91-120	63.9

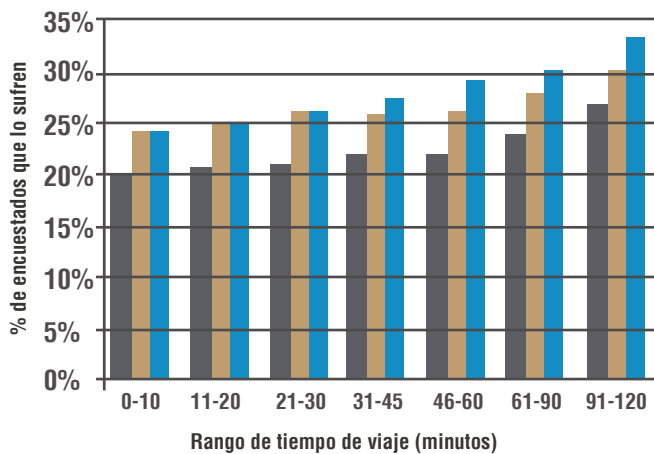
Gallup-Healthways Well-Being Index, July 2009 - June 2010
GALLUP

Según la consultora Gallup existe una relación inversa entre el tiempo de desplazamiento y el promedio de vida de los trabajadores.

Los resultados anteriores se apoyan en las gráficas presentadas a continuación, entre los principales quebrantos de salud se encontró que el:



De igual manera se encuentra que a mayor tiempo de viaje aumentan los niveles de preocupación y disminuye la sensación del descanso reparador, lo anterior tiene importantes implicaciones en la salud mental de los viajeros.

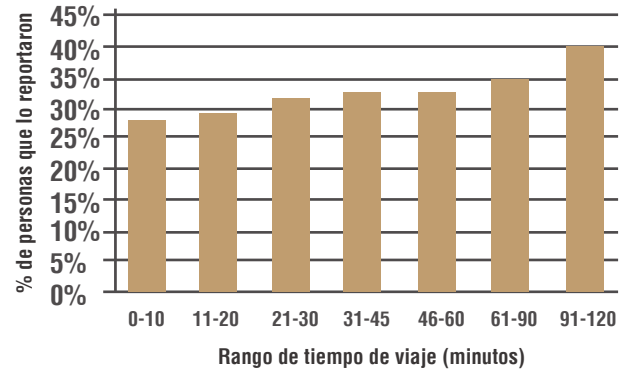


- Alto Colesterol**
- Obesidad**
- Dolor de Cuello o espalda**

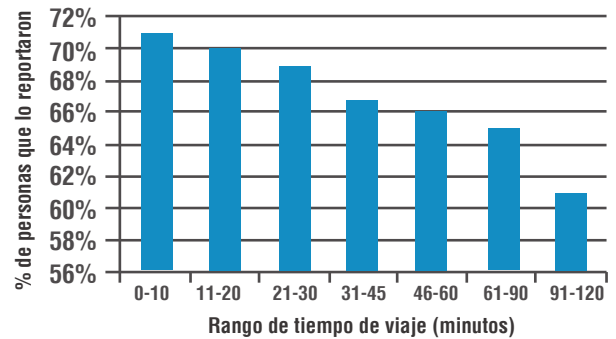
Fuente: Impactos del Teletrabajo Distrital. Secretaría Distrital de Movilidad. Cálculos basados en el estudio de Gallup

[<http://www.gallup.com/poll/142142/wellbeing-lower-among-workers-long-commutes.aspx>]

ALTOS NIVELES DE PREOCUPACIÓN



DESCANSO REPARADOR



En este momento es necesario enfocarnos en los impactos del teletrabajo, bien sea positivos o negativos.

En 2015 la hora de un trabajador Bogota valía **\$21.874 pesos**, si en promedio cada ciudadano gasta 54 minutos camino al trabajo, al año cada trabajador en la ciudad perdió \$9,6 millones en movilidad asociada al trabajo, es decir, los bogotanos perdieron **\$26.700 millones de pesos equivalentes al 13% del PIB de Bogotá.**

Lo anterior no es solo un problema de salud o de movilidad también es de sostenibilidad para la ciudad ya que se podría mitigar la contaminación y optimizar el espacio vial, lo que agilizará considerablemente los tiempos de desplazamiento en la ciudad motivando la eficiencia de la ciudad.

3.1 Retos para la implementación

Existen 6 retos de cara a la implementación exitosa de un modelo de teletrabajo, es necesario generar estrategias para la superación y mitigación de cada uno de los siguientes retos:

1. Control

La confianza se convierte en el principal requerimiento para la implementación del teletrabajo ya que este permite realizar evaluación a los trabajadores por tareas y objetivos cumplidos y no por horario establecido.

2. Productividad

El equilibrio entre familia y trabajo aumenta la motivación y felicidad de los trabajadores lo que se traduce en aumentos de productividad, sin detrimento de las relaciones familiares.

3. Costos

Las inversiones necesarias para la aplicación de una estrategia de teletrabajo pueden ser consideradas excesivas o costosas, sin embargo, éstas pueden ser recuperadas en el mediano plazo, vía reducción de costos fijos.

4. Cultura organizacional

Una mentalidad abierta al cambio y a la flexibilidad favorece la adopción del teletrabajo, ya que los supervisores y colaboradores deben empezar a orientar su trabajo a la consecución de resultados, a la adopción de nuevas tecnologías y al trabajo de equipo .

5. Políticas

La legislación colombiana ya se adaptó para implementar el teletrabajo ahora los interesados deben realizar una revisión de sus políticas internas para hacer del teletrabajo una realidad.

6. Tecnológico

Las necesidades tecnológicas difieren entre organizaciones y aunque las inversiones y cambios se requieren, para la implementación del teletrabajo, éstas se transforman en productividad y optimización de recursos de las organizaciones.

4. Objetivos

El presente documento tiene como finalidad concientizar sobre los beneficios que tiene el teletrabajo, adoptar y comunicar los lineamientos establecidos por el Gobierno Nacional y la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional, para la implementación del teletrabajo en organizaciones privadas y públicas, que pueden ser implementados en el Distrito Capital.

Estimación realizada a partir del PIB Nacional de 2015, la participación de Bogotá en el PIB Nacional y el promedio de la población ocupada en 2015 (DANE)

5. Beneficios

Se destacan los siguientes beneficios de esta nueva modalidad de trabajo:

- * Aumento en la productividad y reducción de los costos fijos.
- * Mejoras en calidad de vida de los trabajadores e incentivo al trabajo de equipo.
- * Promoción de la inclusión social.
- * Aporta al mejoramiento de la movilidad de las ciudades y reduce los índices de contaminación.
- * Impulsa el uso y apropiación de las nuevas tecnologías.

De igual manera desde diferentes áreas o ámbitos de las organizaciones se puede encontrar una diversa gama de beneficios gracias a la implementación del teletrabajo, las principales áreas afectadas son las siguientes:

Negocio:

Mayor productividad equivalente a mayores ingresos y mayor crecimiento del negocio. Costos predecibles asociados a la flexibilidad de la inversión en planta física, tecnológica y recursos humanos que responderán a la demanda. A mayor demanda, crecimiento de la organización con inclusión de teletrabajadores; a menor demanda, escasos costos fijos. Reducción de costos fijos en planta física, mantenimiento, servicios públicos, entre otros.

Operaciones:

Control y seguimiento permanente al desarrollo de las tareas programadas a través de las herramientas tecnológicas. Procesos descentralizados pero interconectados.

Recursos Humanos:

Mejoramiento de las condiciones del reclutamiento al poder contratar al personal más calificado sin importar su ubicación o disponibilidad de desplazamiento hacia la sede de la organización. Mayor índice de retención del personal capacitado. Equilibrio entre los espacios laborales y personales de los empleados que generan mayor calidad de vida que se traduce en mayor productividad.

TI:

Reducción del costo en adquisición de hardware y software. Política "Bring Your Own Device -BYOD-" que aprovecha los dispositivos de propiedad del trabajador y no aumenta costos para la organización. Control total sobre los escritorios virtuales y el flujo de la información. Reducción del esfuerzo en mantenimiento de equipos y optimización de la capacidad de respuesta frente al crecimiento de la compañía.

Responsabilidad Social:

Reducción de la huella de carbono al evitar desplazamiento de los trabajadores hacia la empresa. Inclusión socio-laboral de población vulnerable gracias a las TIC: situación de discapacidad, aislamiento geográfico, cabezas de familia. Aporte al mejoramiento de la movilidad de las ciudades y reducción del tráfico asociado a las jornadas de trabajo.

Aplicación de buenas prácticas laborales que contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y a su desarrollo, con la integración de los últimos avances de la tecnología y nuevas formas de trabajar.

Trabajadores:

Ahorros en tiempos por desplazamiento entre hogar y oficina. Ahorros en dinero derivados de la disminución de desplazamientos, tangibles en la reducción de costos de combustible o pagos de transporte público. Ahorros y mejoras significativas en la alimentación y la salud de los trabajadores, al consumir alimentos preparados en sus hogares. Mejoras en la salud al reducir el estrés derivado de los desplazamientos y los gastos asociados, además de oportunidades de incluir en la rutina diaria tiempo para el cuidado físico.

Reducción de la huella de carbono y el impacto ambiental producido por cada trabajador durante los desplazamientos y el consumo de energía en las oficinas. Mejora en los lazos familiares y vecinales al tener mayor presencia física en el hogar y otros espacios de socialización. Optimización de las actividades personales gracias al desarrollo de habilidades para la gestión del tiempo y las tareas.

Sí 1 de cada 10 usuarios de vehículo privado teletrabajara

lo que necesitaría

≈ **26,718** de bosque para ser absorbido

lo que equivale a más de

236 parques como el Simón Bolívar

se dejarían de hacer aproximadamente

42,916 Viajes diarios al trabajo

se dejarían de emitir aproximadamente

42,215 ton CO₂eq al año

Sí un vehículo ocupa **33m²**

se ahorrarían

1.416.241 m² de espacio vital

lo que equivale a

101 plazas de Bolívar

Fuente: Impactos del Teletrabajo Distrital. Secretaría Distrital de Movilidad. Cálculos basados en la encuesta de movilidad 2011

6. Fases de Implementación

La implementación del teletrabajo contempla 5 etapas o pasos a seguir:

6.1 Primera fase Compromiso Institucional

Como se ha visto anteriormente la implementación del teletrabajo significa un cambio estructural y organizacional profundo, es por esto que se requiere liderazgo, participación y coordinación, todo esto respaldado por la voluntad y compromiso de los directivos; sin el compromiso institucional no es posible pensar en un proyecto de adopción del teletrabajo que alcance las expectativas y genere los beneficios impulsados por sus promotores.

En esta primera etapa se deben seguir los siguientes tres pasos los cuales son:

- 1. Acuerdo a nivel directivo**
- 2. Conformación del equipo líder**
- 3. formalización del inicio del proyecto**

Los pasos anteriormente mencionados van desde la presentación de la política de teletrabajo a los directivos, pasando por la conformación de un equipo de apoyo a la implementación de esta iniciativa; conformado principalmente por las áreas de Recursos Humanos, Financiera, Tecnología y Seguridad informática, Jurídica, Salud y Sindicato (en caso que exista); finalizando en la manifestación de la voluntad de implementar el teletrabajo, en las entidades públicas esto se puede realizar con la expedición de una resolución que respalde las acciones del proyecto mientras que en las entidades privadas se puede hacer con un comunicado en el cual se manifieste la voluntad de los interesados y se deleguen responsabilidades.

6.2 Segunda fase Planeación general

La implementación del teletrabajo no es diferente a otros proyectos que gestionen al interior de las empresas de esta forma se requiere planeación para que las acciones se orienten hacia el logro de los objetivos propuestos.

Como primera medida se realizará la planeación general del proyecto de forma que se defina el contenido y ámbito de aplicación para conocer el modelo, características, condiciones y requisitos de una buena implementación.

La sensibilización cobra especial importancia ya que de ella depende que cada responsable sea garante de los procesos y la implementación se realice de una forma mucho más fluida, especialmente al nivel de los líderes y jefes quienes deben ser conscientes de su responsabilidad en las decisiones y acciones que dependen de su área.

6.3 Tercera fase Autoevaluación

Para implementar el teletrabajo en organizaciones privadas o públicas es necesario realizar un balance a nivel jurídico, tecnológico, organizacional y de recursos humanos que determine si la entidad cuenta o no con las condiciones básicas requeridas que favorezcan el teletrabajo.

A nivel jurídico se debe identificar los requerimientos de la Ley 1221 de 2008 y el decreto 0884 de 2012, establecer los principios de voluntariedad, igualdad y reversibilidad de igual manera se tienen que validar los requisitos y verificación de materia social ARL que deben tener los puestos de trabajo entre otros.

En la autoevaluación tecnológica se debe identificar la infraestructura y condiciones TIC dispuestas para el teletrabajo, qué aplicaciones son funcionales dentro y fuera y qué procesos podrían funcionar en el teletrabajo. En este punto es necesario tener claro la realización de capacitaciones a algunos teletrabajadores para que hagan un adecuado uso de las TIC.

Organizacionalmente, se deben reconocer los cargos que no pueden teletrabajar por el tipo de información que manejan o porque no se dispone de una adecuada accesibilidad a las TIC. Existen una serie de condiciones generales que se deben reconocer tales como: factores que puedan afectar el proceso, presupuesto requerido (origen y uso), elementos para medir productividad y desempeño.

Con aras de finalizar la fase de autoevaluación se debe estructurar un reporte que contenga las conclusiones de los componentes mencionados anteriormente, también se debe definir cómo se va a compensar por gastos en equipos, conexión, mantenimiento y energía.

6.4 Cuarta fase Prueba Piloto

Una vez cursados todos los anteriores pasos se inicia la prueba piloto, con la definición de la población objetivo (cargos, niveles y áreas). Seguido a esto se debe hacer una convocatoria en la cual se definan las condiciones, duración y establecer la voluntad de participar.

La selección podría estar a cargo del jefe del área de talento humano y de tecnología. Es importante considerar criterios objetivos² que permitan una selección acertada ya que son los futuros teletrabajadores quienes desarrollarán el trabajo a distancia y cursarán todas las transiciones. A continuación se deben realizar una serie de capacitaciones a los participantes del piloto en diferentes áreas o temáticas como: Lineamientos y políticas generales de la organización para el teletrabajo; manejo del cambio y competencias para

teletrabajar; uso y manejo de las herramientas de tecnología; prevención en salud y riesgos laborales.

Con los resultados del autodiagnóstico y de las evaluaciones se revisarán y solucionarán los requerimientos de los trabajadores. A nivel administrativo se deben realizar los ajustes pertinentes al contrato y la notificación a la ARL; mientras que a nivel tecnológico se tienen que dotar los equipos con los programas y aplicaciones necesarios para un adecuado desarrollo de las actividades, de igual manera se tiene que verificar el acceso y manejo en remoto a la información.

Continuando con la fase de la prueba piloto se tiene que crear una serie de cuestionarios que permitan la recolección de información pertinente desde la visión de la entidad y de los teletrabajadores en las siguientes áreas: Percepciones, emociones y sentimientos de los teletrabajadores durante la puesta en marcha del proceso; tiempos requeridos para la ejecución de las distintas actividades; comparación de resultados entre el modelo de trabajo presencial y el teletrabajo; y control sobre inversiones, retornos, costos y ahorros derivados de la ejecución del proyecto.

Finalmente se llega a la etapa de pilotaje donde los trabajadores empiezan a trabajar fuera de la organización, una de las más importantes, ya que aquí el trabajador demuestra competencia y capacidad, mientras que la organización evalúa el cumplimiento de sus expectativas. De igual manera se debe poner especial atención a los siguientes aspectos: Revisión del proyecto de teletrabajo, fines y objetivos; capacitación permanente a los teletrabajadores para el desarrollo de nuevas competencias en gestión de proyectos administración del tiempo y herramientas de comunicación; seguimiento y apoyo a las competencias relacionadas con el uso tecnológico y los procesos de comunicación asociados a éste; revisión y atención permanente a los derechos y responsabilidades relacionadas con el trabajo

²

Unos criterios objetivos podrían ser: Interés y voluntad, antigüedad en la organización, condiciones excepcionales y porcentaje de teletrabajadores por área.

diario tales como mantenimiento de dispositivos; mejores prácticas en administración del tiempo y el espacio físico, entre otras y; atención permanente a las normas de higiene y seguridad laboral.

La evaluación de la prueba piloto debe ser un proceso que se desarrolle paralelamente, para poder identificar inconvenientes y dar una respuesta oportuna y definitiva. Existe una serie de criterios a evaluar permanentemente como productividad, rentabilidad y satisfacción de empleados y de la organización. De igual manera se pueden cuantificar los resultados en indicadores relacionados con:

- * **Reducción de los costos de planta física**
- * **Reducción del ausentismo**
- * **Reducción de rotación del personal y mejoramiento del proceso de reclutamiento y retención.**
- * **Incremento en el acceso a nuevos mercados con oferta profesional, como el colectivo de personas en condición de discapacidad.**

Así como la evaluación se realiza paralelamente, la socialización del proceso también debe ser transversal y permanente ya que no todos los medios son los adecuados para transmitir los mensajes necesarios de igual manera debe estar alineada con las estrategias de comunicación externa e interna.

6.5 Quinta fase Adopción

Realizada la evaluación del modelo, junto con la corrección de procesos y comprendido el alcance de la adopción del teletrabajo, se debe tomar la decisión sobre la implementación o no de esta forma de trabajo. Esta etapa del modelo consiste en actualizar los procesos probados y ajustados de acuerdo al piloto, se deberán cumplir los requisitos legales, como ajustes al reglamento interno del trabajo, manual de funciones y competencias.

Con miras a volver el modelo sostenible en el tiempo, se deben implementar estrategias que:

- * **Mantengan la motivación de los empleados a través de encuentros en los que se generen opiniones y expectativas frente al proceso.**
- * **Generen sentido de pertenencia y responsabilidad frente a la misionalidad de la entidad.**
- * **Coordinen las cargas laborales entre jefes y teletrabajadores, pues éstas tienden a aumentar dada la mayor productividad de los empleados.**
- * **Mantengan el seguimiento y proceso de evaluación, prestando especial atención a las percepciones de aquellos empleados que no teletrabajan.**

Finalmente solo queda generar el banco de buenas prácticas, el cual contará con ejemplos que ayuden a ser más exitoso el proceso, este manual debe estar incluido en las estrategias de comunicación que se definieron previamente. Identificar los mitos y paradigmas creados entorno a la cultura del teletrabajo se convierte en un proceso que enriquece la aplicación del proceso ya que desmentir los mitos que existen frente a esta labor abre oportunidades a los colaboradores de la organización.

6.5.1 Aspectos a tener en cuenta en el sector privado

Es necesario tener en cuenta la existencia de una serie de aspectos específicos a los sectores de la economía,³ en este sentido, en el sector privado encontramos 5 aspectos a tener en cuenta:

Voluntariedad:

Este aspecto hace referencia a la declaración por parte del empleador o del trabajador en pertenecer a esta modalidad de trabajo, en

3

Entendiendo sectores de la economía como la división entre organizaciones públicas y privadas.

cualquier caso cualquiera de las partes puede aceptar o no la oferta sin que en ningún caso se entienda como la vulneración de algún derecho o incumplimiento de alguna obligación.

Acuerdo de teletrabajo:

La firma o acuerdo de Teletrabajo se constituye como una parte integral del contrato de trabajo en el que se expresa que el trabajador pasa a tener la condición de teletrabajador, en este documento se incorpora las especificidades en que operará el teletrabajo entre el trabajador y la empresa.

Reglamento interno de trabajo:

En este aspecto es importante realizar la modificación al reglamento interno de trabajo en las organizaciones. El empleador tiene la obligación de informar al teletrabajador sobre las restricciones de uso de equipos y programas informáticos, la legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual, seguridad de la información y en general las sanciones que puede acarrear por su incumplimiento.

Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral (SSSI):

Los teletrabajadores deben estar afiliados al SSSI. El pago de los aportes se debe efectuar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes -PILA-. De igual manera, se debe hacer el reporte de teletrabajadores ante las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL).

Reversibilidad del Teletrabajo:

La reversibilidad es una facultad que tiene el empleador y un derecho del trabajador. Este aspecto consiste en la posibilidad de que el teletrabajador retorne a su puesto habitual de trabajo en las instalaciones del empleador. En los casos en que medie entre el empleado y la organización un acuerdo de teletrabajo, es decir, que previamente el teletrabajador haya sido contratado pero no bajo esta modalidad y que de forma voluntaria se acogió a ella, aplica la reversibilidad del teletrabajo.⁴

6.5.2 Aspectos a tener en cuenta en el sector público

En el sector público encontramos los siguientes 6 criterios:

Criterios de selección y voluntariedad

Estimada la necesidad de implementar el teletrabajo en la organización pública, luego de definir las funciones aptas para ser desempeñadas por esta modalidad y las capacidades requeridas por los funcionarios, se debe establecer un proceso en el cual se determinan los criterios de selección de los teletrabajadores. La voluntariedad en el sector público opera bajo el mismo esquema que en el sector privado.

⁴

Guía jurídica para el sector privado. Recuperado 10 de octubre de 2016.

<http://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8423.html>

Adaptación de manual de funciones:

Según el Departamento Administrativo de la Función Pública cada organización debe realizar una revisión del Manual Específico de Funciones con el objeto de identificar las actividades susceptibles para ser desempeñadas a través de esta modalidad de trabajo.

Resolución general:

En la resolución que la organización expida en virtud del programa de teletrabajo que se vaya a implementar, debe establecer condiciones mínimas que regulen su ejecución, prestando atención especial a temas como el auxilio de transporte, el sistema de capacitación y bienestar social, el mantenimiento de equipos informáticos y el valor de la energía.

Resolución individual:

El acto administrativo que otorga la condición de teletrabajador a un empleado público deberá contener la información específica relacionada con el proceso de adopción del teletrabajo para cada funcionario; además deberá considerar aspectos relacionados con la evaluación del teletrabajador.

Afiliación al sistema de Seguridad Social Integral (SSSI):

La afiliación al sistema de Seguridad social integral se da bajo los mismos criterios que en el sector privado, lo que implica que se debe hacer la

⁵
Guía jurídica para el sector privado. Recuperado 10 de octubre de 2016.
<http://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8428.html>

afiliación a todas las instancias obligatorias y además reportar la novedad a la ARL como teletrabajador de cada funcionario que asuma esta modalidad. Las organizaciones públicas en el acto administrativo que reglamenta el teletrabajo deben incluir las condiciones especiales en materia de Riesgos Laborales para que operen.

Reversibilidad del Teletrabajo:

La reversibilidad en el sector público, opera de igual forma que en el sector privado. En el caso de organizaciones públicas, en la Resolución Individual estará especificada la duración de la modalidad laboral para el funcionario, es decir, que no se podrá teletrabajar de manera indefinida. Cumplido el plazo definido, podrá renovarse de nuevo, mediante otro acto administrativo.⁵

Beneficios que brinda el Gobierno Nacional para entidades vinculadas al Pacto por el Teletrabajo:

1

Acompañamiento técnico por parte de la comisión asesora de teletrabajo, en temas jurídicos, tecnológicos y de recursos humanos para la implementación de programas de teletrabajo en su organización.

2

Acompañamiento a las regiones en el desarrollo de políticas públicas de teletrabajo, a través de la creación de mesas técnicas lideradas por las Gobernaciones y Alcaldías en coordinación con el Ministerio de TIC y el Ministerio del Trabajo.

3

Programa de formación y certificación a teletrabajadores que hacen parte de su organización.

4

Visibilidad, promoción y divulgación de políticas, programas y estrategias que adelanta su organización relacionadas con el fomento al teletrabajo.

5

Talleres de sensibilización y capacitación a directivos, sindicatos y trabajadores de su organización.

- * Impulsar la promoción de esta iniciativa del gobierno nacional en el sector privado de la ciudad.
- * Trabajo armonizado entre MinTIC y las Secretarías Distritales de Hábitat, Planeación, Desarrollo Económico, Movilidad, Gobierno y Ambiente en el desarrollo de estrategias apalancadas en teletrabajo, que contribuyan a mejorar la movilidad, el desarrollo y la huella de carbono en Bogotá.
- * Adelantar alianzas con el sector privado y público para fomentar la creación de oportunidades laborales teletrabajables para los ciudadanos del Distrito Capital.
- * Fomentar en los Bogotanos, el uso de herramientas tecnológicas que faciliten la implementación del teletrabajo en empresas e individuos.
- * Desde la Alta Consejería Distrital de TIC se trabajará en la reglamentación necesaria y el conocimiento de la ciudadanía, para que en Bogotá pueda aumentarse la capilaridad y cobertura de Internet, mediante redes móviles, fijas y zonas WiFi.

7. Plan de trabajo Distrital

El pasado **30 de agosto de 2016 la Alta Consejería Distrital de TIC** se adhirió al pacto por el Teletrabajo en el marco de la tercera feria de teletrabajo, con este acto se da inicio a la articulación de acciones conjuntas, que propendan por la adopción de esta nueva modalidad de empleo.

Es necesario mencionar que a nivel público los lineamientos son dictados por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá en cabeza de la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional a continuación, se proponen una serie de acciones coordinadas que apoyen la adopción de esta nueva forma de empleo:

Referencias

- * Bocarejo, J. P. (2016, Agosto 30). **Impactos del Teletrabajo Distrital**. Bogotá.
- * Ministerio del Trabajo, & Ministerio TIC. (4 de Abril de 2016). **Portal Teletrabajo Colombia**. Recuperado el 1 de Octubre de 2016, de Libro Blanco el ABC del Teletrabajo en Colombia: http://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf
- * Ministerio del Trabajo, & Ministerio TIC. (s.f.). Teletrabajo. Recuperado el 3 de Octubre de 2016, de **Protocolo Pacto por el Teletrabajo**: http://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8105_archivo_pdf_pacto.pdf
- * Ministerio TIC. (2016, Marzo 04). **Guía Jurídica para el sector privado**. Retrieved Octubre 1, 2016 from Portal Teletrabajo Colombia: <http://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8423.html>
- * Ministerio TIC. (2016, Julio 06). **Guía Jurídica para el sector público**. Retrieved Octubre 1, 2016 from Portal Teletrabajo Colombia: <http://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8428.html>
- * Ministerio TIC. (30 de Agosto de 2016). Slide Share Ministerio TIC. Recuperado el 2 de Octubre de 2016, de **Estudio Penetración Teletrabajo 2016**: https://es.slideshare.net/Ministerio_TIC/estudio-penetracin-teletrabajo-2016
- * Secretaría General - Alcaldía Mayor de Bogotá. (2016). **Lineamiento para la implementación del modelo de teletrabajo en la Administración Distrital**. Bogotá.

Secretaría General
Alta Consejería Distrital de TIC
*** 2016 ***

