

ORGANIZACIONES FLEXIBLES

**Modalidad teletrabajo
y trabajo flexible**

» Guía básica de comprensión





TELETRABAJO

Teletrabajo o **trabajo a distancia** permite que las personas puedan realizar sus tareas y responsabilidades laborales en un lugar diferente a la oficina con ayuda, por supuesto, de la utilización de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

MARCO JURÍDICO | Ley 1221 de 2008

El teletrabajo está regulado por la norma como instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de las tecnologías.

Tres puntos del teletrabajo

- Es una forma de organización laboral en el marco de un contrato de trabajo o relación laboral dependiente.
- Consiste en el desempeño de actividades remuneradas usando como soporte las tecnologías.
- No se requiere la presencia física del trabajador en el sitio físico de trabajo.

Principales características

El teletrabajo se presenta en 3 modalidades:



Autónomos:

Las personas utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad. Trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.

[Ver más](#)



Móviles:

Estos teletrabajadores no tienen un lugar de trabajo establecido y desarrollan sus actividades a través de las tecnologías de la información y la comunicación en dispositivos móviles.

[Ver más](#)



Suplementario:

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

[Ver más](#)

- En esta modalidad de trabajo, dada la naturaleza especial, no serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno. **El Ministerio de Salud y Protección Social vigila que no haya cargas excesivas de trabajo.**
- El salario no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento, con relación a quien preste sus servicios de manera presencial.
- En los casos en los que el empleador utilice solamente teletrabajadores, para fijar el importe del salario deberá tomarse en consideración la naturaleza del trabajo y la remuneración que se paga para labores similares en la localidad.

No se considerará teletrabajador al trabajador que ocasionalmente realiza su trabajo como asalariado en su domicilio o en un lugar distinto a los locales del empleador.

- La asignación de tareas deberá hacerse de manera que se garantice el derecho a contar con un descanso de carácter creativo, recreativo y cultural.
- En esta modalidad se deben cumplir con todas las obligaciones de carácter legal: aportes a la seguridad social integral y caja de compensación familiar.
- Las madres gestantes en calidad de teletrabajadoras tienen derecho a la licencia de maternidad y a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración.
- Se debe respetar el derecho a la privacidad e intimidad del teletrabajador.

Los empleadores deberán proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones.

- El empleador no puede trasladar los gastos de funcionamiento de la empresa al teletrabajador. En ese sentido, se debe reconocer un auxilio al teletrabajador por concepto energía o de uso de servicios públicos. Esta suma no constituye factor salarial ni quedará incorporado al salario para ningún efecto, por tratarse de una suma no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar sus funciones, si así lo establecen también las partes. Este auxilio se entregará únicamente mientras el empleado se encuentre en la modalidad de teletrabajo.
- Si el teletrabajador no recibe los paquetes de información para que realice sus labores o los programas para desempeñar su función o no son arreglados a pesar de haberlo advertido, no podrá dejar de reconocérsele el salario que tiene derecho.

El empleador, debe contemplar el puesto de trabajo del teletrabajador dentro de los planes y programas de salud ocupacional. Así mismo, debe contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando.

- La vinculación a través del teletrabajo es voluntaria, tanto para el empleador como para el trabajador. Las personas que realicen su trabajo en las instalaciones del empleador y pasen a ser teletrabajadores, pueden solicitar en cualquier momento volver a la actividad laboral convencional, siempre y cuando la empresa conserve sus instalaciones físicas.
- Las empresas cuyas actividades tengan asiento en Colombia, que estén interesadas en vincular teletrabajadores, deberán hacerlo con personas domiciliadas en el territorio nacional, quienes desarrollarán sus labores en Colombia.
- Las empresas que contraten personas bajo esta modalidad de trabajo deben informar a los Inspectores de Trabajo del respectivo municipio y donde no existan estos, al Alcalde Municipal. El Ministerio de Trabajo habilitó un formulario para dichos reportes. Los teletrabajadores tienen los mismos derechos que los demás trabajadores que trabajan en las locaciones de la empresa.

- 1 Se debe contar con un contrato escrito de trabajo que contenga los requisitos legales del artículo 39° del Código Sustantivo del Trabajo y además, i) las condiciones de servicio, medios tecnológicos, ambientes requeridos y forma de ejecutar el mismo, ii) días y horarios de realización de las actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidentes de trabajo, iii) responsabilidades de custodia y cuidado de los elementos de trabajo y v) las medidas informáticas y de seguridad que el teletrabajador debe conocer y cumplir.
- 2 En caso de contratar por primera vez a un teletrabajador, este no podrá exigir posteriormente, realizar sus actividades en las locaciones del empleador.
- 3 Si el trabajador ya venía con un contrato de trabajo ejerciendo sus actividades en las locaciones del empleador, para el cambio a teletrabajo deberá existir un anexo al contrato de trabajo que contenga las condiciones enunciadas en el punto 1.
- 4 El reglamento interno de trabajo debe contener todo lo relacionado con el cumplimiento de actividades a través de teletrabajo, en el evento que la empresa tenga la obligación de contar con dicho reglamento.
- 5 Si las actividades laborales en la modalidad de teletrabajo no implican gastos de movilidad, no habrá lugar al pago del auxilio de transporte. En el evento que el empleador ordene desplazamientos a los teletrabajadores, deberá reconocer dichos gastos.
- 6 Cuando el teletrabajador labore más horas de las previstas en su jornada laboral y estas sean verificables o se le asigna más trabajo del normal, el pago de horas extras, dominicales y festivos se le dará el mismo tratamiento que a cualquier otro empleado.
- 7 El empleador tiene la obligación de proveer las herramientas tecnológicas para que se puedan desempeñar las funciones. No obstante, y 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.
- 8 Se debe proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, entre otros.

Conceptos relevantes



1. Debe haber voluntariedad de las partes.



2. Existencia de un acuerdo o documento escrito.



3. Modificación al reglamento interno de trabajo.



4. Afiliación y pago a la Seguridad Social Integral y Caja de Compensación Familiar. El pago de los aportes se debe efectuar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes -PILA-.



5. Reportar los teletrabajadores ante las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL).

Teletrabajo y riesgos laborales

01

El empleador deberá verificar las condiciones del sitio de trabajo del teletrabajador.

02

Se deberán implementar las medidas de prevención y los correctivos necesarios.

03

El empleador entregará a la ARL el Acuerdo de Teletrabajo.

04

La ARL deberá informar y dar copia al teletrabajador de la política en materia de Salud y Seguridad.

05

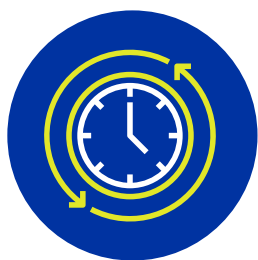
El teletrabajador deberá realizar el autorreporte de las condiciones de teletrabajo y eventuales accidentes de trabajo.

TRABAJO FLEXIBLE

Actualmente no existe una norma que regule específicamente este tema. Hoy se puede entender esta modalidad de trabajo como la flexibilización a los modelos de trabajo y cumplimiento de obligaciones que se establecen dentro de las empresas.

El trabajo flexible permite aprovechar mejor los recursos, favorecer a los empleados y permite mayor productividad.

Algunas de las modalidades de trabajo flexible son:



Diferentes horarios de inicio y fin de la jornada



Trabajo remoto



Trabajo en casa



Bancos de tiempo

Existen unos factores comunes a estas modalidades y que son fundamentales para que esa flexibilización pueda llevarse a cabo:

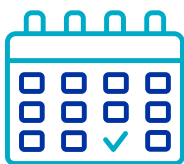
- Voluntariedad entre empleador y trabajador. Estas figuras no pueden ser impuestas por las partes.
- Definición del tipo de flexibilidad al que se acoge el trabajador.
- Reversión del modelo o tipo de flexibilización.
- Políticas al interior de la empresa que regulen o determinen la flexibilización.



Trabajo remoto

Es el que permite que los trabajadores un día a la semana ejecuten sus actividades desde cualquier lugar diferente a las locaciones de la empresa.

Características generales



1

Sólo se podría desarrollar durante un día a la semana, para no ajustarse a la figura de teletrabajo y debe analizarse que cada empleado que se acoja a esta modalidad cuente con las condiciones mínimas para realizar el trabajo remoto en espacios y con elementos adecuados.



2

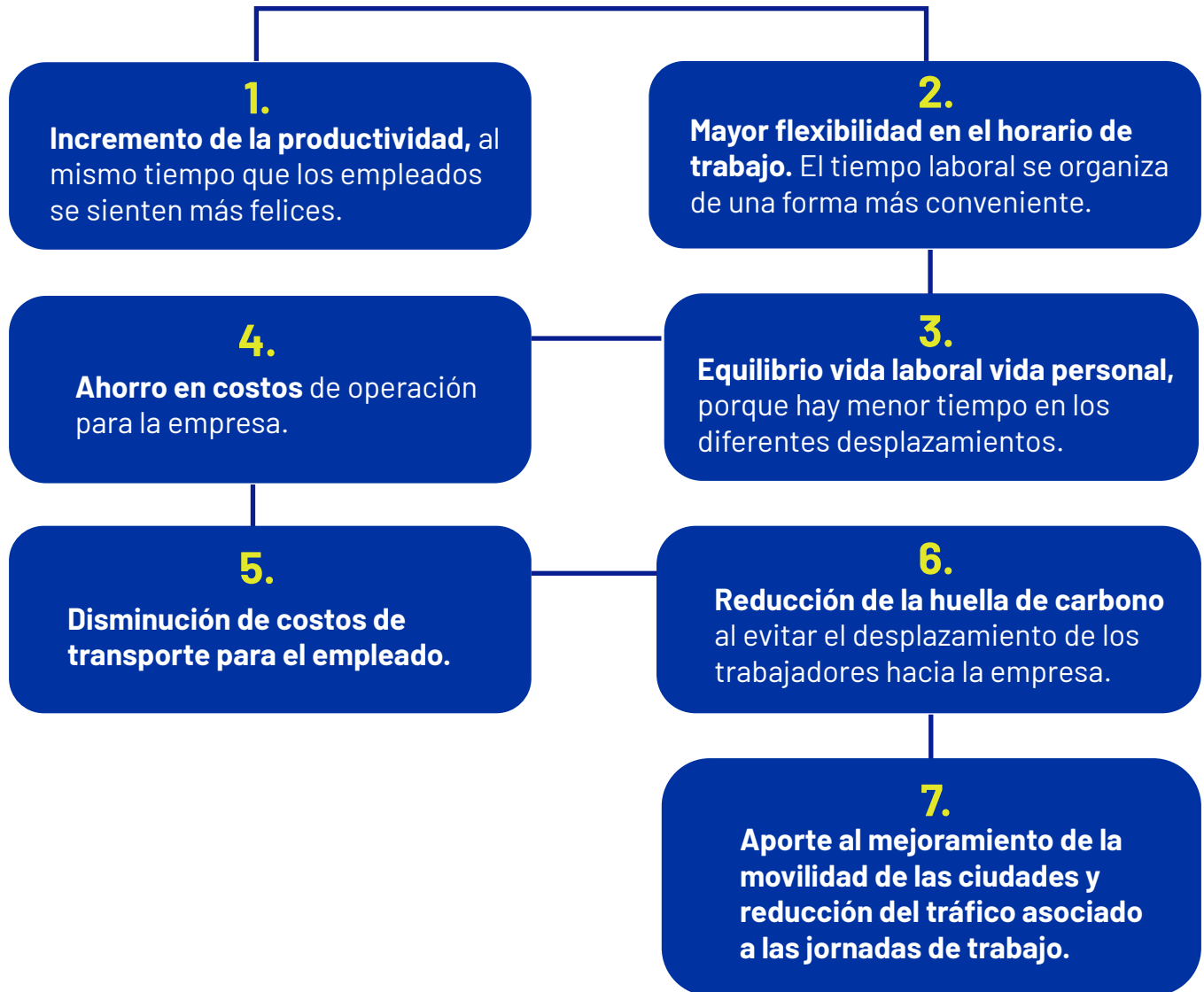
La ARL continúa con la cobertura integral del riesgo, en materia de accidentes e incidentes de trabajo, los cuales deberán ser reportados de conformidad con la ley.



3

En caso de asignarse mayor carga laboral, se deberán reconocer los recargos suplementarios que se causen como horas extras trabajo nocturno, entre otros.

Ventajas



Oportunidades

- Inversión de la compañía en salas de coworking cercanas a los lugares de trabajo de los empleados.
- Mayor costo económico para el empleado, pago de servicios públicos, internet, telefonía móvil. (De requerir los mismos)
- Difícil acceso a los documentos y aplicativos que sólo funcionan en la red interna de la Compañía.
- Implementar mayores filtros en seguridad de la información.

