

TELETRABAJO: UNA OPCIÓN PARA LA MEJORA DE LOS BENEFICIOS DE LAS
ORGANIZACIONES Y DE LOS EMPLEADOS

LUISA FERNANDA ORTEGA VARGAS

Trabajo de Grado Dirigido por el Profesor
FERNANDO CHAVARRO MIRANDA

UNIVERSIDAD SANTO TOMAS
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
BOGOTÁ, D.C

2017

“El trabajo no es un sitio al que vas, sino una tarea que haces”

Nubelo

Tabla de Contenido

Resumen.....	5
Abstract	6
Introducción	7
Planteamiento del problema.....	9
Objetivos	10
Justificación	11
Hipótesis	12
Revisión de la literatura o Marco Teórico	13
Marco Conceptual.....	15
Diseño Metodológico.....	18
Capítulo I: Contextualización del Teletrabajo	20
Capítulo II: Estrategias del Gobierno colombiano para la implementación del Teletrabajo, identificando las diferentes modalidades laborales según el Código Sustantivo del Trabajo .	22
Capítulo III: Casos de éxito de la implementación del Teletrabajo.....	38
Conclusiones	40
Referencias.....	43
Anexo	47

Lista de Gráficas

Gráfica 1: Aumento de Teletrabajadores por ciudad del 2012 al 2016	26
Gráfica 2: Aumento de Empresas que implementan el Teletrabajo del 2012 al 2016.....	27
Gráfica 3: Aumento de Teletrabajadores del 2012 al 2016	27
Gráfica 4: Aumento de Teletrabajadores por sector económico del 2012 al 2016.....	28

Resumen

La presente investigación pretende dar a conocer la modalidad del Teletrabajo, sus orígenes, características, la legislación colombiana frente a esta modalidad, presentando las condiciones que se deben tener en cuenta para su implementación y cómo a través de los años ha evolucionado. Adicionalmente, las estrategias que el gobierno nacional, a través del Ministerio de las Tecnologías de la Información ha desarrollado, con el fin de mostrarles a las organizaciones la importancia que tiene la implementación de esta modalidad sobre factores sociales, económicos y ambientales.

El propósito último es dar una orientación acerca de esta modalidad laboral para que sea implementada de la mejor forma posible de acuerdo al tipo de organización, exponiendo las ventajas, que podría brindarles y evidenciando casos prácticos de organizaciones que implementaron el Teletrabajo y les ha arrojado resultados favorables.

Palabras claves

Tecnologías de la Información (TIC), estrategias, implementación, organización, ventajas, resultados.

Abstract

The present research aims to present the modality of Telework, its origins, characteristics, Colombian legislation against this modality, presenting the conditions that must be taken into account for its implementation and how it has evolved over the years. In addition, the strategies that the national government, through the Ministry of Information Technologies has developed, in order to show the organizations the importance of implementing this modality on social, economic and environmental factors.

The ultimate purpose is to give an orientation about this type of work so that it is implemented in the best possible way according to the type of organization, explaining the advantages that could provide them and demonstrating practical cases of organizations that implemented Telework and gave them results favorable.

Keywords

Information and telecommunications technologies (ICT), strategies, implementation, Organization, advantages, results.

Introducción

Según el Código Sustantivo de Trabajo, en su Artículo No. 5, se considera trabajo a toda actividad humana, siempre y cuando se realice con la existencia de un contrato de trabajo. Por tanto, para la legislación laboral, si no hay un contrato de trabajo de por medio (verbal o escrito), cualquier actividad que realice un individuo no se considera trabajo.

Teniendo en cuenta la definición anterior, es importante considerar que en la actualidad, la sociedad ha ido transformándose, ya que la cantidad y calidad de información va aumentando día a día, debido a que la tecnología permanentemente facilita los medios para que el hombre se desarrolle en todos los ámbitos de la vida, optimizando el tiempo para que este no sea absorbido por sus múltiples actividades cotidianas.

Es así que las relaciones labores han cambiado, pues el trabajo dejó de ser el lugar donde las personas pasan la mayoría de su tiempo dejando de lado su familia, por el que madrugan y aguantan interminables congestiones, trancones, estrés, por el que esperan que suene el reloj para salir corriendo a descansar generando insatisfacción en los empleados y baja productividad. Gracias a la tecnología, se abren nuevas oportunidades para desarrollar el trabajo dentro de una organización, teniendo en cuenta que la innovación laboral está enfocada en el teletrabajo, el cual 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.

Actualmente, las organizaciones están en continuos cambios, de allí que deben innovar constantemente, en cuanto a su estructura y gestión organizacional ya que se encuentran en un mercado bastante competitivo, Castells (1996) y Jackson (1999), (citados en Mañas Rodríguez, Muñoz Alba, & Pecino Medina, 2012), comentan que es de gran importancia, la transformación

general de la cultura del trabajo hacia un mayor énfasis en la eficiencia y la productividad ya que están estrechamente relacionadas con la globalización económica y la consiguiente demanda de formas más flexibles de la organización laboral como un todo. En este sentido los jefes deben cambiar esa concepción clásica de tener que ver al trabajador ocho horas detrás de un escritorio, cumpliendo un horario, lo verdaderamente importante es si está cumpliendo con las tareas para las cuales se le contrató, han surgido nuevas modalidades de trabajo, las cuales brindan la oportunidad al trabajador de realizar sus tareas en un lugar diferente a las instalaciones de la empresa, la generación e implementación de nuevas tecnologías en las organizaciones han hecho posible que se cambie ese concepto de trabajo y se pase a nueva tendencia.

Planteamiento del problema

El “trabajo” como necesidad humana tiene una estrecha relación con la calidad de vida del hombre, factores como el “estrés”, el tiempo y las condiciones laborales inciden de forma directa en las emociones del ser humano y el entorno en el que este se desarrolla. Partiendo desde mi propia experiencia un trabajador promedio, convive más tiempo con sus compañeros que con su familia, gasta más de lo que recibe, a menudo se siente menospreciado, aburrido y cansado y constantemente se ve expuesto a situaciones que pueden alterar su salud y sus relaciones interpersonales, es por eso que la sociedad debe adoptar alternativas que le permitan satisfacer sus necesidades y deseos reales con el fin incrementar los índices de productividad empresarial y más importante, mejorar su calidad de vida.

La presente investigación tiene por objeto ofrecer una visión global a las organizaciones colombianas y a los trabajadores acerca de la modalidad del “Teletrabajo”; busca orientar y comprender la definición del término y hacer un análisis de como a través del tiempo esta modalidad laboral a distancia se ha convertido en una tendencia mundial, teniendo como base la siguiente pregunta ¿Cómo el teletrabajo es una opción para mejorar los beneficios de las organizaciones y de los empleados?

Objetivos

Objetivo General

Analizar el teletrabajo como opción laboral en las organizaciones Colombianas.

Objetivos Específicos.

- Realizar una aproximación al teletrabajo, su historia y sus concepciones a través de una metodología documental que permita presentar ideas de expertos y evidenciar ejemplos prácticos del mundo real.
 - Indagar los sectores económicos donde se evidencia la implementación del teletrabajo como modalidad laboral.
 - Presentar dos casos organizacionales de la inclusión del teletrabajo, donde se ha evidenciado el éxito de su implementación, exponiendo sus características, herramientas empleadas e indicadores donde se demuestra los resultados que ha arrojado la implementación del trabajo a distancia.
-

Justificación

Esta investigación muestra la importancia que tiene el teletrabajo en las organizaciones y en sus empleados, teniendo en cuenta que los medios de comunicación especialmente la internet, permite llevar a cabo diferentes experiencias laborales, las cuales contribuyen a las organizaciones en la calidad y efectividad en la prestación de servicio; puesto que el trabajo tradicional incide frecuentemente en factores tales como el ausentismo, la rotación de personal, perjudicando considerablemente a la empresa.

Es por ello que las nuevas tecnologías brindan las herramientas necesarias para que los empleados se sientan satisfechos realizando su trabajo desde casa y desarrollen sus tareas eficientemente. Sin embargo, el teletrabajo no es sólo un beneficio para los empleados, también es una ventaja para las organizaciones porque se reducen costos, se genera una mayor productividad y todos los procesos van a ser eficientes, apostándole así a una ventaja competitiva.

Según una encuesta realizada en el año 2014 por Moovit, en la ciudad de Bogotá, el 71% de los bogotanos se movilizan en transporte público teniendo que esperar 31 minutos para conseguir transporte y pasan alrededor de una hora cuarenta y dos minutos dentro de los vehículos, lo cual repercute en el rendimiento laboral, ya que al llegar a su puesto de trabajo, ingresan con estados de ánimo desfavorables y en casos particulares predisposición negativa para el desarrollo de sus actividades laborales.

En promedio por viaje una persona se gasta dos horas y 30 minutos, de acuerdo a lo anterior cada persona viaja diariamente 5 horas que sumándolas da un total de 25 horas semanales, 110 horas mensuales, y 1.320 horas anuales, equivalentes a 55 días. Por tal razón, es hora de cambiar las cosas optimizando tiempos y generando mayor productividad a través de Teletrabajo.

Hipótesis

“El teletrabajo como modalidad laboral en las organizaciones podría contribuir a mejorar los beneficios económicos, tales como aumento de la productividad, reducción de costos, disminución de ausentismo y mejorar la calidad de vida de los empleados”.

Revisión de la literatura o Marco Teórico

La presente monografía se enfoca en la importancia que tiene el teletrabajo, como herramienta que permite a determinadas empresas optimizar el tiempo de los empleados y así mejorar la calidad de vida de los mismos y mejorar la prestación de servicios que oferta dichas organizaciones.

Después de realizar una búsqueda bibliográfica sobre el tema de este proyecto de investigación, se encontraron varios trabajos de grado y artículos de revista, que hacen referencia a esta modalidad de trabajo, a continuación se relacionan:

Uno de los archivos más relevante es la tesis llamada “El teletrabajo y la mejora de la movilidad en las ciudades”, cuyo objetivo es presentar las acciones que deberían realizar las organizaciones para incrementar la adopción del teletrabajo; siendo una modalidad de trabajo que le ofrece bastantes beneficios a las organizaciones, a los trabajadores y a la sociedad, ya que mejoraría la movilidad en las ciudades. La investigación se realizó basada en elegir el teletrabajo como una opción laboral que por medio de la implementación de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – TIC, se logran efectos directos e indirectos; directos como reducción de los desplazamientos de los trabajadores y del espacio de la oficina e indirectos como la contaminación. Cada organización dependiendo de las tareas que realice debe identificar en qué tipos de puestos se puede implementar esta opción de trabajo. (Verano Tacoronte, Suárez Falcón, & Sosa Cabrera, 2014).

“Teletrabajo, contrato a término fijo y trabajo a domicilio: ¿Desincentivos para el ejercicio del derecho de asociación sindical, o estrategias de flexibilización?, el cuál estudia nuevas relaciones laborales, como lo son: el teletrabajo, contrato a término fijo, trabajo a domicilio como mecanismos de flexibilización laboral que pueden afectar la ejercicio de asociación

sindical, ya que en el caso del teletrabajo y trabajo a distancia, los trabajadores van a estar aislados, y ya no abra ese interés de querer mejorar las condiciones del lugar donde trabajan. (Rueda, 2013).

Adicionalmente, se encontró la tesis de grado, “Teletrabajo como nueva modalidad laboral”, cuyo objetivo era presentar como el teletrabajo ha ido evolucionando a lo largo del tiempo, algunas de sus ventajas y desventajas, y casos de empresas que lo han implementado, aclarando que está modalidad de trabajo es para ciertas actividades laborales, que se pueden desarrollar desde un lugar diferente a la oficina y que para su implementación se necesitan estudios, herramientas para que sea una nueva oportunidad para los trabajadores como para los empleadores. (González, 2007).

Y por último, se localizó en la Revista ScienceDirect, artículo “Teletrabajo y sostenibilidad empresarial. Una reflexión desde la gerencia del talento humano en Colombia”, se da a conocer cómo el teletrabajo puede ayudar a la sostenibilidad organizacional, dejando en claro que esté no es una práctica sostenible. Adicional señala que el teletrabajo no es para todas las organizaciones ni para todos los trabajadores, se deben evaluar diferentes variables como la cultura organizacional, adaptación al cambio, entorno familiar, entre otras ya que lo que se desea obtener son indicadores de éxito para la organización y no incurrir en un fracaso. (Contreras & Rojas, 2015).

Marco Conceptual

El término teletrabajo o telecommuting, fue acuñado por Jack Nills a principios de los años setenta, señalando que el:

“Teletrabajo es trabajo a distancia, utilizando las telecomunicaciones y por cuenta ajena”

Donde el trabajo es desarrollado en áreas diferentes a las instalaciones de la organización, ya sea el domicilio, el auto, entre otros lugares, por medio de aparatos electrónicos como lo son teléfonos, computadores personales y que la transmisión de datos se realiza por medio de correo electrónico en su mayoría, teleconferencias o videoconferencia. (Ortiz Chaparro, 1996)

Según la OIT, Organización Internacional del Trabajo, la definición de teletrabajo es:

“Una forma de trabajo en la cual, 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 la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación”.

Por su parte, la Ley 1221 de 2008 de Colombia en su Artículo No. 2, ha definido de teletrabajo como:

“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”.

Como se evidencia, la definición habla de “utilizando como soporte las TIC”, pues se considera que si no se utilizan las telecomunicaciones, no se presenta la calidad de teletrabajo, ya que esta es la principal sin decir única herramienta con la que cuenta el teletrabajo para su funcionamiento.

(Jiménez, Luis Carnicer, Martínez Sánchez, & Pérez Pérez, 2002)

“El teletrabajo es un elemento de flexibilidad para los empleados que desean conciliar su vida personal y laboral, lo cual se facilita en el marco de la flexibilidad del trabajo, en el marco de las oficinas flexibles o de la externalización del trabajo”.

En conclusión, se puede definir que el “teletrabajo es la posibilidad que le brinda la organización a sus empleados de realizar las funciones de su cargo, desde otro lugar, a distancia sin necesidad de ir a las instalaciones de ésta, utilizando las tecnologías de la información como su principal herramienta de trabajo”.

Adicional, La ley 1221 de 2008, presenta las tres modalidades de teletrabajo, citadas en el Artículo No.2, que son:

- **Teletrabajo autónomo**

“Son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.”

En esta modalidad los trabajadores por medio de las TIC desarrollan la mayoría de sus tareas desde su casa o cualquier otro lugar diferente a su oficina, solo asiste allí por entregas de trabajo, reuniones, capacitaciones presenciales, entre otras.

- **Teletrabajo móvil:**

“Son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles.”

En esta modalidad los trabajadores utilizan dispositivos móviles para desarrollar sus tareas desde cualquier lugar, no tienen un lugar fijo para realizarlas.

- **Teletrabajo suplementario:**

“Son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.”

En esta modalidad los trabajadores por medio de las TIC alternan el desarrollo de sus tareas, unos días en las instalaciones de la organización y otros días en su casa u otro lugar, habitualmente teletrabajan dos días a la semana.

Por otro lado, la Ley 1221 de 2008 de Colombia, define al teletrabajador como:

“Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios”.

Diseño Metodológico

El estudio descrito en esta monografía tiene por objeto presentar el impacto que el Teletrabajo ha tenido en Colombia durante los últimos años, a partir de la investigación documental, la cual consiste en observar y reflexionar sistemáticamente sobre realidades teóricas y empíricas usando para ello diferentes tipos de documentos. Es por eso que a través de una investigación documental de tipo descriptiva, se llevara a cabo una evaluación de forma sistemática, para ver las características, los campos de acción y demás factores que inciden en el teletrabajo como modalidad laboral, el cual buscara gestionar un cumplimiento de los objetivos propuestos. (Geiuma, 2007).

- Con el fin de cumplir el primer objetivo se adoptará una metodología de tipo inductiva que facilite la obtención de conclusiones por medio del análisis, registro y clasificación de los hechos que se recopilen como producto de la consulta de bases de datos, catálogos de bibliotecas, libros, portales estatales y casos de estudio, que han llevado a cabo la investigación del teletrabajo, como una alternativa para mejorar la calidad de vida de los empleados y de las organizaciones.
 - Con el propósito de formalizar las actividades requeridas para el desarrollo del objetivo número dos, concernientes a la identificación y valoración de las estrategias usadas por el estado colombiano para promover el Teletrabajo, se llevarán a cabo labores de reconocimiento e investigación a través de los Ministerios de Trabajo - TICs.
 - Para el cumplimiento del tercer objetivo se hará un estudio de dos casos prácticos organizacionales que hayan adoptado la modalidad del Teletrabajo, allí se valorarán las
-

lecciones aprendidas, las herramientas usadas durante el proceso de implementación y seguimiento, y los procesos clave que influyeron en el éxito de cada una.

Capítulo I: Contextualización del Teletrabajo

El Teletrabajo es una modalidad laboral que surge en Estados Unidos en la década de los 70, cuando se desarrolló la crisis del petróleo, Jack Nilles, físico norteamericano, analizó el impacto ambiental que tenían los desplazamientos que realizaban los trabajadores de su casa a donde trabajan, eran largos, dispendiosos y sobre todo el consumo de combustible era bastante, y en ese momento se encontraba escaso, le surgió la idea de que “el trabajo fuera al trabajador”, de esta manera se solucionaría el problema de la escasez del petróleo, la congestión vehicular y la contaminación ambiental. Aunque es 20 años después, en los años 90 cuando esta figura de empleo se implementa mayormente en los Estados Unidos, debido al amplio desarrollo tecnológico con los objetivos de reducir costos y aprovechar mejor el tiempo. (Morales, G. & Romanik, 2011). Por ejemplo, la empresa IBM, una de las más grandes empresas de alta tecnología a nivel mundial, empezó a permitir a los altos ejecutivos que realizaran sus funciones laborales a distancia desde cualquier lugar que contara con acceso a internet, con el fin de reducir costos y aprovechar el tiempo libre de sus empleados. (Diazgranados, 2012).

En Europa, en los años 1996 a 1998, la Comisión Europea financió el proyecto MIRT¹, con el cual buscaban presentar recomendaciones para realizar y reglamentar el Teletrabajo, ya para el año 2002, la Confederación Europea de Sindicatos - CES, la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa -UNICE, la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa - UNICE y el Centro Europeo de la Empresa Pública -CEEP, firmaron el **Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo**, que “*busca modernizar la*

¹ (Model of Industrial Relations in Telework Innovation - Modelos de Relaciones Industriales en la Innovación del Teletrabajo), la guía identifica los procedimientos y normas para el desarrollo del teletrabajo. Contiene directrices para las empresas y administraciones públicas que deseen introducir el teletrabajo, recomendaciones de los procedimientos a seguir una vez que se ha introducido y directrices relacionadas con contratos de teletrabajo.(Comisión Europea, s. f.)

organización del trabajo con el objetivo de mejorar la productividad y la competitividad de las empresas y lograr el equilibrio necesario entre flexibilidad y seguridad”.

En el caso de América Latina, entre los años 1998 y 2002, se vivió la fuerte crisis económica que ocasiono una tasa de desempleo superior al 20%, lo que permitió que implementaran nuevas formas de organización laboral, que disminuyeran costos a las compañías. Creando así el Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo - PROPET, con el fin de difundir esta modalidad laboral y ya para el año 2013 reglamenta el teletrabajo bajo la Resolución 595/13. (Ministerio de Trabajo, s. f.)

Capítulo II: Estrategias del Gobierno colombiano para la implementación del Teletrabajo, identificando las diferentes modalidades laborales según el Código Sustantivo del Trabajo

En Colombia existen diferentes modalidades de contratación laboral, según el Código Sustantivo del Trabajo, estas son:

- **Contrato A Término Fijo:** Este tipo de contrato tiene una duración entre un día y tres años y puede ser renovado hasta por tres veces su permanencia. El empleado goza de todas las prestaciones sociales establecidas por la ley (cesantías, vacaciones y primas) y para su finalización es necesario un preaviso de 30 días. La vinculación puede ser directamente con la empresa o a través de terceros, entidades conocidas como temporales.
 - **Contrato A Término Indefinido:** Este tipo de contrato no tiene fecha de terminación establecida. El empleado goza de todas las prestaciones sociales establecidas por la ley y tiene beneficios adicionales como la opción de vinculación a cooperativas empresariales y ayudas especiales de acuerdo con cada empresa; con posibilidad de optar por créditos y préstamos entre otros.
 - **Contrato De Trabajo Transitorio:** Este se celebra en razón a la realización de una obra o una labor en específico y su duración va acorde a la duración de dicha obra o labor, por lo tanto puede extenderse o disminuirse en sus tiempos. Es importante aclarar que una vez finalizada la obra para la cual fue contratado el trabajador finaliza también el contrato de trabajo.
-

- **Contrato De Trabajo Obra o Labor:** El contrato es por una labor específica y termina en el momento que la obra llegue a su fin. Este tipo de vinculación es característica de trabajos de construcción, de universidades y colegios con profesores de cátedra, que cumplen su labor una vez haya terminado el periodo académico.
- **Contrato civil por prestación de servicios:** Este tipo de contrato se celebra de manera bilateral entre una empresa y una persona (natural o jurídica) especializada en alguna labor específica. La remuneración se acuerda entre las partes y no genera relación laboral ni obliga a la organización a pagar prestaciones sociales. La duración es igualmente en común acuerdo dependiendo del trabajo a realizar.

Por otra parte, las primeras tres modalidades de contratación (**Contrato a término fijo, indefinido, transitorio y obra labor**), son las que se pueden adaptar al contrato de teletrabajo, debido a que siempre van a concurrir tres elementos constitutivos: la persona que se vincula directamente con el empleador es la encargada de realizar las actividades por las cuales se está contratando, debe existir siempre una continua subordinación en cuanto al desarrollo de estas actividades, hay un salario por el trabajo realizado. Sin embargo, se presenta un tipo de contratación que no se le puede incluir la modalidad laboral de teletrabajo y esta es la **prestación de servicios**, aunque tienen una semejanza en cuanto a la realización de las actividades fuera de las instalaciones de la organización su diferencia radica en que en la prestación de servicios el empleado debe realizar sus aportes al Sistema de Seguridad Social (Pensiones, Salud y Riesgos Laborales) mientras que en el teletrabajo el empleador es quien lo realiza, en el teletrabajo la retribución económica se denomina “salario” a diferencia que en la prestación de servicios es un honorario (El empleo, 2016).

Marco regulatorio en Colombia para el Teletrabajo

La ley 1221 de 2008, es por la cual se establece las normas para promover y regular el Teletrabajo y el Decreto 0084 de 2012 por el cual se reglamenta la anterior Ley en el país, a continuación se enuncian algunas disposiciones:

Condiciones laborales del teletrabajo

En lo referente a las condiciones laborales del teletrabajo, el decreto N. 0884 de 2012, reglamenta las disposiciones del contrato de teletrabajo, que deben cumplir con los requisitos del Artículo No. 9 del Código Sustantivo de Trabajo, el cual dice que el contrato de trabajo escrito debe contener necesariamente:

- Identificación y domicilio de las partes.
- Lugar y fecha de su celebración.
- Lugar en donde se haya contratado el trabajador y en donde debe prestar el servicio.
- Naturaleza del trabajo.
- Cuantía de la remuneración, forma y periodos de pago y en caso de que haya suministros de habitación y alimentación como parte del salario.
- Duración del contrato, su desahucio y terminación.
- Adicional de las cláusulas que las partes acuerden.

Y especialmente este tipo de contrato deberá contener (*Ver Anexo*):

- Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio.
-

- Los días y los 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.
- Las responsabilidades 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.
- Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.
- El teletrabajador debe estar afiliado al Sistema de Seguridad Social Integral, que lo rige la Ley 100 de 1993 (pensiones², salud, riesgos laborales³ y otros complementarios).

Cabe aclarar que al no haber gastos de movilidad del teletrabajador, no habrá lugar al auxilio de transporte; en cuanto a horas extras, dominicales, y festivos ya es una determinación de las partes.

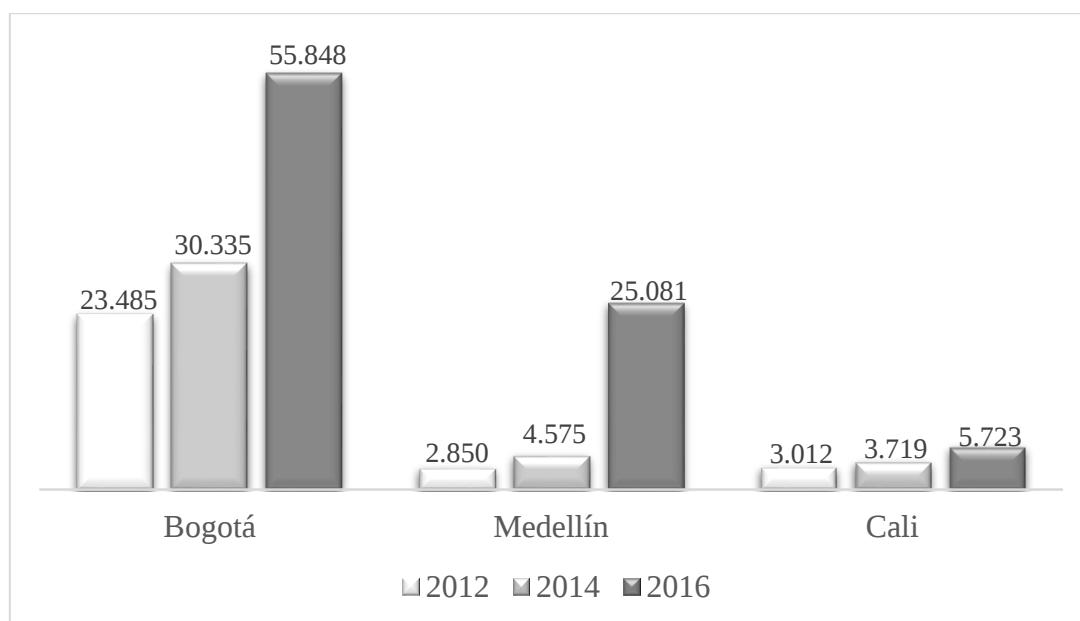
² Amparo para las situaciones de Vejez, invalidez o muerte. Ley 100 de 1993.

³ Atención para efectos de salud o accidentes con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. Ley 100 de 1993

Penetración del Teletrabajo en Colombia (Ministerio de las Tecnologías de la Información, 2016)

Según el tercer informe de penetración de Teletrabajo en empresas colombianas 2016⁴, Colombia digital – MinTIC, esta modalidad ha ido aumentándose año tras año.

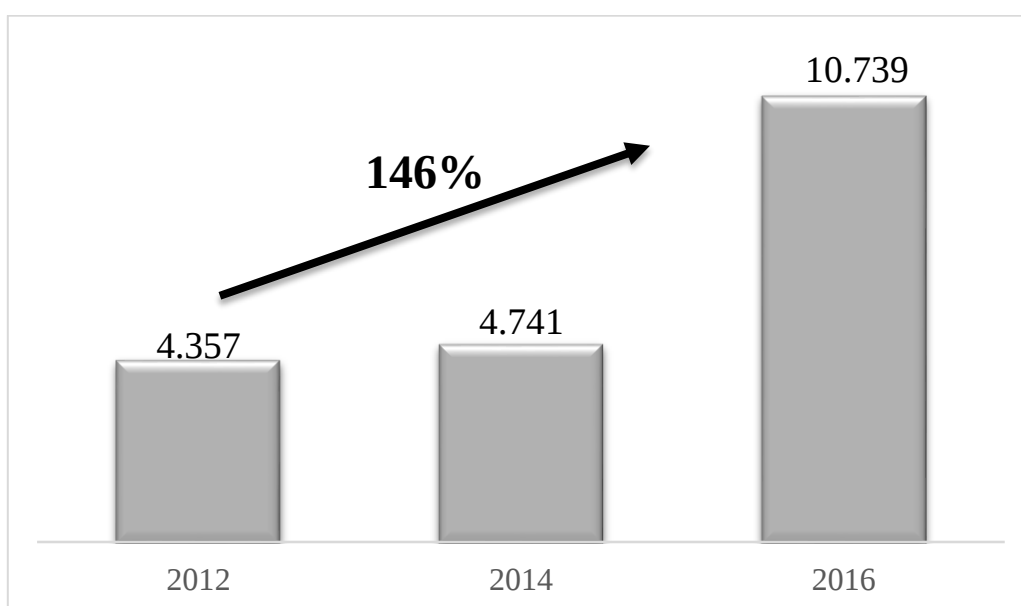
Gráfica 1. Aumento de Teletrabajadores del 2012 al 2016 en las ciudades más importantes.



Fuente: Elaboración propia. Datos tomados estudio de penetración Teletrabajo 2016 – MinTIC

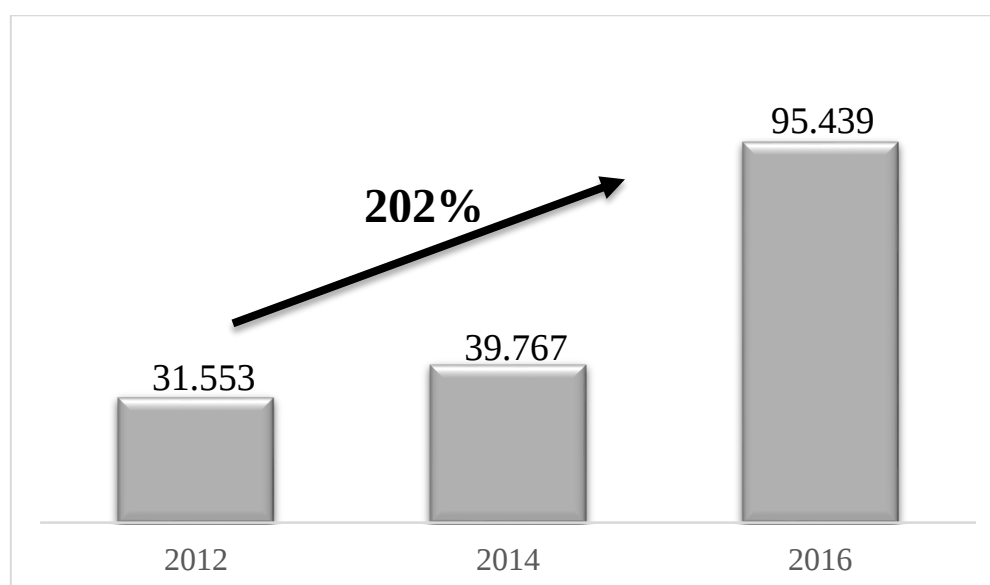
Se evidencia que para el 2016, un 64% de los teletrabajadores se concentran en Bogotá, debido a que es el epicentro del país y donde se encuentran ubicadas la mayor cantidad de empresas. La sigue Medellín con un 29%, que se encuentra desarrollando nuevos proyectos de implementación de esta modalidad de trabajo con el fin de contribuir a la movilidad y medio ambiente de la ciudad y Cali con un 7%, que se busca que esta tendencia crezca para la generación de empleos y mejora de la movilidad.

⁴ Estudio realizado desde el 30 de junio al 11 de agosto de 2016 mediante llamadas telefónicas a 1.740 empresas de las ciudades principales (Bogotá, Medellín, Cali).

Gráfica 2. Aumento de Empresas que implementan el Teletrabajo.

Fuente: Elaboración propia. Datos tomados estudio de penetración Teletrabajo 2016 – MinTIC

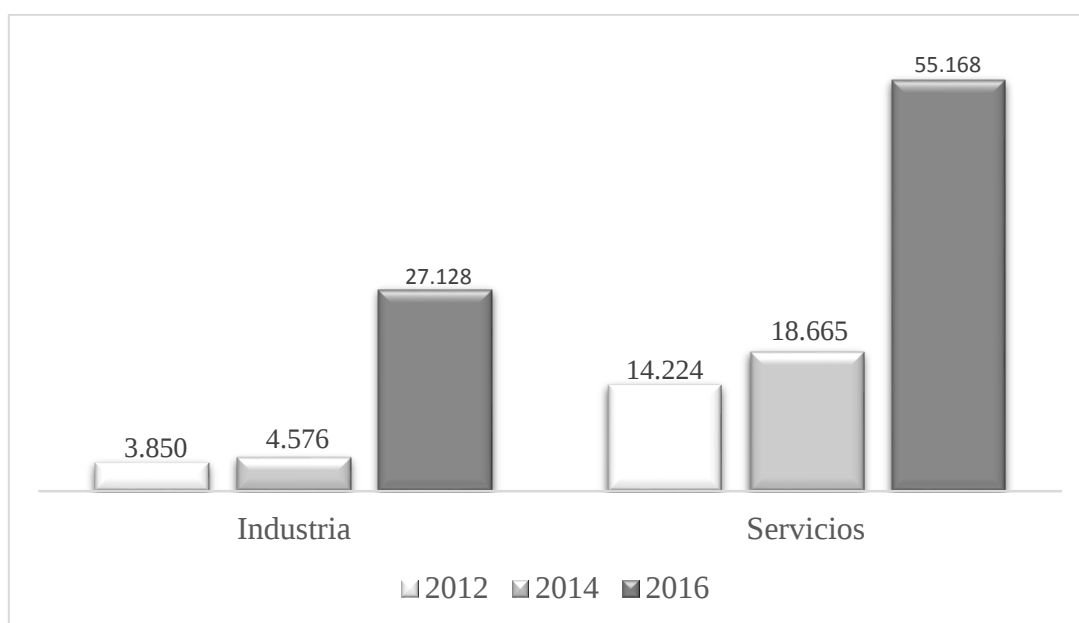
Desde que se implementó la Ley en 2012, la cantidad de empresas se aumentando en 146% debido a que esta modalidad de trabajo incrementa la productividad, reduce costos y ausentismo de los empleados.

Gráfica 3. Aumento de Teletrabajadores del 2012 al 2014.

Fuente: Elaboración propia. Datos tomados estudio de penetración Teletrabajo 2016 – MinTIC

Aumento en un 202%, la cantidad de teletrabajadores para el 2016, las personas desean trabajar bajo esta modalidad ya que reduce los niveles de estrés, las largas esperas en el transporte y sobre todo tienen más tiempo para compartir en familia.

Gráfica 4. Aumento de teletrabajadores por sector económico.



Fuente: Elaboración propia. Datos tomados estudio de penetración Teletrabajo 2016 – MinTIC

Estas cifras revelan que el 60% de los teletrabajadores pertenece al sector de servicios debido al mayor uso de las tecnologías de la información a diferencia del sector de la industria que tiene un menor porcentaje ya que el tipo de trabajo que se realiza es más presencial.

A continuación se relacionan las actividades y áreas que más se ajustan al teletrabajo:

- Coordinación de proyectos
- Estudios o investigaciones
- Identificación y establecimiento de contactos
- Elaboración de informes

- Seguimiento de procesos
- Asesoramiento

Entre las áreas con más teletrabajadores son administrativa, financiera y comercial / ventas.

Por el contrario, también se presentan actividades que no se ajustan al teletrabajo como la atención al público y entes de control, gestión documental, servicios generales y conducción.

Adicionalmente, es de gran importancia realizar una buena selección de teletrabajadores, el cual debe tener el siguiente perfil:

- Colaboradores con voluntad de teletrabajar capaces de ser productivos, desarrollando funciones con uso de las TICs desde su casa u otro lugar.
- **Competencias:** Orientación al Servicio, orientación al logro, planificar y organizar, trabajar con efectividad, manejo del tiempo, seguridad y gestión del riesgo, Gestión del cambio e innovación.
- **Habilidades:** en uso y manejo de las Tics,

Pacto del Teletrabajo

El Gobierno Nacional en busca de la implementación de una nueva modalidad laboral y de crear nuevas oportunidades para los trabajadores colombianos firmó el 27 de julio de 2012, el Pacto del Teletrabajo donde 26 empresas públicas, como Ministerio del Trabajo, Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Alcaldía Mayor de Bogotá, Departamento Administrativo de la Función Pública, entre otras y privadas, como Microsoft, ETB, UNE, Fundación Chevrolet, Cisco, ECCOS, entre otras, fueron convocadas con el fin de implementar el teletrabajo en sus organizaciones buscando las mejores estrategias para su

adopción (Ministerio de Trabajo, 2012), para lo cual el gobierno le brinda a las entidades vinculadas acompañamiento en temas jurídicos, técnicos, tecnológicos y de recursos humanos, programas de formación y certificación a los teletrabajadores y talleres de sensibilización, capacitación a las organizaciones (Portal Teletrabajo Colombia, 2016).

Según, el estudio realizado por el Centro Nacional de Consultoría⁵, la Corporación Colombia Digital⁶ y los Ministerios TIC y del Trabajo, en el país ya hay más de 95.000 teletrabajadores y más de 10.000 empresas que implementan el teletrabajo, cada año las empresas han ido aumentando porque han visto los beneficios y ventajas que le trae a la organización esta nueva modalidad de trabajo, estas vivencias fueron compartidas en la 3 Feria Internacional del Teletrabajo realizada el 30 y 31 de agosto del 2016 en Corferías, en el *Panel de casos de Éxito ¿Cómo hacer que el teletrabajo funcione en su empresa?* Estuvieron presentes representantes tanto de empresas privadas como públicas, para el caso de las empresas privadas: Cesar Sánchez Gerente de Recursos Humanos de Nokia, comenta:

“Como empresa de tecnología brindamos todas las facilidades para que el teletrabajo, homeoffice, y trabajar de manera flexible sea la constante en la compañía, esta es la forma como nosotros trabajamos” ...“somos una compañía orientada por objetivos, desde el primer día que un colaborador ingresa a trabajar con nosotros, le decimos que es por objetivos que se trabaja, su manager le deja por escrito que es lo que tiene que hacer y lo que se espera de él y cada 90 días se hace un seguimiento de cómo va el avance de esos objetivos que se van fijando, hay un seguimiento permanente

⁵ Es una compañía de investigación y consultoría centrada en la creación de valor a través de la escucha generosa de las necesidades de sus clientes, el estudio cuidadoso de sus problemas y el desarrollo de soluciones creativas y comercialmente viables que les garanticen el progreso. (Centro Nacional de Consultoría, 2016)

⁶ Es una entidad sin ánimo de lucro, de carácter mixto (público-privado), cuyo objetivo principal es promover el uso y apropiación de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en diferentes sectores de la vida económica y social de Colombia (Colombia Digital, 2016)

y trabajo de coaching de lo que está brindando la compañía y lo que está brindando el colaborador”.

En este sentido las empresas deben brindarles a sus empleados flexibilidad⁷ laboral,(Onetto, 2016) plantea que se necesita generar un cambio de cultura desde el interior de las organizaciones, confiar en los trabajadores y dejar de lado la necesidad de controlar visualmente el trabajo de los empleados.

Para el caso de las empresas públicas: Leonardo Alexander Rodríguez López subdirector administrativo de gestión humana de Mintic

“En el último año teniendo 129 teletrabajadores entre 2 o 3 días a la semana logramos eficiencias que se calculan en ahorros de \$ 300.030.000 (trescientos treinta millones de pesos) al año, se miden en la utilización y aprovechamiento de esos espacios, en el tema de servicios públicos, y también en la calidad de vida adicional que van a tener esas personas que teletrabajan. En cálculos que hemos realizado una persona gasta:

- *\$ 4.000 ida y vuelta en Transmilenio.*
- *De \$ 1.500 a \$ 1.800 el día de internet dependiendo el extracto.*
- *\$ 1.000 aproximados de consumo de energía durante 8 horas.*

En conclusión te estas ahorrando \$ 1.200 diarios si teletrabajas; el teletrabajador se ahorra al año entre el 80% y el 85% de un salario al año”

⁷ Wright & Snell (1998) (Citado en Sánchez, A.;Pérez, M.; Carnicer, P.; Jimenez, 2009) definen la flexibilidad como la capacidad de una empresa para reconfigurar con rapidez sus recursos y actividades en respuesta a las demandas del entorno.

Comisión Asesora de Teletrabajo

Es un equipo interdisciplinario de profesionales del Ministerio TIC y el Ministerio del Trabajo especializados en las áreas de tecnologías de la información y las comunicaciones, organizacionales y jurídicas que brindan acompañamiento técnico a entidades públicas y privadas en la implementación de esta modalidad de trabajo, a través de talleres y conferencias que se dictan en diferentes regiones del país durante todo el año. (Portal Teletrabajo, 2016). Esta asesoría consta de cinco etapas:

Etapas 1. Compromiso Institucional.

- Claridad sobre la voluntad y los objetivos de la alta Dirección de la empresa.
- Conformar un equipo que lidere y coordine el proceso de adopción del Teletrabajo mediante la elaboración de un proyecto estratégico, supervisando la ejecución del proyecto, generando informes de avances y desarrollando la política de esta modalidad).
- Formalizar el proyecto para dar alcance a toda la organización.

Etapas 2. Planeación General:

- Se define un plan de ruta para alcanzar los objetivos propuestos e identificar los recursos necesarios considerando los tiempos esperados de la ejecución, cantidad de colaboradores, proyección a futuro, posibles riesgos y su minimización.
- Dar a conocer los objetivos del proyecto a las personas involucradas.

Etapas 3. Autoevaluación.

- Identificar los recursos y necesidades a suplir, como normatividad vigente para cada organización, tecnología e infraestructura necesaria, controles de seguridad y soporte.
 - Identificación de cargos, colaboradores, procesos y herramientas aptos para el teletrabajo.
-

Etapas 4. Prueba Piloto.

- Selección de los participantes (requisitos, competencias, conocimientos).
- Implementación de herramientas tecnológicas y capacitación.
- Medición de la capacidad de adopción de la organización y de los colaboradores durante la ejecución.
- Evaluación y socialización de los resultados de la prueba piloto, que se recomienda sea de 4 a 6 meses.

Etapas 5. Adopción.

- Aplicación del Teletrabajo como modalidad laboral, definición de alcance, ajustes de la prueba piloto.
- Seguimiento al proceso.

Implementación del Teletrabajo

El gobierno Nacional mediante la Ley 1221 de 2008 se comprometió a fomentar esta modalidad de trabajo y a garantizar un sistema de inspección, control y vigilancia que garantice una óptima implementación.

Las organizaciones antes de implementar el teletrabajo, deben tener presente los siguientes aspectos:

- Cargos que no necesiten la presencia física de los empleados.
 - Modificaciones a su reglamento interno de trabajo.
 - Capacitar a los empleados sobre la realización de su trabajo en un lugar diferente al de la organización para que les sea más fácil la adaptación.
 - Debe contar con los dispositivos electrónicos necesarios, como lo son: computadoras, tablets, teléfonos, impresoras para poderles brindar a sus empleados.
-

- Debe tener clara la legislación de esta modalidad de trabajo.

También los empleados deben tener presentes los siguientes aspectos, (Herrera, 2015):

- Deben adecuar un lugar en su casa donde puedan realizar sus tareas, un lugar cómodo, agradable y tranquilo.
- Establecer un horario de trabajo, para poder cumplir con las tareas asignadas.
- No tener interrupciones constantes.
- Ser disciplinados.

Pero para implementar este nuevo modelo de trabajo las organizaciones como los empleados deben adaptar nuevas estrategias, herramientas que le ayuden al éxito de esta nueva opción; las organizaciones no sólo deben pensar en la reducción de costos que está trae sino en el mejoramiento de la calidad de vida de los empleados, ya que un empleado feliz, es un empleado productivo.

Ventajas de la implementación del Teletrabajo

Según (Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, 2013), el teletrabajo genera varias ventajas tanto para la organización como para los empleados y se evidencia en indicadores de medición de acuerdo a encuestas realizadas a teletrabajadores en la ciudad de Bogotá:

Para la organización:

- Aumento de la productividad en un 47% ya que hay un equilibrio entre la vida laboral y personal de los trabajadores, mayor calidad de vida.
 - Reducción de costes de un 47% en planta física, mantenimiento, servicios públicos.
 - Mayor índice de retención de personal capacitado.
-

- Política “Bring Your Own Device⁸ -BYOD que aprovecha los dispositivos de propiedad del trabajador y no aumenta costos para la organización. Aunque en el Artículo No. 57, del Código Sustantivo del Trabajo dice: “ *Son obligaciones especiales del patrono:*
 1. *Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación contraria, los instrumentos y las materias primas para la realización de sus labores... como excepción, las partes pueden pactar que el empleado suministre el equipo informático; en ese caso, el empleador debe compensar el costo que le generó esa herramienta al trabajador, o entregar una prima extra en compensación por la utilización de las herramientas tecnológicas para fines laborales”.*
- Inclusión socio-laboral⁹ en un 28% 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, aumento del 41%.

Para los trabajadores:

- Ahorros en tiempos y dinero en un 49% por desplazamientos entre hogar y oficina.
- Mejoras en la salud en un 33% 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 y mejorar los lazos familiares por tener una mayor presencia física en el hogar.

⁸ Traducido al español “Trae Tu Propio Dispositivo”, es donde los empleados utilizan sus propios dispositivos personales para realizar su trabajo, lo que le reduce costos a la empresa (Disterer & Kleiner, 2013).

⁹ Corporación Eccos Contacto Colombia, es una empresa que desde su creación en 2007, se ha propuesto generar inclusión social y laboral de las personas con discapacidad en la industria de call center por medio de las TICS, el proceso de Eccos permite que las personas desarrollen competencias laborales estándar del mercado de contact center y fortalezcan su autoestima e independencia, hasta el punto de generar sus proyectos de vida con apuestas por el desarrollo pleno de sus capacidades físicas, intelectuales y afectivas (Silva, 2012)

Adicional a estos beneficios (Barba, 2001) plantea unos beneficios sociales, como lo son: reducción de la contaminación atmosférica, desarrollo rural ya que se generarían nuevas oportunidades laborales a personas que viven en zonas lejanas y disminución de la inseguridad.

A partir de un estudio realizado en la ciudad de Bogotá, en el año 2012, por la Universidad de los Andes y la Fundación Chevrolet, “Guía para el desarrollo de planes empresariales de movilidad sostenible”¹⁰, la mayoría de los viajes que se realizan en Bogotá son con motivo de trabajo (45%); de un total de 8,1 millones de toneladas de emisiones de CO₂ – Dióxido de Carbono, 5,1 millones de toneladas son provenientes de las fuentes móviles de la ciudad, es por ello que esta guía formula un grupo de estrategias con el fin de mejorar la calidad de vida de los empleados, beneficios económicos y de rendimiento para la empresa y una ciudad más sostenible en el tiempo, dentro de las cuales se encuentra un cambio de cultura empresarial y personal, que comprenda políticas como el teletrabajo para evitar viajes innecesarios, uso masivo de algunos días de la semana del transporte en sus diferentes denominaciones, siendo un beneficio social para la salud de las personas, ya que los residuos que quedan en el aire generan fatiga, cansancio, dolores de cabeza, entre otras molestias, ocasionadas además por el desplazamiento hacia el lugar de trabajo. Una persona que no trabaje un día a la semana en su empresa, sino que realice sus funciones en casa, habrá reducido el 20% de sus desplazamientos, así como las emisiones producidas (Colombia Digital, 2012).

Desventajas de la implementación del Teletrabajo y su minimización.

Según informe realizado en el año 2016, por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y Eurofund, agencia de la Unión Europea¹¹. El estudio indica que: *“El 41% de los*

¹⁰ Que tiene como objetivo darle a conocer a las empresas, cómo desarrollar un programa empresarial de movilidad sostenible, que beneficie a la organización y a sus empleados en la disminución del estrés por la pérdida de tiempo debido al tráfico vehicular, y ayude en el mejoramiento de la productividad.

¹¹ Estudio basado en investigaciones llevadas a cabo en 15 países, que han implementado el Teletrabajo como opción laboral.

empleados muy móviles dan muestra de niveles altos de estrés, comparados con el 25% de quienes trabajan en la oficina a tiempo completo. Además, el 42% de las personas que trabajan en su domicilio a tiempo completo y el 42% de los trabajadores muy móviles declaran que se despiertan varias veces por la noche, mientras que esto solo le ocurre al 29% de los empleados que laboran en la oficina”, esto se presenta debido a que se tiende prolongar la jornada laboral, a crear una superposición entre el trabajo remunerado y la vida privada, lo que podría generar insatisfacción laboral. (Semana, 2016). Adicionalmente, se encuentra aislamiento de los trabajadores, dificultades de agremiación, pérdida de la confidencialidad de la información y sentido de pertenencia pero estas desventajas se podrían minimizar creando nuevas reglas y estrategias donde la organización genere espacios de interrelación entre teletrabajadores, como lo son reuniones presenciales, comidas de trabajo, entre otras, implementación de sistemas de seguridad, entre otras alternativas para que el trabajador a distancia se sienta a gusto y miembro de la organización.

Capítulo III: Casos de éxito de la implementación del Teletrabajo

A continuación se exponen dos casos de éxitos de empresas que han logrado una óptima implementación del teletrabajo, demostrando que un empleado satisfecho genera más productividad.

ARGOS (Argos, 2016)

Cementera Líder en Colombia, quinto productor más grande en América Latina y segundo más grande en el sureste de Estados Unidos, fundada en 1934, que cuenta con más de 9.000 colaboradores de 20 nacionalidades.

Promueven el teletrabajo como una oportunidad de encontrar el equilibrio entre la vida personal y laboral, es por ello que para el año 2015 cerraron con 84 teletrabajadores. (Argos, 2015).

Según afirma Sergio Osorio, vicepresidente de Gestión Humana y Administrativa de Grupo Argos *“Creemos que los resultados de un trabajador no son únicamente equivalentes al número de horas que permanezca sentado en la oficina. Por tal razón, hemos visto la posibilidad de adoptar en algunos casos la modalidad de teletrabajo, siempre y cuando las características del cargo y la persona misma lo permitan. Esta es una iniciativa que va en coherencia con nuestra política de sostenibilidad y reafirma nuestro voto de confianza hacia los colaboradores”*. (Argos, 2015).

Adicionalmente, según un estudio realizado, en el año 2015 por esta compañía *“los teletrabajadores son más felices y productivos, lo que disminuyó el índice de ausentismo en 75% y esto generó un aumento en la productividad en un 18%, por tal razón para el año 2016 sus telerabajadores aumentaron a 120.*

CISCO (Cisco, s. f.)

Empresa líder en Tecnologías de la Información – TI, a nivel mundial, fundada en 1984, tiene más de 70.000 empleados, y se encuentra presente en más de 180 países, para esta compañía el Teletrabajo hace parte de su filosofía corporativa, ya que les permite tener un equilibrio entre la vida personal y laboral, ya que para ellos es importante logros que obtengan sus colaboradores y la contribución que estos tienen en los objetivos de la organización independientemente de donde lo realicen, se basan en tres pilares para esta modalidad de trabajo:

- **Cultura:** empresarial, familiar, personal, con el propósito de organizar los tiempos y momentos de sus colaboradores.
- **Procesos:** rol de recursos humanos, políticas de colaboración, con el fin de trabajar en equipo manteniendo contacto permanente con sus colaboradores.
- **Tecnología:** telefonía móvil, telepresencia, oficina virtual Cisco, con el fin de proporcionar a sus colaboradores las herramientas y soportes necesarios para un óptimo desarrollo de sus funciones.

Sin embargo las políticas de seguridad se extendieron: **encriptación** de datos, prevención contra **Malware**, Logs de uso, utilizando VPN (redes virtuales), Firewall integrado, filtros de contenido de autenticación para evitar fuga de información. (Angel, 2012).

Según un estudio realizado por esta compañía “*el Teletrabajo puede aumentar la productividad hasta en un 23%, reducir los costos de planta física en 18% y bajar el índice de ausentismo 63%, 25% reducción de retiro voluntario y no sólo eso, hace a las personas más felices con lo que aumentamos la calidad de vida de los ciudadanos*”, para esta compañía el teletrabajo es fundamental e imprescindible. (Ministerio de las Tecnologías de la Información, 2015).

Conclusiones

- La implementación del teletrabajo como modalidad laboral conlleva a que la organización obtenga aumento de la productividad, reducción de costos, disminución de ausentismo, lo que se traduce en beneficios económicos para la misma, especialmente para aquellas empresas de servicios, debido al mayor uso que hacen de las tecnologías de la información.
 - La modalidad que es más fácil de implementar es la suplementaria debido a que va a generar un equilibrio ideal ya que teletrabajador va a desarrollar sus actividades fuera de las instalaciones de la organización 2 o 3 días de la semana, sin perder el contacto personal con sus colegas ni el sentido de pertenencia hacia la organización.
 - Implementar el teletrabajo en la organización genera un impacto positivo favorable en la economía de la organización en cuanto a la compra de nuevos dispositivos y herramientas tecnológicas pero al realizar convenios con los colaboradores, ellos podrían utilizar sus propios aparatos electrónicos, según lo estipulado en el Artículo No. 57, Código Sustantivo del Trabajo.
 - El Teletrabajo genera un cambio cultural favorable que de acuerdo a la voluntad de las partes al momento de su adopción se deben comprometer y generar una nueva dinámica de interrelación, de comunicación ágil y efectiva. Adicionalmente, la organización por medio de capacitaciones, asesoramiento y acompañamiento a sus teletrabajadores le debe brindar las herramientas, conocimientos y habilidades necesarios sobre cómo deben realizar sus actividades fuera de las instalaciones, de esta manera podrá obtener beneficios económicos como reducción de costos y aumento de la productividad.
-

- El gobierno nacional está impulsando fuertemente la implementación del Teletrabajo en las organizaciones colombianas, no sólo mediante su regulación sino con un equipo de trabajo especializado “Comisión Asesora del Teletrabajo” que aconsejan antes, durante y después de la implementación, a través de talleres y conferencias que se dictan en diferentes regiones del país durante todo el año, en las ciudades más importantes como lo son Bogotá, Medellín y Cali, con el fin de lograr que cada día más empresas opten por esta nueva modalidad laboral.
- Respondiendo a la hipótesis, es evidente que el teletrabajo es la mejor opción que tiene las organizaciones para mejorar los beneficios económicos y la calidad de vida de sus empleados, esto sustentado en los resultados que arrojan los estudios realizados por organizaciones que han implementado esta modalidad, como Argos y Cisco.

Recomendaciones

- La identificación de los cargos y del perfil de los colaboradores que van a teletrabajar es fundamental para dar el primer paso para implementar esta modalidad, debido a que el estilo de supervisión se verá modificado, al no ser directo, por otra parte la seguridad de la información dependerá de esa identificación del perfil del colaborador, el cual deberá ser leal a su organización.
 - La organización debe generar nuevas formas de interrelación donde los colaboradores se sientan dentro de la organización, manteniendo ese sentido de pertenencia, promoviendo ese contacto cara a cara entre colaboradores mediante reuniones periódicas, actos sociales, entre otros.
-

- Deben mantenerse actualizado en cuanto a herramientas tecnológicas que permitan un óptimo desarrollo de las actividades de los colaboradores evitando la fuga de información.
-

Referencias

- Angel, S. (2012). El Teletrabajo en CISCO. Recuperado 1 de diciembre de 2016, a partir de https://colombiadigital.net/images/stories/teletrabajo/presentaciones_feria/4-Sergio-Angel.pdf
- Argos. (2015). Grupo Argos firmó acuerdo de teletrabajo. Recuperado a partir de <https://www.grupoargos.com/en-us/Press/Recent-News/Full-article/ArticleId/4>
- Argos. (2016). Historia de cementos argos - Argos Corporativo. Recuperado a partir de <http://www.argos.co/somos/historia-de-cementos-argos>
- Barba, L. (2001). El teletrabajo y los profesionales de la información. *El Profesional de la Información*, 10(4), 4-13. Recuperado a partir de <http://eprints.rclis.org/15631/1/barba.pdf>
- Centro Nacional de Consultoría. (2016). Centro Nacional de Consultoría. Recuperado a partir de <http://www.centronacionaldeconsultoria.com/index.php/nosotros/quienes-somos>
- Cisco. (s. f.). Acerca de Cisco - Cisco. Recuperado a partir de http://www.cisco.com/c/es_co/about.html
- Colombia Digital. (2012). El Teletrabajo y su impacto en el medio ambiente. Recuperado 15 de febrero de 2017, a partir de <https://colombiadigital.net/actualidad/articulos-informativos/item/1938-el-teletrabajo-y-su-impacto-en-el-medio-ambiente.html>
- Colombia Digital. (2016). Colombia Digital. Recuperado a partir de <https://colombiadigital.net/quienes-somos.html>
- Comisión Europea. (s. f.). Manual electrónico sobre el teletrabajo. Recuperado a partir de http://cordis.europa.eu/news/rcn/13843_es.html
- Contreras, O. E., & Rojas, I. R. (2015). Teletrabajo y sostenibilidad empresarial. Una reflexión desde la gerencia del talento humano en Colombia. *Suma de Negocios*, 6(13), 74-83. <https://doi.org/10.1016/j.sumneg.2015.08.006>
- Diazgranados, L. (2012). El Teletrabajo. Recuperado 11 de diciembre de 2016, a partir de http://www.urosario.edu.co/urosario_files/33/3335ab24-8bf8-45bf-bded-1c2cf0ae27cd.pdf
- Disterer, G., & Kleiner, C. (2013). BYOD Bring Your Own Device. *Procedia Technology*, 9, 43-53. <https://doi.org/10.1016/j.protcy.2013.12.005>
- El empleo. (2016). Contrato de trabajo vs. uno de prestación de servicios | Noticias elempleo.com. Recuperado 15 de febrero de 2017, a partir de <http://www.elempleo.com/co/noticias/noticias-laborales/un-contrato-de-trabajo-vs-uno-de-prestacion-de-servicios-5014>
- Geiuma. (2007). Investigación Documental. Recuperado 15 de febrero de 2017, a partir de <http://geiuma-oax.net/invdoc/importanciaydef.htm>
- González, T. (2007). *Teletrabajo como nueva modalidad laboral*. Bogotá : Universidad de los Andes.
- Herrera, T. (2015). El teletrabajo cautiva a las nuevas generaciones y mejora su compromiso laboral. *El Mercurio*. Recuperado a partir de http://diario.elmercurio.com/2015/04/27/ciencia_y_tecnologia/mas/noticias/90CC8754-5E23-4321-A4A4-F5B108FA3A70.htm?id={90CC8754-5E23-4321-A4A4-F5B108FA3A70}
- Jiménez, M. J. V., Luis Carnicer, M. P. de, Martínez Sánchez, A., & Pérez Pérez, M. (2002). La flexibilidad de la empresa y la conciliación de la vida laboral y familiar. *Boletín económico de ICE, Información Comercial Española*, (2741), 37-52.
-

- Mañas Rodríguez, M. Á., Muñoz Alba, E., & Pecino Medina, V. (2012). Realidad organizacional y teletrabajo. *Comunitania. Revista Internacional de Trabajo Social y Ciencias Sociales*, 0(4), 105-122.
<https://doi.org/10.5944/comunitania.4.5>
- Ministerio de las Tecnologías de la Información. (2015). Por qué impulsamos el teletrabajo en Colombia. Recuperado 3 de diciembre de 2016, a partir de <http://www.mintic.gov.co/portal/604/w3-article-13406.html>
- Ministerio de las Tecnologías de la Información. (2016). Estudio Penetración Teletrabajo 2016. Recuperado a partir de https://drive.google.com/drive/folders/0B46pnu_U9jNxYXpuMkdNZUJhVTg
- Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. (2013). TOP 5: Las ventajas del teletrabajo. Recuperado 2 de septiembre de 2016, a partir de <http://www.mintic.gov.co/portal/vivedigital/612/w3-article-4549.html>
- Ministerio de Trabajo. (2012). Gobierno Nacional y empresarios firman el pacto del Teletrabajo. Recuperado 30 de agosto de 2016, a partir de <http://www.mintrabajo.gov.co/julio-2012/775-gobierno-nacional-y-empresarios-firman-el-pacto-del-teletrabajo.html>
- Ministerio de Trabajo, E. y S. S. (s. f.). Teletrabajo. Recuperado a partir de <http://www.trabajo.gob.ar/teletrabajo/>
- Morales, G. & Romanik, K. (2011). Informe de Actualidad Laboral N°1 Una mirada a la figura del teletrabajo. *Dirección del Trabajo*. Recuperado a partir de https://estudios.sernam.cl/documentos/?eMjEyOTQ1Nw==Informe_de_Actualidad_Laboral_N%C2%BA1:_Una_mirada_a_la_figura_del_teletrabajo
- Onetto, C. (2016). Volvamos masivo el teletrabajo. *Dinero*. Recuperado a partir de <http://www.dinero.com/opinion/columnistas/articulo/volvamos-masivo-el-teletrabajo-por-christian-onetto/231624>
- Ortiz Chaparro, F. (1996). *El teletrabajo : una nueva sociedad laboral en la era de la tecnología*. Madrid ;Santafé de Bogotá: McGraw-Hill, c1996.
- Portal Teletrabajo. (2016). Comisión Asesora. Recuperado a partir de <http://teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8104.html>
- Portal Teletrabajo Colombia. (2016). Pacto por el Teletrabajo. Recuperado 30 de agosto de 2016, a partir de http://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8105_archivo_pdf_pacto.pdf
- Rueda, M. (2013). *Teletrabajo, contrato a término fijo y trabajo a domicilio: ¿Desincentivos para el ejercicio del derecho de asociación sindical, o estrategias de flexibilización?* Universidad de los Andes.
- Sánchez, A.;Pérez, M.; Carnicer, P.; Jimenez, M. (2009). Teletrabajo, flexibilidad de recursos humanos y resultados de la empresa. *M@n@gement*, 12(1), 52-80. <https://doi.org/10.3917/mana.121.0052>
- Semana. (2016). El estrés o el insomnio, la otra cara del teletrabajo. Recuperado 15 de febrero de 2017, a partir de <http://www.semana.com/vida-moderna/articulo/teletrabajo-puede-causar-estres-o-insomnio/515578>
- Silva, M. (2012). Corporación Eccos Contacto Colombia Un modelo de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad. Recuperado 14 de septiembre de 2016, a partir de www.eccos.org.co
- Verano Tacoronte, D., Suárez Falcón, H., & Sosa Cabrera, S. (2014). El teletrabajo y la mejora de la movilidad en las ciudades. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 20(1), 41-46. Recuperado a partir de <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1135252313000154>
-

- Angel, S. (2012). El Teletrabajo en CISCO. Recuperado 1 de diciembre de 2016, a partir de https://colombiadigital.net/images/stories/teletrabajo/presentaciones_feria/4-Sergio-Angel.pdf
- Argos. (2015). Grupo Argos firmó acuerdo de teletrabajo. Recuperado a partir de <https://www.grupoargos.com/en-us/Press/Recent-News/Full-article/ArticleId/4>
- Argos. (2016). Historia de cementos argos - Argos Corporativo. Recuperado a partir de <http://www.argos.co/somos/historia-de-cementos-argos>
- Barba, L. (2001). El teletrabajo y los profesionales de la información. *El Profesional de la Información*, 10(4), 4-13. Recuperado a partir de <http://eprints.rclis.org/15631/1/barba.pdf>
- Centro Nacional de Consultoría. (2016). Centro Nacional de Consultoría. Recuperado a partir de <http://www.centronacionaldeconsultoria.com/index.php/nosotros/quienes-somos>
- Cisco. (s. f.). Acerca de Cisco - Cisco. Recuperado a partir de http://www.cisco.com/c/es_co/about.html
- Colombia Digital. (2012). El Teletrabajo y su impacto en el medio ambiente. Recuperado 15 de febrero de 2017, a partir de <https://colombiadigital.net/actualidad/articulos-informativos/item/1938-el-teletrabajo-y-su-impacto-en-el-medio-ambiente.html>
- Colombia Digital. (2016). Colombia Digital. Recuperado a partir de <https://colombiadigital.net/quienes-somos.html>
- Comisión Europea. (s. f.). Manual electrónico sobre el teletrabajo. Recuperado a partir de http://cordis.europa.eu/news/rcn/13843_es.html
- Contreras, O. E., & Rojas, I. R. (2015). Teletrabajo y sostenibilidad empresarial. Una reflexión desde la gerencia del talento humano en Colombia. *Suma de Negocios*, 6(13), 74-83. <https://doi.org/10.1016/j.sumneg.2015.08.006>
- Diazgranados, L. (2012). El Teletrabajo. Recuperado 11 de diciembre de 2016, a partir de http://www.urosario.edu.co/urosario_files/33/3335ab24-8bf8-45bf-bded-1c2cf0ae27cd.pdf
- Disterer, G., & Kleiner, C. (2013). BYOD Bring Your Own Device. *Procedia Technology*, 9, 43-53. <https://doi.org/10.1016/j.protcy.2013.12.005>
- El empleo. (2016). Contrato de trabajo vs. uno de prestación de servicios | Noticias elempleo.com. Recuperado 15 de febrero de 2017, a partir de <http://www.elempleo.com/co/noticias/noticias-laborales/un-contrato-de-trabajo-vs-uno-de-prestacion-de-servicios-5014>
- Geiuma. (2007). Investigación Documental. Recuperado 15 de febrero de 2017, a partir de <http://geiuma-oax.net/invdoc/importanciaydef.htm>
- González, T. (2007). *Teletrabajo como nueva modalidad laboral*. Bogotá : Universidad de los Andes.
- Herrera, T. (2015). El teletrabajo cautiva a las nuevas generaciones y mejora su compromiso laboral. *El Mercurio*. Recuperado a partir de http://diario.elmercurio.com/2015/04/27/ciencia_y_tecnologia/mas/noticias/90CC8754-5E23-4321-A4A4-F5B108FA3A70.htm?id={90CC8754-5E23-4321-A4A4-F5B108FA3A70}
- Jiménez, M. J. V., Luis Carnicer, M. P. de, Martínez Sánchez, A., & Pérez Pérez, M. (2002). La flexibilidad de la empresa y la conciliación de la vida laboral y familiar. *Boletín económico de ICE, Información Comercial Española*, (2741), 37-52.
- Mañas Rodríguez, M. Á., Muñoz Alba, E., & Pecino Medina, V. (2012). Realidad organizacional y teletrabajo. *Comunitania. Revista Internacional de Trabajo Social y Ciencias Sociales*, 0(4), 105-122.
-

- <https://doi.org/10.5944/comunitania.4.5>
- Ministerio de las Tecnologías de la Información. (2015). Por qué impulsamos el teletrabajo en Colombia. Recuperado 3 de diciembre de 2016, a partir de <http://www.mintic.gov.co/portal/604/w3-article-13406.html>
- Ministerio de las Tecnologías de la Información. (2016). Estudio Penetración Teletrabajo 2016. Recuperado a partir de https://drive.google.com/drive/folders/0B46pnu_U9jNxYXpuMkdNZUJhVTg
- Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. (2013). TOP 5: Las ventajas del teletrabajo. Recuperado 2 de septiembre de 2016, a partir de <http://www.mintic.gov.co/portal/vivedigital/612/w3-article-4549.html>
- Ministerio de Trabajo. (2012). Gobierno Nacional y empresarios firman el pacto del Teletrabajo. Recuperado 30 de agosto de 2016, a partir de <http://www.mintrabajo.gov.co/julio-2012/775-gobierno-nacional-y-empresarios-firman-el-pacto-del-teletrabajo.html>
- Ministerio de Trabajo, E. y S. S. (s. f.). Teletrabajo. Recuperado a partir de <http://www.trabajo.gob.ar/teletrabajo/>
- Morales, G. & Romanik, K. (2011). Informe de Actualidad Laboral N°1 Una mirada a la figura del teletrabajo. *Dirección del Trabajo*. Recuperado a partir de <https://estudios.sernam.cl/documentos/?eMjEyOTQ1Nw==>-
Informe_de_Actualidad_Laboral_N%C2%BA1_:Una_mirada_a_la_figura_del_teletrabajo
- Onetto, C. (2016). Volvamos masivo el teletrabajo. *Dinero*. Recuperado a partir de <http://www.dinero.com/opinion/columnistas/articulo/volvamos-masivo-el-teletrabajo-por-christian-onetto/231624>
- Ortiz Chaparro, F. (1996). *El teletrabajo : una nueva sociedad laboral en la era de la tecnología*. Madrid ;Santafé de Bogotá: McGraw-Hill, c1996.
- Portal Teletrabajo. (2016). Comisión Asesora. Recuperado a partir de <http://teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8104.html>
- Portal Teletrabajo Colombia. (2016). Pacto por el Teletrabajo. Recuperado 30 de agosto de 2016, a partir de http://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8105_archivo_pdf_pacto.pdf
- Rueda, M. (2013). *Teletrabajo, contrato a término fijo y trabajo a domicilio: ¿Desincentivos para el ejercicio del derecho de asociación sindical, o estrategias de flexibilización?* Universidad de los Andes.
- Sánchez, A.;Pérez, M.; Carnicer, P.; Jimenez, M. (2009). Teletrabajo, flexibilidad de recursos humanos y resultados de la empresa. *M@n@gement*, 12(1), 52-80. <https://doi.org/10.3917/mana.121.0052>
- Semana. (2016). El estrés o el insomnio, la otra cara del teletrabajo. Recuperado 15 de febrero de 2017, a partir de <http://www.semana.com/vida-moderna/articulo/teletrabajo-puede-causar-estres-o-insomnio/515578>
- Silva, M. (2012). Corporación Eccos Contacto Colombia Un modelo de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad. Recuperado 14 de septiembre de 2016, a partir de www.eccos.org.co
- Verano Tacoronte, D., Suárez Falcón, H., & Sosa Cabrera, S. (2014). El teletrabajo y la mejora de la movilidad en las ciudades. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 20(1), 41-46. Recuperado a partir de <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1135252313000154>
-

Anexo

MODELO DE ACUERDO DE TELETRABAJO

Nombre del empleador:

Nombre del empleado:

Dirección de residencia o lugares donde se realizará el Teletrabajo:

Teléfonos fijos y móviles:

Correo electrónico:

EL EMPLEADOR y EL TRABAJADOR han convenido de manera voluntaria firmar el presente anexo al contrato de Trabajo vigente, denominado “Acuerdo de Teletrabajo”, el cual el TRABAJADOR, manifiesta que de manera voluntaria ha accedido a practicar esta modalidad laboral, y pasará a ostentar la calidad de Teletrabajador, conservando las mismas garantías y derechos establecidos previamente. En ningún momento este acuerdo reemplaza el contrato de trabajo. Se constituye como complementario sobre condiciones especiales en que se debe desarrollar el Teletrabajo.

PRIMERA: Lugar de Trabajo. Para efectos del presente acuerdo, el trabajador desempeñará las funciones propias de su puesto de trabajo, bajo la modalidad de teletrabajo, en (Dirección del Domicilio del trabajador o lugar designado por el empleador). En dicho lugar el trabajador realizará su trabajo (__) días por semana, y trabajará (__) días en la empresa. La duración de esta modalidad de Teletrabajo será de (____) Si el trabajador tuviera intención de cambiar el lugar donde desempeña su trabajo, deberá comunicarlo a la EMPRESA de forma escrita y con una antelación mínima de (__). En este caso, la compañía se reserva el derecho de evaluar y reconsiderar si la nueva ubicación del trabajador, reúne las condiciones suficientes de idoneidad para seguir desarrollando sus tareas en la modalidad de teletrabajo.

SEGUNDA. Espacio de Trabajo. El Teletrabajador deberá realizar sus actividades laborales en el espacio acordado previamente por ÉL, EL EMPLEADOR y la ARP, no podrá de ser en otros lugares que no cumplan con las condiciones de seguridad e higiene adecuadas.

TERCERA. Derechos del Teletrabajador. El teletrabajador tendrá derecho a disfrutar de los derechos que venía, descansos, vacaciones, afiliación al sistema de seguridad social integral, como el resto de los empleados de la compañía que desempeñen sus tareas mediante presencia física en LA EMPRESA. Asimismo, el trabajador tendrá las mismas obligaciones laborales que los demás empleados.

CUARTA: Equipos informáticos. El empleador proporcionará, instalará y mantendrá en buen estado los equipos informáticos necesarios para el correcto desempeño de las funciones del teletrabajador. El teletrabajador tiene la obligación de cuidado de los equipos suministrados, y el uso adecuado y responsable del correo electrónico corporativo y no podrá recolectar o

distribuir material ilegal a través de internet, ni darle ningún otro uso que no sea determinado por el contrato de trabajo. El teletrabajador se compromete a cuidar los elementos de trabajo así como las herramientas que la empresa ponga a su disposición y a utilizarlas exclusivamente con los fines laborales que previamente se hayan fijado.

Parágrafo: finalizado la modalidad de teletrabajo, el Teletrabajador debe reintegrar los equipos informáticos que se le haya asignado.

CUARTA. Costos: Se reconoce al teletrabajador el valor de _____ como compensación de gastos de Internet, energía eléctrica, que no hacen parte del salario.

QUINTA. Control y supervisión. El EMPLEADOR controlara y supervisará la actividad del teletrabajador mediante medios telemáticos, informáticos y electrónicos. Si por motivos de trabajo fuese necesaria la presencia física de representantes de la compañía en el lugar de trabajo del teletrabajador y este fuera su propio domicilio, se hará siempre previa notificación y consentimiento de éste. El Teletrabajador consiente libremente realizar reuniones a través de videoconferencias con el empleador y que en ningún caso se entienda como violación del domicilio privado.

Tecnologías que se utilizarán para mantener el contacto con el Teletrabajador

Objetivos/ Metas a cumplir por parte del Teletrabajador semanal/mensual

Disponibilidad

Horas:

Medio de comunicación:

Supervisor:

Actuación del teletrabajador en caso de urgencia

SEXTA. Medidas de Seguridad y Previsión de Riesgos en el Teletrabajo. El teletrabajador autoriza a las ARP y al Empleador visitas periódicas a su domicilio que permitan comprobar si el lugar de trabajo es seguro y está libre de riesgos, de igual forma autoriza las visitas asistencia para actividades de salud ocupacional.

No obstante, el Teletrabajador, debe cumplir las condiciones especiales sobre la prevención de riesgos laborales que se encuentran definidas en el Reglamento Interno de Trabajo

SEPTIMA. Seguridad de la Información. El acceso a los diferentes entornos y sistemas informáticos del EMPLEADOR será efectuado siempre y en todo momento bajo el control y la responsabilidad del TELETRABAJADOR siguiendo los procedimientos establecidos por LA EMPRESA, los cuales se encuentran definidos en el reglamento interno de trabajo y hace parte integral del presente acuerdo.

OCTAVA. Protección de datos personales. El Teletrabajador se compromete a respetar la legislación en materia de protección de datos, las políticas de privacidad y de seguridad de la información que la empresa ha implementado, como también a:

- Utilizar los datos de carácter personal a los que tenga acceso único y exclusivamente para cumplir con sus obligaciones para con LA EMPRESA
- Cumplir con las medidas de seguridad que la EMPRESA haya implementado para asegurar la confidencialidad, secreto e integridad de los datos de carácter personal a los que tenga acceso, así como no a no ceder en ningún caso a terceras personas los datos de carácter personal a los que tenga acceso, ni tan siquiera a efectos de su conservación.

NOVENA. Propiedad Intelectual. Los derechos de Propiedad intelectual e industrial que se generen en virtud del presente acuerdo, le pertenecen al Empleador. El teletrabajador no tendrá las facultades de podrá realizar actividad alguna de uso, reproducción, comercialización, comunicación pública o transformación sobre el resultado de sus funciones, ni tendrá derecho a ejercitar cualquier otro derecho, sin la previa autorización expresa del Empleador.

DECIMA. Confidencialidad. El teletrabajador se compromete a guardar la máxima reserva y confidencialidad sobre las actividades laborales que desarrolle. Se considerará Información confidencial la información de propiedad de LA EMPRESA y la información que genere el teletrabajador en virtud del contrato de trabajo. El teletrabajador se compromete a no divulgar dicha Información Confidencial, por ningún medio físico o electrónico, así como a no publicarla ni ponerla a disposición de terceros, a no ser que cuente con el consentimiento de la empresa.

ONCE. Disposiciones finales. En la eventualidad de que, por cualquier motivo o circunstancia, fuere necesario abandonar el programa de teletrabajo el anexo al contrato de trabajo quedará, de pleno derecho, automáticamente sin valor legal alguno, regresando las partes contratantes a sus respectivos derechos y obligaciones laborales originalmente pactadas. Este acuerdo se sujeta a las obligaciones establecidas por las partes y en especial en la Ley 1221 de 2008 y el Decreto 884 de 2012.

Se firma por las partes, el día ____ del mes _____ de 20 ____

EMPLADOR

C. C. No.

(TELE)TRABAJADOR

C. C. No.
