

# Documento 9: noviembre 2 de 2018

## Teletrabajo e inclusión en Bogotá

[Tema general: Teletrabajo]

### Resumen:

En el presente documento se explora la manera en la que se ha venido consolidando el teletrabajo en el mundo y en Colombia. Específicamente se interroga por el potencial de beneficiar a sectores específicos de la población, utilizando herramientas como los dispositivos de TIC.



## 1. El Teletrabajo en el mundo

Las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) han transformado la manera en la que las personas se relacionan y trabajan. Esto se ha visto reflejado en las formas de trabajo de las organizaciones, quienes apoyándose en las herramientas TIC han creado mecanismos para la inclusión laboral.

La relación entre esta nueva forma de trabajar y las nuevas tecnologías se ve reflejada desde las definiciones que hacen las organizaciones internacionales sobre el tema. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el teletrabajo como “*el trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora*” (Tesoro OIT, 6.<sup>a</sup> edición, Ginebra, 2008.).

### a. El Teletrabajo en la Unión Europea

Varios países han encontrado el teletrabajo como una alternativa laboral que proporciona flexibilidad y promueve una serie de beneficios a personas que han participado en menor medida en el mercado laboral debido a barreras socio-culturales.

Los países de la Unión Europea son un ejemplo positivo sobre la promoción y regulación del teletrabajo dirigido a mejorar la inclusión de grupos específicos de personas en el mercado laboral. Dentro de estos grupos se han incluido a las personas con discapacidad, las personas que prestan cuidados, las mujeres trabajadoras del hogar y los trabajadores mayores.

A partir del 2002 se dio inicio al proceso de implementación de las regulaciones legales del teletrabajo en la legislación nacional de los países miembros de la UE, cuando los interlocutores sociales europeos firmaron el Acuerdo Marco sobre Teletrabajo (Eurofound and the International Labour Office, 2017). Bajo el amparo de este Acuerdo Macro, los países han usado diferentes estrategias. A continuación se describen tres casos acerca de cómo países europeos han venido aplicando esta reglamentación.

La primera estrategia ha sido equiparar el teletrabajo como un derecho. El Reino Unido introdujo cambios en su legislación que abren la puerta a que las personas puedan solicitar a sus empleadores esta modalidad de trabajo. En este sentido, se han desarrollado regulaciones específicas que han sido destacadas por la OCDE, debido a su capacidad de incluir a grupos sociales rezagados al mercado laboral mediante las TIC (OCDE, 2016).

La Ley de Trabajo Flexible otorga a padres con hijos menores de 6 años, o con niños discapacitados menores de 18 años, el derecho a solicitar acuerdos de trabajo flexibles, entre ellos, teletrabajo. La iniciativa entró en vigencia en el 2003 y

a la fecha se ha venido realizando una extensión gradual del "derecho a solicitar" trabajo flexible. Para junio de 2014, se ampliaron las disposiciones y se incluyó a los empleados con responsabilidades de cuidado de adultos (OCDE, 2016).

La segunda estrategia es utilizar el teletrabajo como una herramienta para incluir económicamente a personas que no ganan recursos o que realizan labores remuneradas fuera de la economía formal. En Malta se comenzó a usar el teletrabajo como una herramienta de inclusión social. Allí, se enmarcó como un proyecto que promueve el uso de la tecnología para cerrar la brecha digital y laboral (National Commission for the Promotion of Equality, 2016).

Los esfuerzos dentro del plan estratégico de TIC de Malta apuntaron al desarrollo de una cultura que fomenta la adopción del teletrabajo. En este plan, el teletrabajo se considera como una forma innovadora de organización del trabajo que respalda una vida laboral mejorada y equilibrada, y a su vez, establece oportunidades de trabajo para personas que realizan labores que tradicionalmente no generan una remuneración. El informe anual de 2017 de la Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad (NCPE) de ese país, menciona como ejemplos de lo anterior, a las mujeres trabajadoras del hogar, personas con discapacidades y personas con responsabilidades de cuidado (National Commission for the Promotion of Equality, 2016).

Según indica este informe de la NCPE, en Malta, el número de mujeres que utilizaron el teletrabajo aumentó en un 21% con respecto a años anteriores (National Commission for the Promotion of Equality, 2017). Al evaluar los impactos cualitativos de la iniciativa, la Comisión Nacional para la Promoción de la Equidad de Malta resalta la integración del número de mujeres empleadas que hacen uso del teletrabajo. Si bien la iniciativa inició en el 2003, los picos significativos se vieron entre los años 2015 y 2016.

La tercera estrategia de implementación ha sido entender el teletrabajo como parte de los derechos laborales. En Italia el teletrabajo se ha venido adaptando a los cambios gestados desde la sociedad civil.

En este sentido, varios de los sindicatos del país, incluyendo la Confederación General Italiana de Trabajo (Confederazione Generale Italiana del Lavoro, CGIL), la Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores (Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, CISL) y la Unión de Trabajadores Italianos (Unione Italiana del Lavoro, UIL), solicitaron la adopción del teletrabajo. Estas organizaciones defendieron el teletrabajo como una herramienta para aumentar la calidad de vida, basados en el equilibrio entre la vida laboral y personal. Sus solicitudes se enfocaron principalmente en dos grupos poblacionales:

1. los empleados que viven muy lejos del lugar de trabajo o
2. los trabajadores que se encargan del cuidado de niños pequeños y familiares cercanos con discapacidades o adultos mayores.

De esta manera, el Acuerdo Marco sobre teletrabajo en países de la Unión Europea se ha materializado a través de diferentes estrategias. A pesar de ello, los casos examinados apuntan a que el teletrabajo es una herramienta que puede incidir en la inclusión social y laboral de personas en condición de vulnerabilidad, valorando el reconocimiento de las diferencias en pro de la construcción de sus propias vidas para el pleno ejercicio de sus derechos.

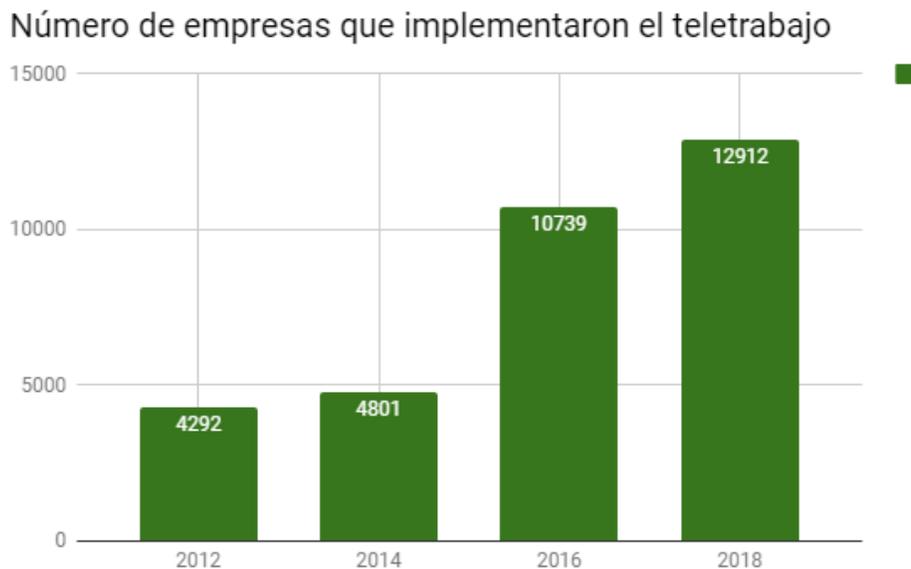


## 2. El panorama del Teletrabajo en Colombia

Si bien el teletrabajo fue aprobado en Colombia hace 10 años, su promoción y puesta en marcha ha sido impulsada durante los últimos 5 años. El país se encuentra en el proceso de diseñar e implementar mecanismos para que el teletrabajo sea una opción de integración laboral y social.

En Colombia, el teletrabajo funciona a partir de una ley y un programa del Gobierno Nacional. La Ley 1221 de 2008 lo define como: "*Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo*" (Artículo 2, Ley 1221 de 2008). En esta ley, a diferencia de la definición establecida por la OIT, se especifica que no se requiere la presencia física del trabajador.

El portal "*Teletrabajo en Colombia*", iniciativa nacional liderada por el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, en alianza con el Ministerio del Trabajo, entiende el teletrabajo como una modalidad laboral a distancia. El Portal parafrasea la definición de la OIT, para establecer que el teletrabajo es "*Una forma de trabajo en la cual: a) el mismo se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y, b) la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación*" (Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - Portal Teletrabajo Colombia).



Elaboración propia con datos del Centro Nacional de Consultoría Corporación Digital Ministerio TIC, 2017.

Si bien hay avances, aún se encuentran vacíos para observar la incidencia del teletrabajo en la inclusión laboral de la población vulnerable. Frente al tema, el estudio “*El Teletrabajo, una oportunidad de inclusión laboral para la población vulnerable en Manizales*”, realizado en el año 2016, por Laura Victoria Jurado Román y Rossana Rodríguez Parada afirmó que:

*“La población vulnerable no ha sido beneficiada aún por este proceso de transformación laboral en Colombia, ya que siguen estando aisladas por su condición especial, no cumpliéndose así con las disposiciones del gobierno nacional de incluir a estas personas, en la generación de empleo a través del teletrabajo, sin indicar con esto que sean las únicas personas a las que va dirigida esta modalidad de vinculación laboral.”*

Actualmente, en el nivel Nacional la información sobre teletrabajo describe su comportamiento en relación a las empresas. Conforme al Cuarto Estudio de Penetración de Teletrabajo en empresas colombianas, realizado en el 2018 por el Centro Nacional de Consultoría, Corporación Digital y Ministerio TIC el teletrabajo en Colombia se caracteriza de la siguiente manera:

El teletrabajo se ha consolidado en el país y el número de personas que se benefician del teletrabajo ha ido aumentando a través de los años. En el 2012 Colombia contó con 31.553 teletrabajadores, mientras que para el 2018 fueron 122.278. Esto implica un incremento de 3.8 veces el número de personas que usan esta modalidad de trabajo en seis años en el país.



Elaboración propia con datos del Centro Nacional de Consultoría, Corporación Digital, Ministerio TIC, 2017 y 2012

## **Puntos para la Discusión: ¿Cómo se puede fortalecer el proceso de implementación del teletrabajo en Colombia?**

### **1. Colombia debe promover y estudiar la incidencia del teletrabajo en las poblaciones más vulnerables**

Similar a los países de la Unión Europea, en Colombia en el parágrafo 1º del artículo 3º de la Ley 1221 de 2008, se estableció el “*Teletrabajo para población vulnerable*” en donde se promulga que se “formulará una política pública de incorporación al teletrabajo de 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*)” (subrayado fuera de texto).

Sin embargo, en el país aún no se encuentran cifras con respecto al seguimiento específico a la política pública de incorporación al teletrabajo de la población vulnerable. La falencia de cifras sobre esta situación también aplica para Bogotá.

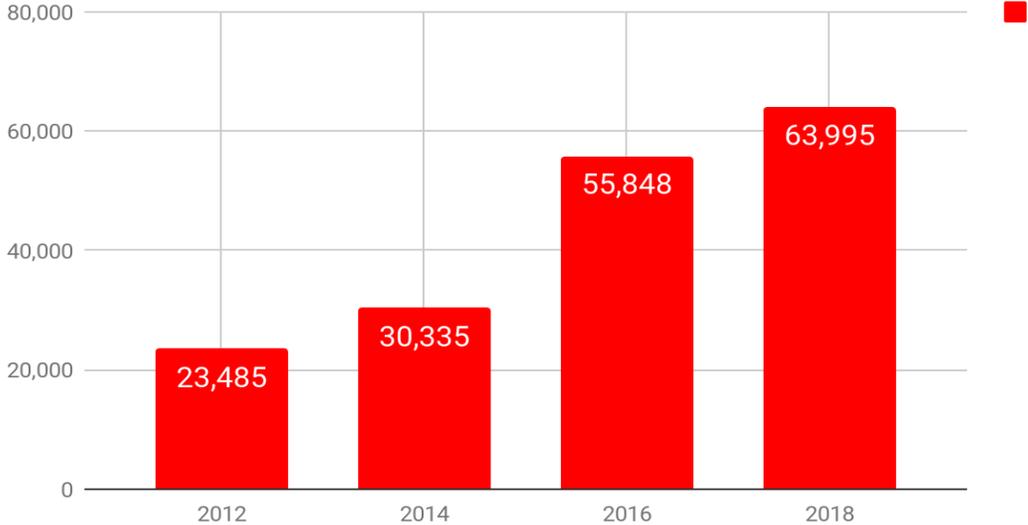
Frente a esto, cabe reconocer los resultados exitosos de los países de la Unión Europea en términos de inclusión laboral descritos en la primera parte de este documento. En consideración a los avances que tiene Colombia acerca del número de teletrabajadores, se podría aprovechar la reglamentación de la ley del Teletrabajo (1221 de 2008) para materializar los avances en inclusión. En especial en consideración que la ley anuncia un enfoque específico para personas con cierta vulnerabilidad aún por desarrollar.

Es importante que se aproveche esta oportunidad para promover iniciativas para que el teletrabajo se emplee como una herramienta efectiva de inclusión laboral para grupos en condición de vulnerabilidad. También sería una herramienta para que se corrijan los errores relacionados con el seguimiento y la información acerca de personas con discapacidad. Es pertinente documentar con datos más precisos de los que se encuentran hoy en día, el impacto del teletrabajo en las poblaciones vulnerables que busca impactar.

### **2. Promover el teletrabajo tiene un mayor impacto en ciertas empresas y ciertas industrias. ¿Cuál es el modelo de empresa y el modelo laboral que necesita Bogotá?**

Bogotá es la ciudad que cuenta con el mayor número de teletrabajadores en el país, con 63.995 teletrabajadores. El aumento de esta modalidad en la ciudad ha sido progresivo.

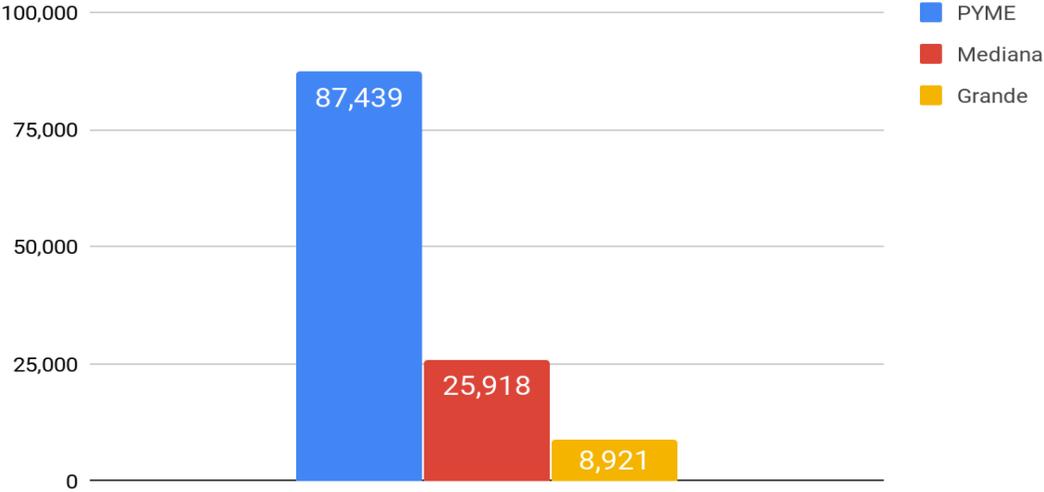
### Número de teletrabajadores en Bogotá



Elaboración propia con datos del Centro Nacional de Consultoría Corporación Digital Ministerio TIC, 2017.

Asimismo, los mayores beneficiarios del teletrabajo en Colombia son las personas que laboran en el sector de servicios. Para 2018 el país cuenta con 86.116 teletrabajadores en el sector servicios, frente a 26.444 teletrabajadores en el sector comercio. A su vez, la mayor participación de esta modalidad laboral se ven en las empresas PYME con 87.439 trabajadores.

### Teletrabajo por tipo de empresas

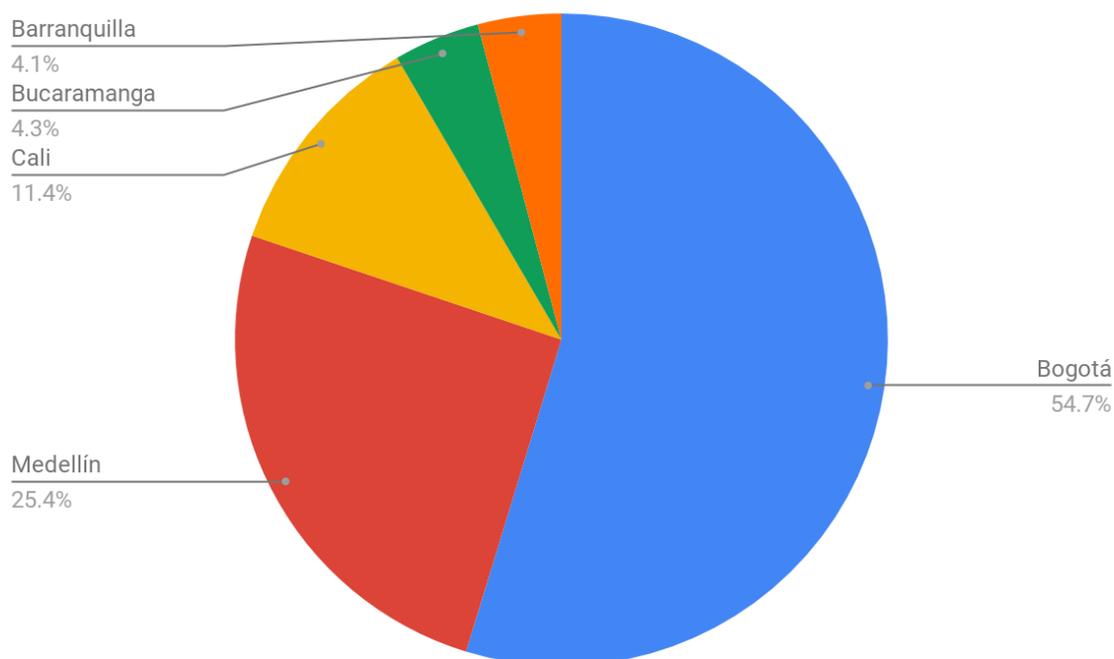


Elaboración propia con datos del Centro Nacional de Consultoría Corporación Digital Ministerio TIC, 2017.

Por lo tanto, en la ciudad, el comportamiento del teletrabajo es de afianzamiento y quienes aprovechan en mayor medida la herramienta del teletrabajo son las empresas del sector servicios y las Pyme. Ante esto, nos debemos preguntar, ¿Son suficientes las PYMES para mantener el crecimiento sostenible de la economía a largo plazo en Bogotá? En una ciudad con retos importantes en movilidad, ¿hasta qué punto la industria de los servicios basados en el teletrabajo se puede convertir en el epicentro del desarrollo económico de la ciudad?

### 3. Bogotá debería enfocarse en la inclusión del teletrabajo para personas con discapacidad

Especialmente valioso, sería fortalecer el teletrabajo focalizado en personas en condición de vulnerabilidad en el Distrito Capital. Bogotá es líder en teletrabajo por el tipo de industria y porque hoy en día aquí habitan más de la mitad de los teletrabajadores de Colombia. La ciudad cuenta con 63,995 personas utilizando esta modalidad, lo que corresponde al 54.7% del total de la población del país.



Elaboración propia con datos del Centro Nacional de Consultoría Corporación Digital Ministerio TIC, 2017.

Si Bogotá enfoca sus esfuerzos en este grupo poblacional, tendría un impacto alto, teniendo en cuenta las características del mercado laboral en la población vulnerable, entre ellos las personas con discapacidad.

La implementación de lo anterior sería clave, no sólo por el impacto en la Nación, sino también por el impacto en la vida de las personas buscando trabajo.

Conforme a datos de la Bodega de Datos de SISPRO (SGD) y Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad – RLCPD, para agosto de 2018, 2,9 % de las personas con discapacidad en Bogotá están buscando trabajo y 13,11% de las personas con discapacidad están trabajando.

Frente a esta situación es necesario valorar los aportes y experiencias de Reino Unido, Malta, Italia, entre otros, cuya experiencia aporta al avance de la puesta en marcha del teletrabajo enfocado en diversos grupos sociales.

¿Qué cambios necesita la ciudad para fomentar prácticas que creen entornos para el desarrollo de las capacidades de las personas y para el ejercicio de sus libertades con proyecciones laborales? ¿Cómo se puede promover el teletrabajo en la ciudad para llevar a cabo transformaciones en la calidad de vida, garantizando la dignidad humana y reafirmando la plena igualdad de derechos, mitigando la discriminación, desigualdad y subordinación de las personas con discapacidad?



## Bibliografía

- Eurofound and the International Labour Office (2017), Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_544138.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544138.pdf)
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - Portal Teletrabajo Colombia. <http://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8228.html>
- National Commission for the Promotion of Equality. (2016). Teleworking Pilot Project. [https://ncpe.gov.mt/en/Documents/Projects\\_and\\_Specific\\_Initiatives/Gender\\_Mainstreaming-the\\_Way\\_Forward/telework.pdf](https://ncpe.gov.mt/en/Documents/Projects_and_Specific_Initiatives/Gender_Mainstreaming-the_Way_Forward/telework.pdf)
- National Commission for the Promotion of Equality. (2017). Annual Report 2017. [https://ncpe.gov.mt/en/Documents/Our\\_Publications\\_and\\_Resources/Annual\\_Reports/Annual\\_Report\\_2017.pdf](https://ncpe.gov.mt/en/Documents/Our_Publications_and_Resources/Annual_Reports/Annual_Report_2017.pdf)
- OCDE. (2016). Be Flexible! Background brief on how workplace flexibility can help European employees to balance work and family. <https://www.oecd.org/els/family/Be-Flexible-Backgrounder-Workplace-Flexibility.pdf>
- OCDE. (2017). Perspectivas de la OCDE sobre la Economía Digital 2017. <http://observatoriolaboral.gob.mx/static/estudios-publicaciones/ocde.pdf>
- Centro Nacional de Consultoría Corporación Digital Ministerio. (2012). Línea de Base del Teletrabajo en Colombia. [http://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8145\\_archivo\\_pdf\\_diagnostico\\_2012.pdf](http://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8145_archivo_pdf_diagnostico_2012.pdf)
- Centro Nacional de Consultoría, Corporación Digital y Ministerio TIC. (2017). Cuarto Estudio de Penetración de Teletrabajo.