

PROYECTO DE ACUERDO N° () DE 2015
“POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECEN LOS LINEAMIENTOS PARA LA
IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO LABORAL DE TELETRABAJO EN EL MUNICIPIO DE
SANTIAGO DE CALI Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES.”

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1. OBJETIVO GENERAL DEL PROYECTO.

Reglamentar la implementación del modelo laboral del Teletrabajo en el Municipio de Santiago de Cali, como un instrumento de generación de empleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones, para incrementar la productividad en las organizaciones, generar movilidad sostenible, promover condiciones dignas y justas de trabajo a personas en situación de vulnerabilidad y mejorar la calidad de vida de los trabajadores; generando nuevos puestos y metodologías de trabajo. Acorde a la Ley 1221 de 2008 que establece normas para promover y regular el teletrabajo y que fue reglamentada por el Decreto 884 de 2012.

2. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA SOCIAL, ECONÓMICA Y AMBIENTAL DEL PROYECTO

El concepto de teletrabajo no es nuevo, empezó a aplicarse en la década de los años 70's en EEUU, especialmente en la ciudad de Los Ángeles, en la que se evidenciaron reducciones importantes del tránsito vehicular, en las horas pico y por ende una reducción de la emisión de gases. A partir de estas primeras experiencias, se descubrió una serie de beneficios, que influyen en que esta sea una modalidad de trabajo muy aceptada en el mundo, especialmente por países económicamente más desarrollados, y con los últimos adelantos tecnológicos cada vez son más las empresas las que utilizan esta modalidad de trabajo¹.

La flexibilidad del horario ofrece la posibilidad a los teletrabajadores de encargarse de las obligaciones familiares, hacer las diligencias o programar sus citas sin perder un día completo de trabajo. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el teletrabajo impacta positivamente en la satisfacción personal de los empleados, ya que les permite equilibrar su vida laboral y personal, el 80% de los empleados manifestaron inclinación por este tipo de trabajo.

El teletrabajo reduce la deserción, el 46% de las empresas que participaron del estudio de la OIT, afirman que este reduce el desgaste en los trabajadores y el 95% anunció que el teletrabajo tiene un alto impacto en la retención de los empleados. Además reduce las ausencias no programadas. El 78% de los empleados que se reportan enfermos, en realidad no lo están, pero lo hace como causa de problemas familiares, necesidades personales y el estrés².

¹González Sastre, M.A (2003): El Teletrabajo Nueva Organización social y Empresarial del trabajo.<http://magsastre.eresmas.com/2tele.html>

²2012, Advantages of Telecommuting for Companies. <http://www.globalworkplaceanalytics.com/resources/costs-benefits>

PROYECTO DE ACUERDO N° () DE 2015
“POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECEN LOS LINEAMIENTOS PARA LA
IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO LABORAL DE TELETRABAJO EN EL MUNICIPIO DE
SANTIAGO DE CALI Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES.”

Por ejemplo la American Management Association, implementó un programa de teletrabajo en el 2011 y se presentó una reducción del 63% en las ausencias no programadas. Otros estudios demuestran, que las personas que teletrabajan son un 35 a 40% más productivas y que en promedio estos trabajadores laboran 5 horas más en casa que en las oficinas semanalmente³.

El estudio de Fedesarrollo y la Cámara Colombiana de Informática y Telecomunicación (CCIT) indican que la modalidad de teletrabajo en Colombia alcanza un 9% de participación en empresas del país, aproximadamente 31.533 teletrabajadores. De ese porcentaje alrededor de 3.012 teletrabajadores son de la ciudad de Cali, es decir, cerca del 10% de la totalidad de teletrabajadores en Colombia son caleños. Cali es la segunda ciudad con más teletrabajadores a nivel nacional, después de Bogotá con 23.485 teletrabajadores aproximadamente⁴.

Según Márquez, las áreas de mayor facilidad de aplicación de teletrabajo son las comerciales y de venta con un 51%, seguida por los sectores de producción, administrativos y financieros con un 23%. Asegura además que de las 4.292 empresas que han implementado esta modalidad de trabajo sólo 485 son de la ciudad de Cali, cerca del 11%⁵.

Como estrategia para incrementar la productividad en las organizaciones, generar una movilidad sostenible, fomentar la innovación organizacional, mejorar la calidad de vida de los trabajadores e incentivar el uso de tecnologías, varias empresas privadas y entidades públicas firmaron el Pacto por el Teletrabajo, el cual busca generar un marco de cooperación que impulse el teletrabajo en el país, mediante la alianza de estos sectores. Algunas empresas del Valle del Cauca firmaron el pacto, entre las que se encuentran la Cámara de Comercio de Cali, Alcaldía de Yumbo, Alcaldía de Buga, Comfandi, Giros y Finanzas, Almaiz S.A., Coomeva, Gerencia Selecta y Elemento Atalaya S.A.A.

Con los diferentes estudios y artículos revisados por los Ministerios de TIC y del Trabajo, la implementación del modelo laboral del teletrabajo trae consigo beneficios tanto para la organización como para el trabajador. Algunas de estas ventajas son:

2.1. Generación de empleo mediante la utilización de tecnologías de la información

Históricamente el desempleo es una de las problemáticas sociales y económicas con mayor impacto en el país y en nuestra ciudad, ya que este es generador de violencia, pobreza y un claro indicador de desigualdad social.

³ 2012, Advantages of Telecommuting for Companies. <http://www.globalworkplaceanalytics.com/resources/costs-benefits>

⁴ 2014, Ministerio de las Tecnologías de la Información y la Comunicación.
<https://www.colombiadigital.net/actualidad/nacional/item/4916-el-teletrabajo-crece-en-el-pais-nuevas-cifras.html>

⁵ 2014, Ministerio de las Tecnologías de la Información y la Comunicación
<https://www.colombiadigital.net/actualidad/nacional/item/4916-el-teletrabajo-crece-en-el-pais-nuevas-cifras.html>

PROYECTO DE ACUERDO N° () DE 2015
“POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECEN LOS LINEAMIENTOS PARA LA
IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO LABORAL DE TELETRABAJO EN EL MUNICIPIO DE
SANTIAGO DE CALI Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES.”

Si realizamos un seguimiento de la dinámica del desempleo en la ciudad, podemos observar que es continua y no presenta mayores cambios, al contrario presenta una tendencia al crecimiento, por ejemplo en el 2011 la tasa de desempleo en Cali fue de 15.4%, durante el 2012 se presentó una leve caída con 14.3%; en el 2013 la tasa subió mas de un punto porcentual 15.7% . en el trimestre Marzo – Mayo la tasa de desempleo de la ciudad se encuentra en 13.5% es casi 5 puntos porcentuales mayor al nacional.⁶

Por lo tanto aunque se presenta una leve disminución en los índices de desempleo tanto en el país, como en nuestra ciudad, la disminución no es significativa, ya que obedece al crecimiento del empleo informal. La tasa de desempleo en Cali fue mayor que en otras ciudades como Bogotá (9.9%), Medellín (11.5%), Cartagena (8.8%), Bucaramanga (9.4%) y Barranquilla (8.4%) para el trimestre enero-marzo de 2014, lo que sugiere una segmentación en el mercado laboral.

Se pueden considerar causas del aumento de la tasa de desempleo en la ciudad: las migraciones y la inequidad de oportunidades entre hombres y mujeres, que ejercen presión sobre el mercado laboral.

Analizando las características del empleo y el desempleo en la ciudad de Cali, para el periodo de enero-marzo de 2014, el sector que más población se encuentra ocupada en la ciudad es comercio, restaurantes y hoteles con el 30.9%. Además la población ocupada se encuentra en obrero o empleado particular con 48.1%, llama la atención que solo el 2.5% de la población caleña trabaja en el gobierno (DANE 2014).

En este sentido el teletrabajo se constituye como una oportunidad valiosa para la generación de empleo en la ciudad, especialmente en el sector gobierno, donde se pueden generar empleos y alternativas laborales incluyentes que permitan la vinculación de personal sin inversiones grandes en infraestructura. Por ejemplo el 8.4% de la población desempleada de la ciudad, pertenece al área de comunicaciones, el 20.9% a servicios comunales, sociales y personales, este tipo de empleos puede realizarse desde la modalidad el teletrabajo, por lo tanto se presentaría una reducción importante de los índices de desempleo de la ciudad.

⁶ 2014 DANE “Principales Indicadores Del Mercado Laboral Mayo de 2014”
https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_ech_may_14.pdf

PROYECTO DE ACUERDO N° () DE 2015
“POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECEN LOS LINEAMIENTOS PARA LA
IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO LABORAL DE TELETRABAJO EN EL MUNICIPIO DE
SANTIAGO DE CALI Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES.”

2.2. Aumento de la productividad y reducción de costos fijos:

El aumento de la productividad surge como consecuencia de la disminución en los tiempos de desplazamiento de sus empleados, mayor concentración en el trabajo, mayor compromiso con la organización y menor ausentismo laboral.

Por otro lado, la disminución de costos en sus plantas físicas se debe a la optimización de los espacios que permite reducir los metros cuadrados usados y sus costos asociados tales como el alquiler, mantenimiento, compra de mobiliario, pago por el aseo, energía usada por los aparatos electrónicos, entre otros. El teletrabajo posibilita incrementar los puestos de trabajo sin necesidad de inversiones en su planta física, además aprovecha los dispositivos pertenecientes al trabajador, lo que disminuye los costos de inversión en estas tecnologías.

2.3. Mejora la calidad de vida de los trabajadores:

Uno de los principales beneficios del teletrabajo para los empleados es el mejoramiento de su calidad de vida. Lo anterior debido al aumento de la conciliación de las actividades personal y profesional, la disminución del estrés y otras enfermedades laborales, y la disminución de los costos de desplazamientos a lugares de trabajo, en una ciudad como Cali en la que se presentan deficiencias en el transporte público y una persona puede pasar hasta 4 horas diarias desplazándose de su casa al trabajo

2.4. Promueve la inclusión social:

El teletrabajo es un modelo laboral que busca promover la inclusión social de la población más vulnerable. Entre esta población se encuentran las personas en situación de discapacidad o movilidad reducida, madres cabeza de familia, personas en aislamiento geográfico, entre otras.

Según el último estudio de caracterización de las personas discapacitadas en la ciudad realizado por la secretaria de Bienestar Social de los 2.269.630 habitantes que tiene Santiago de Cali, el 6,4% sufre de algún tipo de discapacidad. Es decir que 145.256 personas presentan limitaciones físicas o psicológicas, y por su condición el traslado y movilidad en la ciudad, puede ser un obstáculo para su ejercicio profesional, por tal razón el teletrabajo, se presenta como una alternativa para esta población.⁷

En el 2012 se estimó que de las 544.793 familias registradas en Cali, un 33.8% se sustentan por mujeres cabeza de hogar, cifra que se encuentra en constante aumento, según la Secretaría de Desarrollo Territorial y Bienestar Social, además resaltan que estas mujeres

⁷ Tomado de: Periódico el país 2011 <http://www.elpais.com.co/elpais/cali/noticias/145256-calenos-sufren-algun-tipo-discapacidad>

PROYECTO DE ACUERDO N° () DE 2015
“POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECEN LOS LINEAMIENTOS PARA LA
IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO LABORAL DE TELETRABAJO EN EL MUNICIPIO DE
SANTIAGO DE CALI Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES.”

deben dejar a sus hijos solos o con terceros, para poder trabajar y generalmente se enfrentan a trabajos mal remunerados y de baja calidad.

Muchas de las mujeres cabeza de hogar de los estratos más bajos, recurren a la informalidad, siendo la venta de alimentos, servicios domésticos y la venta de otros artículos las ocupaciones más frecuentes para su sustento.

2.5. Promueve la movilidad sostenible:

El teletrabajo reduce la huella de carbono al disminuir el número de desplazamientos a lugares de trabajo de los empleados. Además, mejora la movilidad de las ciudades al reducir el tráfico asociado a las jornadas laborales.

Se calcula que un vehículo emite 2,3 kg de dióxido de carbono por cada galón de gasolina gastado⁸. En Cali, un vehículo puede consumir 0,5 galones de gasolina diariamente, lo que significa que con la aplicación de este modelo laboral pueden reducirse 1,15 kg de dióxido de carbono por teletrabajador/día, aproximadamente.

2.6. Mantiene el talento humano:

Esta modalidad laboral permite el mejoramiento de los recursos humanos mediante la contratación de personal altamente calificado sin importar las barreras geográficas que existan, de esta manera se garantiza el mantenimiento de la calidad.

2.7. Incentiva el uso de tecnologías de la información y la comunicación:

El uso de tecnologías es esencial para cumplir las metas y los objetivos de las organizaciones. La tecnología es una combinación de la infraestructura, los dispositivos, las aplicaciones y los contenidos, los cuales deben ser apropiados por los trabajadores con el fin de cumplir con las metas organizacionales.

Por esta razón, para el desarrollo de la modalidad laboral de teletrabajo, se tendrán en cuenta las tendencias de desarrollo tecnológico y de las comunicaciones que se vienen presentando en el Municipio de Santiago de Cali, como son los programas del Ministerio de las TIC y la Alcaldía: “En TIC Confío” o la apertura al Punto Vive Digital; que permitirán que la ciudad se posicione a la vanguardia de la alfabetización tecnológica, con unos ciudadanos con mayores posibilidades de empleo, educación, salud, comunicaciones y diversión a través de Internet.

⁸Corporación Colombia Digital. Panorama del teletrabajo a nivel mundial: Cifras.
<http://www.colombiadigital.net/actualidad/nacional/item/5663-panorama-del-teletrabajo-a-nivel-mundial-cifras.html>

PROYECTO DE ACUERDO N° () DE 2015
“POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECEN LOS LINEAMIENTOS PARA LA
IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO LABORAL DE TELETRABAJO EN EL MUNICIPIO DE
SANTIAGO DE CALI Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES.”

2.8. Retos de la implementación del teletrabajo

El teletrabajo se presenta como una oportunidad tanto para el trabajador como para el empleador, toda vez que representa beneficios económicos, sociales, ambientales y laborales. Sin embargo su aplicación sugiere una serie de retos para su desarrollo en todas las entidades. Estos retos se presentan a continuación:

- A. Cambio en la cultura organizacional tradicional a un modelo más flexible que permita evaluar cumplimiento de metas y objetivos por tareas y no por horario laborado. Este cambio de perspectiva permitirá actualizar a las entidades públicas y privadas en el mercado laboral.
- B. Identificar las necesidades y expectativas frente a esta modalidad de trabajo que conlleve al éxito de su implementación.
- C. Garantizar la comunicación efectiva entre los trabajadores y sus empleadores.
- D. Dar las garantías laborales a los trabajadores que permitan el cumplimiento de sus funciones (Seguridad social, ARL, tecnologías, entre otras).
- E. Tener claridad de los procedimientos y programas con que se cuenta para proteger el flujo de información.

3. MARCO NORMATIVO

3.1 SOPORTE CONSTITUCIONAL

La Carta Política consagra una serie de disposiciones al Estado con relación a las modalidades y condiciones en que se debe de ejercer el trabajo.

Artículo 25: *“El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.*

En su Artículo 53 consagra que el Estatuto del Trabajo debe contener como mínimo los siguientes principios:

“Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.”

PROYECTO DE ACUERDO N° () DE 2015
“POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECEN LOS LINEAMIENTOS PARA LA
IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO LABORAL DE TELETRABAJO EN EL MUNICIPIO DE
SANTIAGO DE CALI Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES.”

El Artículo 54 garantiza mecanismos de formación y un la especial protección y acceso a las personas en situación de discapacidad *“Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”*

3.2. SOPORTE LEGAL

En Colombia, el teletrabajo surge como un instrumento para incrementar la productividad en las organizaciones, generar una movilidad sostenible, fomentar la productividad y mejorar la calidad de vida de los trabajadores mediante la utilización de las Tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC´S).

La Ley 1221 de 2008 estableció normas para promover y regular el teletrabajo y lo definió como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones.

Mediante el Decreto 884 de 2012 el Gobierno Nacional reglamentó la Ley 1221 de 2008 y amplió la definición del teletrabajo como una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas con utilización de las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en el sitio específico de trabajo.

De conformidad con lo previsto en el Parágrafo 1ro del artículo 3 de la ley 1221 de 2008, el Ministerio de Protección Social (hay en cabeza del Ministerio de Trabajo) formula una política pública de incorporación al teletrabajo a la población vulnerable *“(Personas en situación de discapacidad, población en situación de desplazamiento forzado, población en situación de aislamiento geográfico, mujeres cabeza de hogar, población en reclusión, personas con amenaza de su vida).”*

El Libro Blanco del Teletrabajo, documento elaborado interinstitucionalmente con la participación de los Ministerios del Trabajo y de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, es el primer acercamiento metodológico hacia la implementación de modelos laborales que se desarrollen a partir de la implementación de las tecnologías de la telecomunicación.

La Ley 1429 de 2010 en el Artículo 3, Literal C: Establece la obligación del Gobierno de *“diseñar y promover programas de formación, capacitación, asistencia técnica y asesoría especializada que conduzca a la formalización y generación empresarial del Teletrabajo.”*

PROYECTO DE ACUERDO N° () DE 2015
“POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECEN LOS LINEAMIENTOS PARA LA
IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO LABORAL DE TELETRABAJO EN EL MUNICIPIO DE
SANTIAGO DE CALI Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES.”

La Ley 1232 de 2008 en el artículo 3, hace énfasis en la especial Protección por parte del Estado a la Mujer cabeza de Familia, brindando el acceso a servicios de Bienestar, Vivienda, Educación, a la ciencia y la tecnología y especialmente al acceso a trabajos dignos y estables.

Igualmente se suscribe a la Ley 618 de 2013 en su artículo 131 establece que todas las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo y se les garantizará el ejercicio efectivo del derecho en igualdad de oportunidades, equidad e inclusión.

3.3. NORMAS MUNICIPALES

En el municipio de Santiago de Cali, no se encuentra establecida la estrategia de Teletrabajo, como un instrumento de generación de empleo y autoempleo. Por esta razón surge la necesidad de reglamentar y promover la aplicación de esta modalidad laboral, garantizando y facilitando el acceso al trabajo, la inclusión social de las personas en situación de vulnerabilidad y el avance en las tecnologías de la información y la comunicación.

El Plan de Desarrollo 2012-2015 "*CaliDA, una ciudad para todos*" (Acuerdo 0326 de 2012), en el capítulo 3 del artículo 6 (componente 3.2: Fortalecimiento Empresarial) establece como indicadores de resultado que la tasa de desempleo para el 2015 tendrá como meta un 11% con una reducción 4.4 puntos porcentuales en los 4 años de gobierno. Así como aumentar el índice de calidad del empleo del 46.4 al 55.0. Estrategias como el teletrabajo ayudan sustancialmente a estas metas.

Actualmente las ciudades de Bogotá, Ibagué, Medellín y Bucaramanga cuentan con la normatividad que promueve el teletrabajo en estas ciudades. Esto es posible, gracias a las competencias jurídicas que permiten que las entidades Territoriales como el municipio de Santiago de Cali promuevan este tipo de iniciativas, previstas en el artículo 313 de la Constitución Política y el numeral 1 del artículo 18 de la ley 1551 de 2012.

En Medellín, a través del Acuerdo Municipal 072 de 2010, se promueve la implementación laboral del teletrabajo, consagrado en la Ley 1228 de 2008, en la Alcaldía, sus entidades descentralizadas y el Concejo Municipal.

En la ciudad de Bogotá, a través del Acuerdo 128 de 2013 y el Decreto 596 de 2013, se establece en el Distrito Capital la estrategia para la implementación del teletrabajo y se dictan medidas para la aplicación del teletrabajo en organismos y entidades de la capital, respectivamente.

En el Municipio de Bucaramanga, a través del Acuerdo N° 28 de 2013, se promueve el teletrabajo de conformidad con las leyes y normatividad vigente como nuevo modo de empleo con el propósito de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores, privilegiando la población vulnerable.

PROYECTO DE ACUERDO N° () DE 2015
“POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECEN LOS LINEAMIENTOS PARA LA
IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO LABORAL DE TELETRABAJO EN EL MUNICIPIO DE
SANTIAGO DE CALI Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES.”

En Ibagué, a través del Acuerdo 007 del 2014, se establecen los lineamientos para implementar la estrategia del teletrabajo como forma de organización laboral en este municipio.

PROYECTO DE ACUERDO N° () DE 2015
“POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECEN LOS LINEAMIENTOS PARA LA
IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO LABORAL DE TELETRABAJO EN EL MUNICIPIO DE
SANTIAGO DE CALI Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES.”

PROYECTO DE ACUERDO No. _____

EL CONCEJO MUNICIPAL DE SANTIAGO DE CALI, en ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas en el artículo 313 numeral 1º de la Constitución Política y el artículo 32 de la Ley 136 de 1994 modificado por el artículo 18º de la Ley 1551 de 2012, la Ley 1221 de 2008 y el Decreto 884 de 2013

ACUERDA:

Artículo 1º. Objeto. El presente Acuerdo tiene por objeto establecer los lineamientos para la implementación de la política pública de Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones en la Estructura Administrativa y el Concejo Municipal, consagrado en la Ley 1221 de 2008 y reglamentado por el Decreto 889 de 2012, para aquellos cargos que sean susceptibles de desarrollarse bajo dicha modalidad.

El teletrabajo busca incrementar la productividad económica, mejorar la calidad de vida y eficiencia de los servidores públicos, propender por la modernización de las entidades públicas del orden municipal y el mejoramiento continuo en la prestación del servicio ciudadano, mediante el uso efectivo de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones- TICs.

Parágrafo 1º. La aplicación del teletrabajo es de carácter voluntario y no se podrá imponer ni a los trabajadores ni a los empleadores. El hecho de no realizarlo no implica algún incumplimiento de tipo legal.

Parágrafo 2º. El contenido del presente Acuerdo, no establece una modificación a la estructura de la Administración Municipal

Artículo 2º. DEFINICIONES.

TELETRABAJO: En Colombia, el teletrabajo se encuentra definido en la Ley 1221 de 2008 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 comunicación-TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”.*

TELETRABAJADOR: La Ley 1221 de 2008 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”.*

PROYECTO DE ACUERDO N° () DE 2015
“POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECEN LOS LINEAMIENTOS PARA LA
IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO LABORAL DE TELETRABAJO EN EL MUNICIPIO DE
SANTIAGO DE CALI Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES.”

MODALIDADES DEL TELETRABAJO: En la Ley 1221 de 2008 se establecen tres modalidades de teletrabajo:

Autónomos: 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.

Móviles: 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.

Suplementarios: 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.

Artículo 3º. Integración con el Plan de Desarrollo Municipal. La Administración Municipal articulará esta Política con los Programas y Proyectos del Plan de Desarrollo Municipal de Santiago de Cali.

Parágrafo 1º. Los próximos Planes de Desarrollo Municipal de Santiago de Cali deberán proporcionar el respaldo legal y económico que garanticen la continuidad y plena apropiación de esta iniciativa.

Artículo 4º. Inclusión Social. Para promover la inclusión social en la ciudad, se dará prioridad en la modalidad de teletrabajo a las personas que se encuentren en las siguientes condiciones:

- A. En situación de discapacidad o movilidad reducida
- B. Con hijos o personas del grupo familiar en situación de discapacidad que requieran su presencia.
- C. Con hijos que se encuentren en la etapa de primera infancia, es decir de 0 a 5 años de edad.
- D. Con indicaciones médicas especiales.
- E. En situación de desplazamiento forzado.
- F. Mujeres lactantes y gestantes que voluntariamente accedan al teletrabajo
- G. Que vivan en zona rural o urbana alejada a su sitio de trabajo.
- H. Madre cabeza de familia.
- J. Personas con amenaza de su vida

Parágrafo 1º. Para los teletrabajadores en condición de discapacidad visual se deberá contar con el software de lector de pantalla suministrado en el programa ConverTIC del Ministerio de las TIC.

PROYECTO DE ACUERDO N° () DE 2015
“POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECEN LOS LINEAMIENTOS PARA LA
IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO LABORAL DE TELETRABAJO EN EL MUNICIPIO DE
SANTIAGO DE CALI Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES.”

Artículo 5º. Creación del Comité del Teletrabajo. Para aplicar la política pública del teletrabajo como modelo laboral en el municipio de Santiago de Cali, se conformará el Comité de Teletrabajo. Este Comité estará liderado por el Director del Departamento de Desarrollo Administrativo o su representante, el Secretario de Desarrollo Territorial y de Bienestar Social o su representante, el Asesor de informática y telemática, o quien haga sus veces, el Director Jurídico de la Alcaldía Municipal o quien haga sus veces, el Jefe de Oficina de Control Interno, o quien haga sus veces y cuando el comité considere, con previa invitación, representantes de Asesoría de los Ministerios del Trabajo y el de las Tecnologías de la Información y la Comunicación, un representante de Centro de Empleo Municipal operado por las cajas de compensación y un representante de organizaciones de discapacidad de Cali.

Artículo 6º. Funciones del Comité de Teletrabajo:

1. Promover y orientar la puesta en marcha de la modalidad de teletrabajo en el Municipio de Santiago de Cali
2. Definir el plan de acción correspondiente a la puesta en marcha de la modalidad de teletrabajo en el Municipio de Santiago de Cali
3. Orientar la prueba piloto en la ciudad que permita evaluar la factibilidad y la pertinencia de la aplicación del teletrabajo
4. Brindar información, realizar acompañamiento y capacitación a las personas que se encuentren vinculadas en la modalidad de teletrabajo o que estén interesadas en hacerlo.
5. Definir las estrategias para realizar el seguimiento al desarrollo e implementación del teletrabajo en la ciudad
6. Realizar la evaluación de desempeño de la implementación de teletrabajo en la ciudad y definir acciones que permitan su mejora continua
7. Definir los lineamientos y/o manual que garanticen la seguridad de la información y el uso de la tecnología en el modelo de Teletrabajo a implementar.

Artículo 7º. Lineamientos. Para la aplicación del teletrabajo como política pública, la Alcaldía de Santiago de Cali, la Estructura Administrativa y el Concejo Municipal de deberán tener en cuenta los siguientes lineamientos:

- A. Compromiso de la Administración Municipal.
- B. Autoevaluación.
- C. Planificación de la implementación del Plan Piloto.
- D. Puesta en marcha del Plan Piloto.
- E. Adopción de Teletrabajo como Política Pública en el Municipio de Cali.

Artículo 8º. Compromiso de la Administración Municipal. La Administración Municipal de Cali, deberá mostrar el compromiso con la implementación de esta modalidad de trabajo, en todas sus entidades. La aplicación de este modelo de trabajo sugiere un cambio en la cultura organizacional tradicional de la ciudad por uno más flexible.

PROYECTO DE ACUERDO N° () DE 2015
“POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECEN LOS LINEAMIENTOS PARA LA
IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO LABORAL DE TELETRABAJO EN EL MUNICIPIO DE
SANTIAGO DE CALI Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES.”

Parágrafo 1º. Los Secretarios de Despacho y los Directores y/o Gerentes de entidades descentralizadas adscritas y vinculadas en cada uno de los sectores de la administración de la Alcaldía Municipal, expedirán los actos administrativos correspondientes donde se incorporen las condiciones especiales para que opere el teletrabajo en la entidad, conforme a las disposiciones del Comité de Teletrabajo y los parámetros fijados en la Ley 1221 de 2008 y el Decreto Reglamentario 884 de 2012, a efectos de regular la puesta en marcha y aplicación de esta modalidad laboral.

Parágrafo 2º. Los Secretarios de Despacho y los Directores y/o Gerentes de entidades descentralizadas adscritas y vinculadas en cada uno de los sectores de la administración de la Alcaldía Municipal, expedirán el acto administrativo correspondiente a la vinculación del empleado a la modalidad de teletrabajo, conforme a lo establecido en el artículo 3º del Decreto 884 de 2012.

Artículo 9º. Autoevaluación. En cada uno de los sectores de la administración se deberá realizar un diagnóstico de la normatividad vigente y aplicable a cada entidad, las condiciones y necesidades para implementar el Teletrabajo y validar si la organización cuenta con las herramientas tecnológicas necesarias para desarrollarlo. Para esto, el Comité de Teletrabajo, quien en coordinación con los encargados de los diferentes entes deberá identificar cargos dentro de la estructura organizacional susceptibles de la aplicación de teletrabajo y revisar las competencias de los empleos públicos que podrían desarrollarse bajo esta modalidad. Además debe identificar los perfiles a los cuales aplica, recursos tecnológicos con los que se cuenta, riesgos en su implementación, costos y evaluación y toma de decisiones de conformidad con los requisitos del Decreto 884 de 2012.

En un período no mayor a los seis (6) meses siguientes de la presentación del Acto Administrativo de reglamentación de teletrabajo, la entidad deberá presentar el diagnóstico ante el Comité de Teletrabajo, con el fin de tomar decisiones frente a la pertinencia del teletrabajo.

Artículo 10º. Planificación de la implementación del Plan Piloto. La Administración Municipal de Santiago de Cali, deberá planificar la implementación del teletrabajo en la ciudad, de manera que se garanticen los recursos para poner en marcha esta modalidad de trabajo. La planificación deberá contener como mínimo la siguiente información: equipo coordinador responsable, objetivos, criterios de selección de los teletrabajadores, identificación de requerimientos tecnológicos y cronograma de actividades.

En un periodo no mayor a un (1) año de la firma del Acto Administrativo, los Secretarios de Despacho y/o gerentes de entidades descentralizadas que se acojan al modelo laboral, realizará la planificación de la implementación de esta estrategia y pondrá en marcha el plan piloto, con la orientación del Comité de Teletrabajo.

PROYECTO DE ACUERDO N° () DE 2015
“POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECEN LOS LINEAMIENTOS PARA LA
IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO LABORAL DE TELETRABAJO EN EL MUNICIPIO DE
SANTIAGO DE CALI Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES.”

Artículo 11º. Plan Piloto. La Administración Municipal realizará un Plan Piloto con el fin de evaluar la pertinencia de esta modalidad de trabajo en las entidades públicas de la ciudad de Santiago de Cali.

La entidad deberá socializar el Plan Piloto a todos sus empleados y deberá brindar capacitación al personal seleccionado para trabajar bajo esta modalidad.

Una vez la prueba piloto se lleve a cabo, la Entidad Municipal que se acogió a la modalidad de teletrabajo, deberá presentar un informe detallado con los resultados de la prueba ante el Comité de Teletrabajo. Dicho informe debe contener los avances en la implementación del Teletrabajo, los beneficios obtenidos, número de funcionarios vinculados, indicadores, retos a proponer y oportunidades de mejora. La prueba piloto será evaluada por el Comité de Teletrabajo cada 6 meses durante 1 año.

Artículo 12º. Adopción del Teletrabajo como Política Pública en el Municipio de Cali. Una vez la prueba piloto se lleve a cabo y sea evaluada por el Comité del Teletrabajo, la Administración Municipal adoptará el teletrabajo como una Política Pública.

El Comité de Teletrabajo, deberá evaluar y rendir informes cada seis (6) meses de la implementación del teletrabajo como modalidad laboral ante el Concejo Municipal de Santiago de Cali.

Artículo 13º. Sistema de Seguridad Social Integral. Las entidades públicas de la ciudad que se acojan a la modalidad laboral de teletrabajo, en los actos administrativos correspondientes, deberán regular las condiciones especiales de riesgos laborales de conformidad con lo establecido en los artículos 8º y 9º del Decreto 884 de 2012.

Artículo 14º. Reversibilidad. Los trabajadores que realicen su trabajo en las instalaciones del empleador, y pasen a ser teletrabajadores, conservan el derecho de solicitar en cualquier momento, volver a la actividad laboral convencional, conforme al Artículo 6º, numeral 10 de la Ley 1221 de 2008.

Artículo 15º. El presente acuerdo rige a partir de la fecha de su publicación.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Santiago de Cali a los del mes de 2015.

H.C. JOHN MICHEL MAYA

Bancada del Partido Alianza Verde. Concejo de Cali