

Matriz de Comentarios Proyecto de Resolución “Por la cual se autoriza realizar una “Prueba Piloto de Teletrabajo” en la Unidad para la Atención y Reparación Integral de Víctimas”

Item	Peticionario	Empleo	Dependencia	Fecha	N° observaciones	Observaciones	Agrupación Temática	Respuesta
1	ANA MARIA PACAVITA URIBE	PROFESIONAL UNIVERSITARIO, CÓDIGO 2044, GRADO 11	DIRECCIÓN DE REPARACIÓN	12/09/2023	1.1	El aparte resaltado en negrilla, (<i>Parágrafo. El jefe inmediato del teletrabajador definirá, previo al inicio de la Prueba Piloto, el número y días de la semana a teletrabajar, de acuerdo a las necesidades funcionales, técnicas y operativas de la dependencia.</i>) incluido en el borrador de resolución resulta ser contrario a lo que dispone la normatividad en materia de teletrabajo, específicamente en el ARTICULO 2.2.1.5.22 del Decreto 1072 de 2015 el cual dispone: “ARTICULO 2.2.1.5.22 DESARROLLO DEL TELETRABAJO SUPLEMENTARIO A TRAVÉS DE MODELOS HÍBRIDOS DE TRABAJO. De común acuerdo las partes	Días a teletrabajar	Los días de la semana se determinarán conforme a las necesidades institucionales y quedarán especificados en el acto administrativo individual. Se establece que serán 3 días en teletrabajo y 2 días presenciales, acordando de manera conjunta los días de presencialidad.
					1.2	Frente al presupuesto dispuesto en el paragrafo 1, y debido a que los trabajadores estan siendo movidos de sus lugares de trabajo, por la naturaleza global de la planta, el requisito de “haber cumplido como mínimo un (1) año de servicio en el cargo a teletrabajar” rompe la posibilidad de que cualquier funcionario pueda acceder a teletrabajo siendo esto contrario al derecho a la igualdad, ademas de lo acordado en el acuerdo colectivo 2023,	Tiempo de servicio en el empleo	Se dispone este requisito teniendo en cuenta la curva de aprendizaje en el puesto de trabajo, siendo discrecional de la entidad la estimación del mismo conforme la experticia en el empleo.
					1.3	Frente a lo dispuesto en el parragrafo 2, específicamente la linea en negrilla, lo cual hace mención a los trabajadores que podrían ser priorizados, se enuncian unas categorías que deben tener una concepción más amplia de la que en la actualidad tiene la entidad	Servidores priorizados	En el acto final se definen criterios de priorización y/o focalización, en concordancia con otras estrategias de la entidad, como el horario flexible o la capacidad de desarrollar sus labores a través del uso de las tics.
					1.4	Lo dispuesto en la resolución, contraria lo dispuesto en articulo 2.2.1.5.17. el cual dispone que la flexibilidad del horario puede estar presente en las modalidades de teletrabajo,	Flexibilidad horaria	El horario pactado quedara plasmado en el acto administrativo de carácter particular en el cual se otorga el teletrabajo en su fase piloto
					1.5	numeral 4, resulta contrario a la naturaleza del teletrabajo y podría romper su esquema pues los jefes pueden para aborar un tema prioritario o urgente, citar reuniones en más de un día a la semana, la idea de robustecer y usar las herramientas tecnologicas es evitar esos espacios presenciales, esas reuniones pueden llevarse a cabo en estas plataformas. Frente a lo dispuesto en el numeral 8, debe aclararse si estas jornadas serán presenciales o virtuales, pues de realizarse todas presenciales, se podría romper el esquema de teletrabajo	Presencialidad en los días de teletrabajo	Se debe fomentar la realización de actividades mediante el uso de las tecnologías de la información y comunicación. No obstante, existen excepciones para las acciones que, por su naturaleza obligatoria desde el sistema de seguridad y salud en el trabajo o capacitación, deben llevarse a cabo de forma presencial. Aunado a esto, es importante destacar que la relación laboral no se deshace, por lo tanto, no se puede prohibir el desarrollo de funciones presenciales.
					1.6	lo dispuesto en el borrador de resolución dispone lo contrario pues carga la obligacion de suministro de las herramientas en el empleado, ahora bien, no dispone la resolución la remuneración que debe darse al empleado en caso de proveer los medios tecnologicos como si lo dispone la normativa en el articulo 2.2.1.5.20	Medios a cargo del servidor	Será la Unidad la encargada de proporcionar los equipos de cómputo necesarios para el desarrollo de las actividades, considerando la relevancia de esta medida para garantizar un mejor control y mantenimiento de los recursos tecnológicos utilizados.

					1.7	Así como lo dispone la ley, deberes y obligaciones tanto del empleador como del empleado, debe quedar claro en la resolución las obligaciones que en materia de teletrabajo asume la entidad a modo de transparencia para quienes accederemos a esta modalidad de trabajo.	Deberes y obligaciones	Los deberes y obligaciones serán detallados en la versión final del acto que regula el piloto del teletrabajo
					1.8	No se indica la forma de postulación para teletrabajo ni las fechas de inicio de la prueba piloto.	Fechas	La forma de postulación y las fechas de inicio serán detallados en el instrumento de planeación del acto que implementa el pilotaje del teletrabajo así como en la etapa de socialización y convocatoria
					1.9	Se recomienda alzar la normatividad que se tuvo en cuenta, pues se habla del artículo 60 de la ley 1221, cuando la ley solo llega al artículo 9. Igualmente se menciona el artículo 2.2.5.54 del decreto 1072 de 2015, el cual tampoco existe en la normativa, pues este en su capítulo 5, solo llega al artículo 2.2.1.5.25	Artículos citados	Se llevará a cabo una revisión y corrección de la normativa en la versión final de la resolución
2	Cindy Milena Pachón Urrego	PROFESIONAL ESPECIALIZADO, CÓDIGO 2028, GRADO 21	SUBDIRECCIÓN DE REPARACIÓN INDIVIDUAL	12/09/2023	2.1	al verificar el proyecto de resolución que regula cómo se implementará el plan piloto para la modalidad de teletrabajo en la Unidad para las Víctimas, no se tuvieron en cuenta todas las etapas, no se precisan los criterios de selección de los trabajadores que participarán en el plan piloto, y el proceso de reclutamiento y recepción de las solicitudes de los candidatos	Criterios de selección	Los detalles relativos a las etapas y criterios estarán debidamente especificados en el instrumento de planeación. Esto también se incluirá durante la etapa de socialización y convocatoria.
					2.2	en el artículo 2, en el bosquejo de la resolución no se reglamenta la metodología, parámetros y criterios necesarios para la postulación de los aspirantes a la modalidad del teletrabajo en el marco del plan piloto, tampoco se muestra la hoja de ruta para la planeación que permitan la adecuada implementación de esta variante de trabajo	Criterios de selección	Los detalles relativos a las etapas y criterios estarán debidamente especificados en el instrumento de planeación. Esto también se incluirá durante la etapa de socialización y convocatoria.
					2.3	se observa que la muestra del personal que aplicará al pilotaje no es un indicador considerable que permite hacer las mediciones con datos cercanos a la realidad laboral, evaluar y tomar decisiones, en el escenario de la completa implementación del modelo, y frente a la eficacia del mismo.	Muestra	Con el propósito de ofrecer una comprensión detallada de la muestra, esta será explicada en el instrumento de planeación asociado. En todo caso, la muestra será la necesaria para realizar mediciones precisas y garantizar una implementación efectiva del teletrabajo, permitiendo evaluar su impacto y eficacia.
					2.4	el plan piloto se realice de manera gradual iniciando con (4) meses, prorrogables por el mismo tiempo, con el objetivo de hacer seguimiento y evaluación de los resultados, y la adopción de acciones de mejora, con un mayor número de trabajadores, es decir, se sugiere que el aumento de trabajadores también sea gradual.	Término del pilotaje	La prueba piloto está planificada para una duración de 9 meses, lo que permitirá realizar seguimientos y evaluaciones trimestrales. Al finalizar este período, se determinará la viabilidad de implementar el teletrabajo, ajustando el número de trabajadores de acuerdo con las capacidades institucionales.
					2.5	el artículo 6 párrafo 1 introduce un criterio excluyente para aquellos servidores que (i) no hayan cumplido un (1) año de servicio en el cargo a teletrabajar (ii) y los servidores que tengan sanciones disciplinarias. Dicho lo anterior, el trato desigual establecido por en el párrafo primero del artículo 6 del proyecto de resolución, consistente en no incluir o tener en cuenta para el plan piloto a los servidores que no hayan cumplido como mínimo un (1) año de servicio en el cargo a teletrabajar, sin tener en cuenta los procesos de reubicación de la planta global	1 año de servicio en el empleo	Se dispone este requisito teniendo en cuenta la curva de aprendizaje en el puesto de trabajo, siendo discrecional de la entidad la estimación del mismo conforme la experticia en el empleo.
					2.6	De acuerdo con lo anterior, se sugiere que los criterios y parámetros técnicos necesarios para la implementación de la Prueba Piloto de Teletrabajo en la Unidad para las Víctimas sean socializados oportunamente junto con el proyecto de resolución	Criterios de selección	Los detalles relativos a los criterios y parámetros técnicos estarán debidamente especificados en el instrumento de planeación del piloto de teletrabajo. Esto también se incluirá durante la etapa de socialización y convocatoria.

3	CLAUDIA YOLANDA ARISTIZABAL GIL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO, CÓDIGO 2028, GRADO 24	DIRECCIÓN DE GESTIÓN INTERINSTITUCIONAL	5/09/2023	3.1	Artículo 5: aclarar si tener personal a cargo solo incluye a los directores, jefes y coordinadores y no a las personas que son supervisores.	personal a cargo	Se refiere a los niveles directivos, a los empleos de asesor, servidores con designación de coordinación de grupos internos de trabajo y servidores que tengan a su cargo la supervisión de contratos.
					3.2	Artículo 6: Aclarar si los servidores trasladados hace menos de un año no pueden presentarse a participar en el plan piloto.	1 año de servicio en el empleo	Este requisito se basa en la consideración de la curva de aprendizaje inherente al puesto de trabajo, siendo responsabilidad discrecional de la entidad la evaluación y estimación de dicho requisito, de acuerdo con su experiencia y conocimiento en el empleo. Dado que un traslado se hace formalmente a un nuevo cargo, en principio no cumpliría con el requisito al cargo.
					3.3	parágrafo 2: aclarar si la priorización no significa exclusividad y que los servidores que no están dentro de las situaciones presentadas también podrán optar por participar en el plan piloto.	Servidores priorizados	En el acto final se definen criterios de priorización y/o focalización, en concordancia con otras estrategias de la entidad, como el horario flexible o la capacidad de desarrollar sus labores a través del uso de las tics.
					3.4	Corregir la palabra autorizaros por autorizados**	Corrección de forma	Se acoge
					3.5	Artículo 13: aclarar si la integración familiar se refiere a la existencia de hijos menores de edad únicamente o que ellos tengan algún problema de salud.	Integración familiar	En el acto final se definen criterios de priorización y/o focalización, en concordancia con otras estrategias de la entidad, como el horario flexible o la capacidad de desarrollar sus labores a través del uso de las tics.
					3.6	Corregir la palabra dei por del **	Corrección de forma	Se acoge
					3.7	Finalmente informarnos si los servidores que vamos a postularnos en el plan piloto cual formato debemos remitir diligenciado y los documentos anexos.	Criterios de selección	La forma de postulación y las fechas de inicio serán detallados en el instrumento de planeación del acto que implementa el pilotaje del teletrabajo así como en la etapa de socialización y convocatoria.
					4	DIANA XIMENA CELY ACEVEDO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO, CÓDIGO 2028, GRADO 21	DIRECCIÓN DE GESTIÓN SOCIAL Y HUMANITARIA
4.2	Sin embargo, debe aplicarse sin realizar excepciones, la pandemia nos enseñó y demostró que podemos trabajar desde casa con responsabilidad, por lo que es importante que en esta gran propuesta se vele porque sean todos los trabajadores los que puedan participar de este beneficio, sin categorizar, ni hacer prevalencias, pues como indique no se trata del bien de unos, si no, del bienestar de todos	Destinatarios	Se ha establecido que, debido a sus características funcionales, algunos empleos específicos no son idóneos para el teletrabajo. Estos empleos serán detallados tanto en el instrumento de planeación asociado de la prueba piloto del teletrabajo.					
4.3	Por ende no debe hacerse exclusiones tales como que se mencionan en el paragrafo 1 del artículo 6 "Los servidores que hagan parte de la Prueba Piloto deben haber cumplido como mínimo un (1) año de servicio en el cargo a teletrabajar	1 año de servicio en el empleo	Se dispone este requisito teniendo en cuenta la curva de aprendizaje en el puesto de trabajo, siendo discrecional de la entidad la estimación del mismo conforme la experticia en el empleo.					

					4.4	De igual forma, cuando dice que no aplicará la prueba piloto a profesionales con personal a cargo, debe dejarse la claridad que es personas con cargos de coordinación, de lo contrario, la resolución no resulta clara y genera confusiones al momento de su aplicación	Personal a cargo	Se refiere a los niveles directivos, a los empleos de asesor, servidores con designación de coordinación de grupos internos de trabajo y servidores que tengan a su cargo la supervisión de contratos.
5	IVONNE PARDO SANTIBAÑEZ	PROFESIONAL ESPECIALIZADO, CÓDIGO 2028, GRADO 21	DIRECCIÓN DE GESTIÓN INTERINSTITUCIONAL	12/09/2023	5.1	Es importante ya que está demostrado que partir de experiencias de otras entidades los trabajadores que acceden a esta modalidad lograr armonizar sus casos personales con la vida laboral, reflejándose en la productividad de estos servidores y en el mejoramiento de la salud mental.	Garantía de derechos	El teletrabajo en la UARIV como forma de organización laboral busca armonizar la vida laboral con la familiar, mejorar la productividad, y reducir la huella de carbono.
					5.2	fundamental que el avance en la implementación del teletrabajo se de en poco tiempo ya que desde 2019 la entidad viene intentándolo y a la fecha no ha sido posible.	tiempo de implementación	En función de las capacidades organizativas, se establecerá el cronograma correspondiente en el instrumento de planeación asociado de manera detallada.
					5.3	Frente al borrador de la resolución se debe revisar el parágrafo 1 del artículo 6, frente al tiempo de trabajo en el cargo a teletrabajar, se sugiere que el servidor público “debe haber cumplido como mínimo un (1) año en la entidad”.	1 año de servicio en el empleo	Se dispone este requisito teniendo en cuenta la curva de aprendizaje en el puesto de trabajo, siendo discrecional de la entidad la estimación del mismo conforme la experticia en el empleo.
					5.4	Por otra parte, informar de manera oportuna cuales son las especificaciones técnicas mínimas en cuanto a software y hardware definidas por la Unidad ya que en el borrador de la resolución no se aclara.	especificaciones técnicas	Las especificaciones técnicas serán detalladas en el instrumento de planeación asociado del acto que implementa el pilotaje del teletrabajo.
6	JUAN MANUEL GALVIS CHIRINOS	PROFESIONAL ESPECIALIZADO, CÓDIGO 2028, GRADO 24	GRUPO DE GESTIÓN DE PROYECTOS	4/09/2023	6.1	Como principal antecedente está que desde 2019 que se hizo la convocatoria al primer piloto de teletrabajo en la unidad, el cual no se cumplió, y desde el espacio del COPASST, en todas y cada una de las reuniones mensuales se ha venido solicitando la aplicación de dicha ley	Tiempo de implementación	En función de las capacidades organizativas, se establecerá el cronograma correspondiente en el instrumento de planeación asociado de manera detallada.
					6.2	Con el piloto se circunscribe a un universo mínimo de poquísimas personas, la mayoría tenemos hijos pequeños, somos cuidadores, adicional con condiciones de salud como una de mis hijas. El piloto va a ser absolutamente insuficiente; adicionalmente no se entiende porque no aplicar la ley y dejar que el que así lo desee y cumpla las condiciones que aplique a esta modalidad tan importante. Como precedente hace aproximadamente 1 año, más de 80 colaboradores de la Unidad con casos bastante sensibles, enviaron una comunicación a la Entidad, reiterando la solicitud de implementación del Teletrabajo	Servidores priorizados	La prueba piloto del teletrabajo se ha diseñado para establecer un punto de partida, permitiendo una implementación gradual a futuro. En el acto final se definen criterios de priorización y/o focalización, en concordancia con otras estrategias de la entidad, como el horario flexible o la capacidad de desarrollar sus labores a través del uso de las tics.
					6.3	No se entiende si el año pasado se llegó a un acuerdo sindical para la implementación del Teletrabajo a partir del Agosto 2022, con una meta mínima de 30% de la Unidad Teletrabajando (no soy del Sindicato, pero ese acuerdo fué mencionado en el Marco del COPASST), el porqué se vuelve al punto inicial de un piloto y aparte con un impacto mínimo	Muestra	Con el propósito de ofrecer una comprensión detallada de la muestra, esta será explicada en la versión final del documento que regula el piloto de teletrabajo, así como en el instrumento de planeación asociado. En todo caso, la muestra será la necesaria para realizar mediciones precisas y garantizar una implementación efectiva del teletrabajo, permitiendo evaluar su impacto y eficacia

					6.4	Desde el COPASST hace más de un año se hizo un trabajo muy importante de recomendaciones técnicas las cuales fueron remitidos en el marco de las reuniones ordinarias	COPASST	La prueba se ha construido tomando como referencia instrumentos del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y los instrumentos vinculantes para la entidad. Las generalidades y particularidades del teletrabajo han sido incluidas teniendo en cuenta las capacidades organizativas para asegurar una implementación eficiente y efectiva en la UARIV.
					7.1	En el encabezado de la resolución se utiliza la expresión "autoriza" cuando lo correcto es "implementa", pues el teletrabajo ya se encuentra autorizado a través de la Ley 1221 de 2008,	Terminología	Se acoge
					7.2	La prueba piloto de teletrabajo únicamente se estipula a favor de los servidores de nivel jerárquico profesional y técnico, del Nivel Central y en la Dirección Territorial Central, lo que resulta abiertamente discriminatorio con los servidores de las demás D.T. y con los servidores de nivel asistencial.	Destinatarios	Se ha establecido que, debido a sus características funcionales, algunos empleos específicos no son idóneos para el teletrabajo. Estos empleos serán detallados tanto en el instrumento de planeación asociado como en el acto final de la implementación de la prueba piloto del teletrabajo. Sin embargo, la prueba no estará limitada a los servidores del nivel central.
					7.3	En el borrador de la resolución no se contempla el teletrabajo autónomo	Modalidad	Se ha determinado que la modalidad suplementaria es la que mejor se ajusta a las características y necesidades de la UARIV. Al finalizar la prueba piloto, contaremos con información que nos permitirá evaluar detenidamente esta modalidad y considerar si es necesario ajustarla.
					7.4	No es el jefe inmediato quien debe definir el número y días de la semana a teletrabajar, sino debe ser a través de un acuerdo de voluntades de las partes,	Días a teletrabajar	Los días de la semana se determinarán conforme a las necesidades institucionales y quedarán especificados en el acto administrativo individual. Se establece que serán 3 días en teletrabajo y 2 días presenciales, acordando de manera conjunta los días de presencialidad.
					7.5	La prueba piloto es demasiado larga – 8 meses –, lo que impide que la implementación total del teletrabajo se efectúe en un término razonable	Término del pilotaje	Se ha determinado que la prueba piloto tenga una duración de 9 meses, de tal suerte que puedan realizarse seguimientos y evaluaciones trimestrales. Una vez terminada la prueba se determinará la viabilidad de implementar en forma completa el teletrabajo, ampliando o no el número de trabajadores de acuerdo con las capacidades institucionales

7	SINTRAUARIV	N/A	ORGANIZACIÓN SINDICAL	12/09/2023	7.6	Define unos empleos "teletrabajables" sin tener en cuenta que en el artículo 8.9 del Acuerdo Colectivo 2023 se acordó permitir que todos los servidores y servidoras tengan derecho al teletrabajo.	Destinatarios	Se ha establecido que, debido a sus características funcionales, algunos empleos específicos no son idóneos para el teletrabajo. Estos empleos serán detallados tanto en el instrumento de planeación asociado como en el acto final de la implementación de la prueba piloto del teletrabajo.
					7.7	en el párrafo 3 del artículo 6, en atención a un enfoque diferencial, se debe incluir a las personas mayores servidoras públicas en la entidad.	Servidores priorizados	La prueba piloto del teletrabajo se ha diseñado para establecer un punto de partida, permitiendo una implementación gradual a futuro. En el acto final se definen criterios de priorización y/o focalización, en concordancia con otras estrategias de la entidad, como el horario flexible o la capacidad de desarrollar sus labores a través del uso de las tics.
					7.8	Solo se permite teletrabajo para servidores que posean 1 año de antigüedad y no tengan sanciones disciplinarias, sin aclarar si se refieren a sanciones vigentes o a que nunca haya sido sancionado	Sanciones	La prueba piloto de teletrabajo estará disponible para servidores que no tengan sanciones vigentes
					7.9	Si el jefe inmediato solicita al teletrabajador acudir a reuniones presenciales en día teletrabajables, debe reponerse al trabajador dicho día teletrabajable. (numeral 4 artículo 8), en todo caso, se debe priorizar la participación virtual	Presencialidad en los días de teletrabajo	Se debe fomentar la realización de actividades mediante el uso de las tecnologías de la información y comunicación. No obstante, existen excepciones para las acciones que, por su naturaleza obligatoria desde el sistema de seguridad y salud en el trabajo o capacitación, deben llevarse a cabo de forma presencial. Aunado a esto, es importante destacar que la relación laboral no se deshace, por lo tanto, no se puede prohibir el desarrollo de funciones presenciales.
					7.10	Los elementos y herramientas de trabajo del teletrabajador los debe suministrar el empleador	Medios a cargo del servidor	Será la Unidad la encargada de proporcionar los equipos de cómputo necesarios para el desarrollo de las actividades, considerando la relevancia de esta medida para garantizar un mejor control y mantenimiento de los recursos tecnológicos utilizados.
					7.11	No se establece los criterios de elección de los servidores para optar por el teletrabajo, ni el procedimiento para postularse, los plazos para obtener respuesta	especificaciones técnicas	Los criterios, procedimiento de postulación y plazos serán detallados en el instrumento de planeación del acto que implementa el pilotaje del teletrabajo así como en la etapa de socialización y convocatoria.

					7.12	Debe establecerse la derogatoria de la Resolución No. 02503 de 26 de agosto de 2019, que la entidad nunca cumplió	Vigencia y derogatorias	Para la expedición del acto administrativo, se realizará el estudio de las normas que deben ser derogadas.
					7.13	La entidad sigue desconociendo que el artículo 2.2.1.5.18.del Decreto 1072 de 2015 establece la obligación de toda entidad de establecer una política interna de teletrabajo que regule los términos, características, condiciones del teletrabajo, conforme a las necesidades y particularidades del servicio	Política de teletrabajo	La prueba piloto contiene los parámetros necesarios para este instrumento particular. Otros instrumentos legales podrán ser analizados en el escenario institucional correspondiente.
8	SOLEDAD AGUILAR MUÑOZ	PROFESIONAL ESPECIALIZADO, CÓDIGO 2028, GRADO 21	SUBDIRECCIÓN DE PARTICIPACIÓN	11/09/2023	8.1	se recomienda que la definición de los días a trabajar sea previamente concertada entre el jefe inmediato y el trabajador, con el fin de no interferir en agendas u otras actividades laborales con las que se tengan compromisos	Presencialidad en los días de teletrabajo	Se debe fomentar la realización de actividades mediante el uso de las tecnologías de la información y comunicación. No obstante, existen excepciones para las acciones que, por su naturaleza obligatoria desde el sistema de seguridad y salud en el trabajo o capacitación, deben llevarse a cabo de forma presencial. Aunado a esto, es importante destacar que la relación laboral no se deshace, por lo tanto, no se puede prohibir el desarrollo de funciones presenciales.
					8.2	es una postura excluyente de la Unidad para con los trabajadores que no han tenido la posibilidad de teletrabajar, lo que impediría que otros interesados participen. Igualmente, excluyente que se considere el tiempo mínimo de un año para hacer parte del pilotaje	1 año de servicio en el empleo	Se dispone este requisito teniendo en cuenta la curva de aprendizaje en el puesto de trabajo, siendo discrecional de la entidad la estimación del mismo conforme la experticia en el empleo.
					8.3	quede claramente establecido el respeto que deberán tener los jefes inmediatos con relación al teletrabajo asignado al funcionario, con respecto a la presencialidad. Es importante que para el teletrabajador se tenga en cuenta la posibilidad de participar en las reuniones a través de medios virtuales	Presencialidad en los días de teletrabajo	Se debe fomentar la realización de actividades mediante el uso de las tecnologías de la información y comunicación. No obstante, existen excepciones para las acciones que, por su naturaleza obligatoria desde el sistema de seguridad y salud en el trabajo o capacitación, deben llevarse a cabo de forma presencial. Aunado a esto, es importante destacar que la relación laboral no se deshace, por lo tanto, no se puede prohibir el desarrollo de funciones presenciales.
					8.4	Es importante evitar que la presencialidad se convierta en la norma	Presencialidad en los días de teletrabajo	Se debe fomentar la realización de actividades mediante el uso de las tecnologías de la información y comunicación. No obstante, existen excepciones para las acciones que, por su naturaleza obligatoria desde el sistema de seguridad y salud en el trabajo o capacitación, deben llevarse a cabo de forma presencial. Aunado a esto, es importante destacar que la relación laboral no se deshace, por lo tanto, no se puede prohibir el desarrollo de funciones presenciales.

					8.5	A toda costa deberá evitarse la sobrecarga laboral, dado el teletrabajo.	Sobrecarga laboral	Las funciones a desempeñar en la modalidad de teletrabajo deben ser las mismas que el colaborador realiza en el entorno presencial.
					8.6	Importante que la entidad aplique sus propios postulados, con respecto al enfoque diferencial de las personas mayores que son trabajadores de la entidad.	Servidores priorizados	La prueba piloto del teletrabajo se ha diseñado para establecer un punto de partida, permitiendo una implementación gradual a futuro. En el acto final se definen criterios de priorización y/o focalización, en concordancia con otras estrategias de la entidad, como el horario flexible o la capacidad de desarrollar sus labores a través del uso de las tics.