



Trabajo flexible en Uniandes

Objetivos

- Contribuir con el bienestar de los empleados.
- Adaptar la cultura de la Universidad a los diferentes modalidades de trabajo.
- Ofrecerlo como una variable competitiva para atracción de talento en diferentes disciplinas/áreas.
- Contribuir al balance costo-eficiencia en el funcionamiento de la Universidad.

Alcance

- Implementación de las modalidades en algunas unidades/facultades, de acuerdo con la necesidad de presencialidad.
- Contratación de talento humano a nivel nacional.





Definición

flexibilidad laboral

La Universidad considera que el horario de trabajo se puede flexibilizar de acuerdo con las necesidades del servicio. Es posible pactar entre la Universidad y el empleado horarios y jornadas laborales diferentes, y emplear otras modalidades de trabajo, incluidos el teletrabajo, el trabajo en casa y el trabajo remoto.

Modalidades de trabajo flexible



Jornada flexible



Teletrabajo



Trabajo remoto



Trabajo en casa

Premisas para la implementación

Principios rectores

1. El modelo de la Universidad de los Andes es presencial.
2. Nuestro quehacer está en función de estudiantes y profesores.
3. El servicio oportuno y de calidad es fundamental.
4. Somos una comunidad: la interacción presencial lo facilita.
5. Nuestro campus es uno de nuestros recursos más valiosos.
6. El trabajo flexible se gestiona por excepción, no por regla y parte del análisis de los cargos: ¡son cargos, no personas!
7. El trabajo flexible nos permite ganar eficiencias en espacio físico.
8. El trabajo flexible supone una cultura diferente sobre el manejo y apropiación del espacio físico individual.

1. Jornada flexible

El número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la semana.

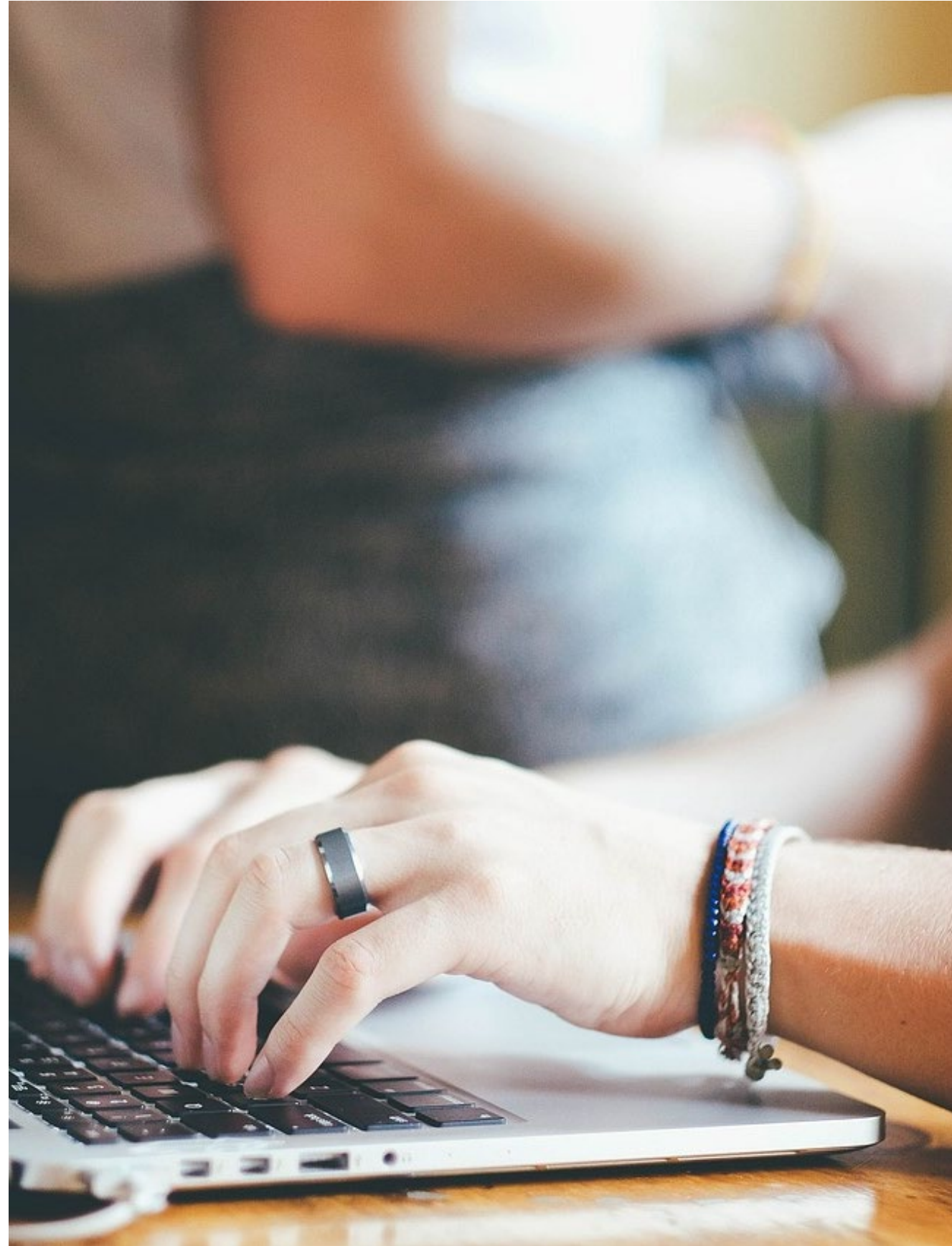
Características

- Jornada presencial mínima de cuatro (4) horas continuas.
- Jornada laboral máxima de diez (10) horas diarias sin lugar al pago de recargo.
- Acuerdo previo entre directivo de la unidad y el empleado.

Criterios elegibilidad

- Características y responsabilidades del cargo.
- Buen desempeño y resultados del empleado.
- Si las condiciones del empleo lo permiten: tipo de servicio y recursos institucionales.





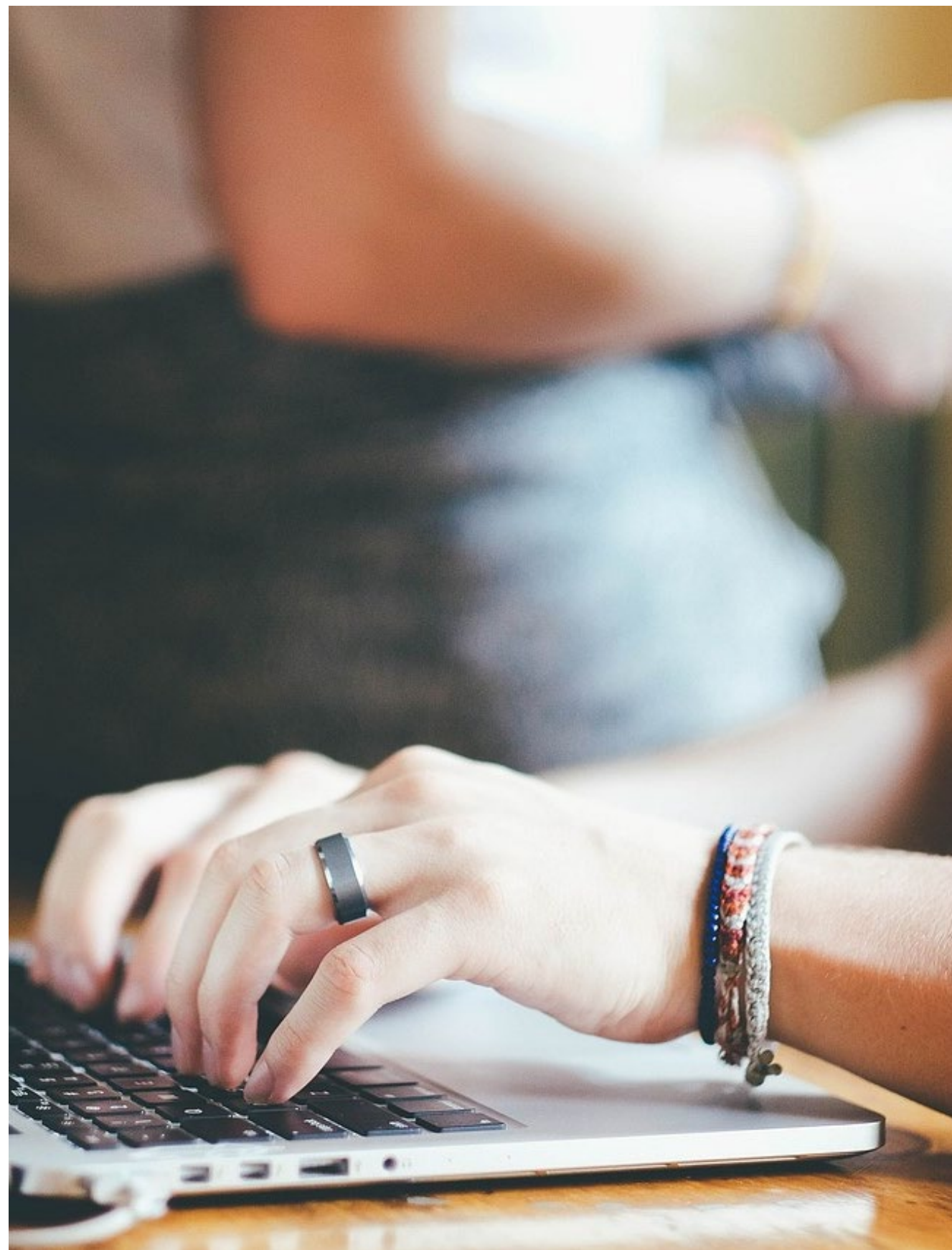
2. Teletrabajo

Es una forma de organización laboral, regulada por la Ley 1221 de 2008, el Decreto 884 de 2012 y el Decreto 1227 de 2022. Consiste en el desempeño de las actividades laborales, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC, sin requerirse la presencia física del empleado en un sitio específico de trabajo.

Características

- Trabajo fuera de la oficina mínimo 2 veces a la semana.
- Los días de teletrabajo pueden ser fijos o variables, de acuerdo a las necesidades del servicio.
- TIC'S para desarrollar el trabajo.
- Reuniones de trabajo virtuales.
- Evaluación por resultados, dependiendo el cargo.
- Formalización con otrosí al contrato.
- Regido por principios de voluntariedad, reversibilidad e igualdad.
- Flexibilidad en el cumplimiento de horario, sin afectar el descanso y derecho a la desconexión laboral.

16 de septiembre
Día del teletrabajo



Criterios de elegibilidad en la U

- Características y responsabilidades del cargo.
- Recursos institucionales.
- Cumplimiento condiciones técnicas, ambientales y de seguridad en el lugar de trabajo.

El empleador esta a cargo de:

- ARL y SST realiza visita domiciliaria virtual o presencial al puesto de trabajo
- Podrá entregar los equipos necesarios.
- Podrá reconocer auxilio por uso de equipos del teletrabajador.
- Garantizar el mantenimiento de los equipos propiedad de la Universidad.
- Instalar conexiones – programas.
- Podrá reconocer un auxilio económico para servicios de energía e internet.
- Costos de desplazamiento si solicita la presencialidad del empleado (lineamiento de viajes).
- Informar de la contratación bajo esta modalidad al Ministerio de Trabajo.
- Pago proporcional de auxilio de transporte para menos de 2 SMLMV, en suplementario.

16 de septiembre
Día del teletrabajo

Modalidades



Autónomo

Empleados que se apoyan en las TICs para el desarrollo de sus funciones, y las ejecutan desde cualquier lugar elegido por ellos.



Suplementario

Empleados que alternan sus días de la semana entre la empresa y un lugar fuera de ella (mínimo 2 días) usando las TIC para dar cumplimiento.



Móvil

Empleados que utilizan dispositivos móviles para ejecutar sus tareas. No hay un lugar definido de trabajo.

*Modalidad no implementada en la Universidad

3. Trabajo en casa

Regulada por la Ley 2088 de 2021 y Decreto 649 de 2022. Consiste en que de forma ocasional, excepcional o especial, los empleados puedan desempeñar sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realizan, sin que se modifiquen las condiciones laborales establecidas o pactadas en el contrato de trabajo. No es lo mismo que teletrabajo.

Características

- No se requiere la presencia física del empleado
- Uso de TIC's para el desarrollo del trabajo
- Garantizar el derecho a la desconexión laboral.
- Se mantiene la facultad subordinante del empleador.
- Los empleados podrán disponer de sus propios equipos y herramientas de trabajo, y en caso contrario, los otorgará el empleador.
- Salarios hasta 2 SMLMV que tienen derecho a auxilio de transporte, se les pagará esta suma por concepto de auxilio de conectividad digital. El auxilio de conectividad y el auxilio de transporte no son acumulables.
- Se extenderá hasta por un término de 3 meses prorrogables por un término igual por una única vez. Si persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que el empleado pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo se extenderá el trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones.
- Aplica a nivel nacional y de forma excepcional para el extranjero.



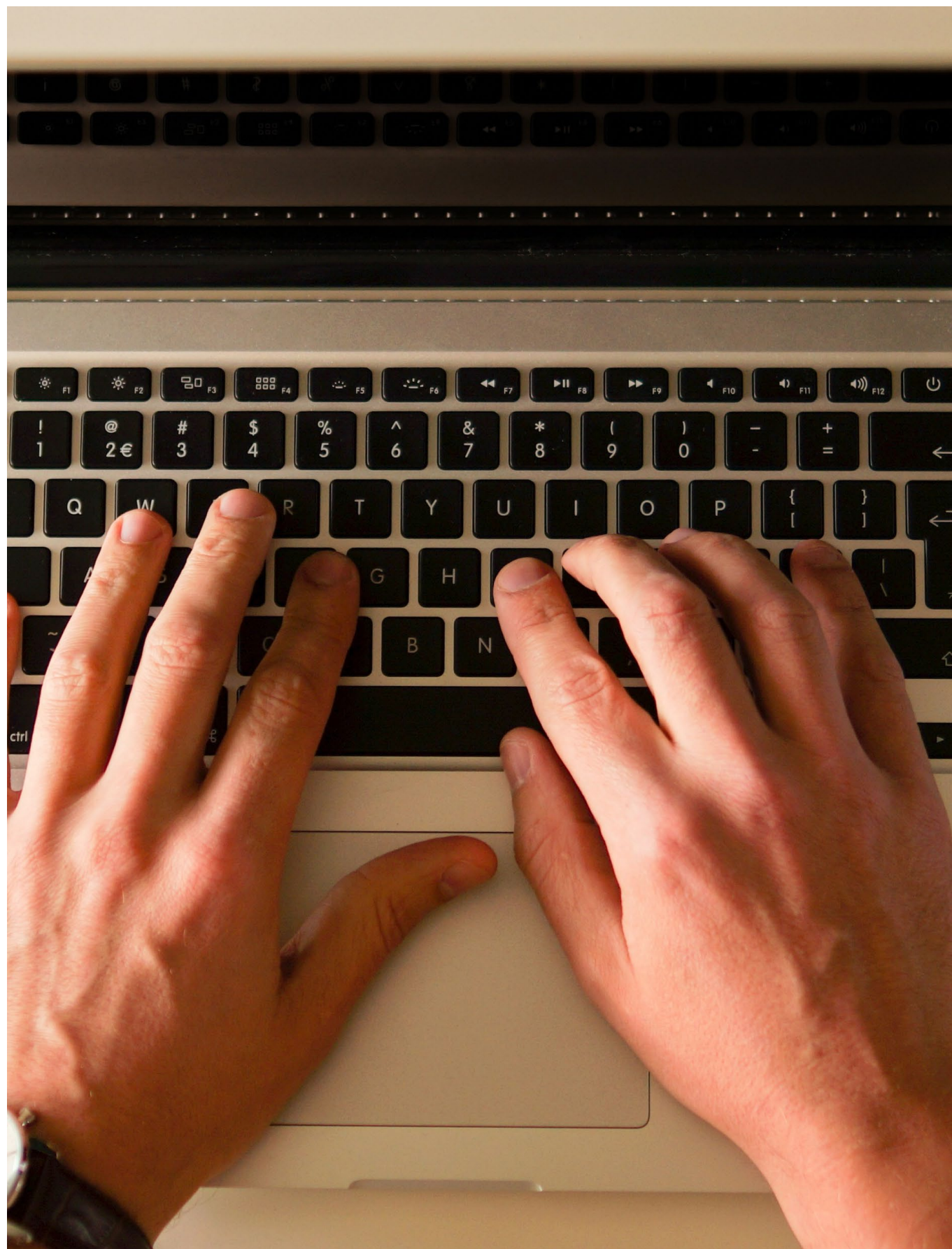
Criterios de elegibilidad

- Circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales tanto de la Nación, de la Universidad como del empleado.
- Si el empleado lo solicita se debe dar respuesta en el termino de 5 días para dar respuesta positiva o negativa. Para ello de debe tener en cuenta:
- Que la labor pueda ser ejecutada fuera del lugar habitual de trabajo.
- Que se cuenten con las herramientas de trabajo en casa.
- Que no se genere una menor productividad del trabajador.

El empleador está a cargo de:

- Comunicar a la ARL sobre la habilitación del trabajo en casa y la dirección
- contar con el procedimiento para proteger el derecho a la desconexión laboral.
- Garantizar el uso adecuado de las TIC.
- Incluir trabajo en casa en plan de trabajo de SSG-ST.
- Instruir a los empleados sobre mecanismos de comunicación con la Universidad
- Adelantar acciones de igualdad de trato para acceso a la información, derecho a la intimidad y privacidad del empleado
- Reconocer el auxilio de conectividad a quienes tengan derecho a auxilio de transporte (no acumulable).



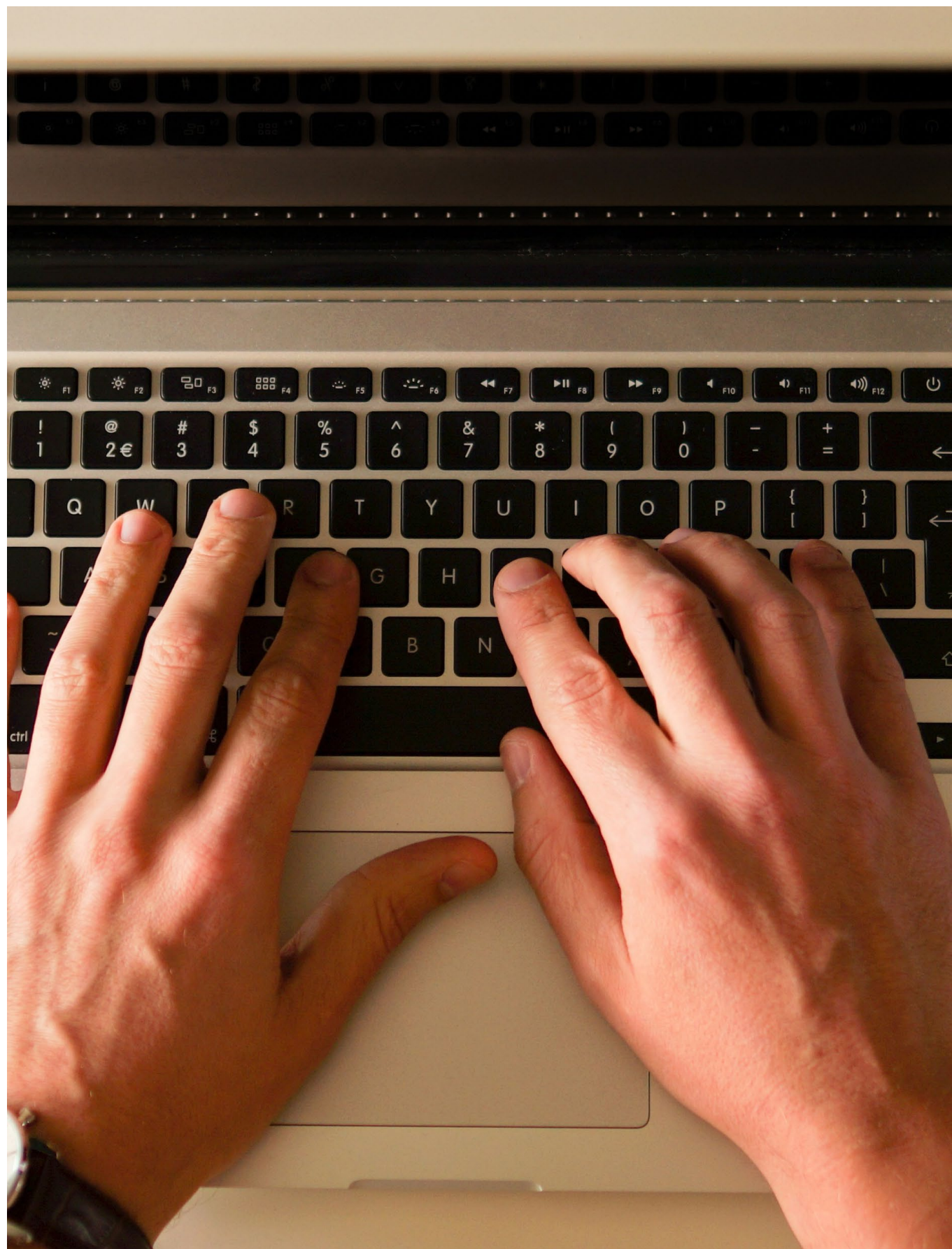


4. Trabajo remoto

Regulada por la Ley 2121 de 2021 y el Decreto 555 de 2022. Consiste en ejecutar el contrato de trabajo a través de las tecnologías existentes y nuevas, u otros medios y mecanismos que permitan ejercer la labor contratada.*

Características

- Se pacta de mutuo acuerdo por escrito, todas las etapas del contrato deberán realizarse de forma remota.
- No requiere de un lugar físico determinado para la prestación del servicio, pero debe ser acordado con el empleador.
- Aplica únicamente dentro del territorio nacional
- Se pueden pactar horarios flexibles. Podrá acordar horarios compatibles cuando el empleado acredite ser cuidador único de menores de 14 años, personas con discapacidad o adultos mayores, en primer grado de consanguinidad que convivan con el empleado.
- Tiene los mismos derechos de los empleados presenciales.
- No tiene exclusividad laboral salvo que se pacte lo contrario.
- No es beneficiario del auxilio de transporte de ley.
- Incluye un capítulo de obligaciones para la ARL y SST.



El empleador está a cargo de:

- Contar con un procedimiento previo para proteger los derechos de los empleados y asegurar la desconexión laboral.
- Realizar examen médico de ingreso, periódicos, post incapacidad y de retiro.
- Entregar al empleado las herramientas tecnologías, instrumentos, equipos, conexiones y programas para el desarrollo de sus funciones.
- Asumir mantenimiento de equipos, herramientas, programas.
- Cubrir pago de energía e internet y/o telefonía. (No podrá ser inferior al valor del aux. de transporte de ley- \$117.172)
- Cubrir costos de los desplazamientos indicados por el empleador.
- Reportar a la ARL el contrato de trabajo y lugar donde se ejecutará el mismo.
- Reconocer y pagar las horas extras, trabajo realizado en dominicales y festivos.
- Podrá pactar con el empleado el reconocimiento de un valor mensual por el uso de herramientas de trabajo de propiedad del empleado.

Criterios de elegibilidad

- Características y responsabilidades del cargo, recursos institucionales y cumplimiento condiciones técnicas, ambientales y de seguridad en el lugar de trabajo.

*El Ministerio de Trabajo creará un Comité para el diseño e implementación de la Política pública de trabajo remoto.

Beneficios



Empleados

- Mayor equilibrio entre vida profesional, personal y familiar.
- Ahorro tiempo y dinero en desplazamientos a la oficina.
- Incremento calidad de vida.
- Menor impacto en las huellas de carbono y de energía.
-

Universidad

- Optimización de espacio físico.
- Disminución de los costos de los servicios públicos, papelería y arriendos.
- Reclutar talentos a nivel nacional.
- Beneficia la movilidad.
- Favorece el medio ambiente.
- Cultura que favorece los resultados en vez de las horas laboradas.
- Promueve la inclusión y contratación de personas en distintos lugares del país.
- Impulsa el uso de nuevas tecnologías.

¡Gracias!

