

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Directores Científicos

Arturo Bronstein (*Argentina*), Martín Carillo (*Perú*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi García Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Ana Virginia Gomes (*Brasil*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Oscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Roberto Pedersini (*Italia*), Rosa Quesada Segura (*España*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marly Weiss (*Estados Unidos*), Marcin Wujczyk (*Polonia*).

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)
Michele Tiraboschi (*Italia*)

Comité de Redacción

Graciela Cristina Del Valle Antacli (*Argentina*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Paulina Galicia (*México*), Helga Hejny (*Reino Unido*), Noemi Monroy (*Argentina*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Martina Ori (*Italia*), Eleonora Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Lavinia Serrani (*Italia*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Solís Prieto (*España*), Francesca Sperotti (*Italia*), Marcela Vigna (*Uruguay*).

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

Actualidad del teletrabajo en Colombia

Ricardo BARONA BETANCOURT*

RESUMEN: Este artículo analiza la modalidad de contrato laboral denominada “el teletrabajo”, 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 la comunicación – TIC – para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. Adicionalmente, revisa las características y condiciones que deben respetarse al momento de desarrollarse el teletrabajo y concluye con la participación de la organizaciones sindicales en la reglamentación sobre la materia.

Palabras clave: Teletrabajo, teletrabajo autónomo, teletrabajo móvil, teletrabajo suplementario, teletrabajador, contrato o vinculación de teletrabajo.

SUMARIO: 1. Orígenes a nivel internacional. 2. Concepto. 3. Finalidades. 4. La voluntariedad. 5. Aspectos especiales en el Sector Privado. 6. Aspectos especiales en el Sector Público. 7. Obligaciones y derechos de las partes en el teletrabajo. 8. Participación de las organizaciones sindicales. 9. Bibliografía.

* Abogado, Especialista en Derecho Laboral, Relaciones Industriales y Seguridad Social, Investigador del Centro de Investigaciones Laborales de la Universidad Externado de Colombia. Miembro del Comité de Redacción de la Revista Internacional y Comparada Relaciones Laborales y Derecho de Empleo de ADAPT University Press y el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México.

1. Orígenes a nivel internacional

El nacimiento del llamado teletrabajo se remonta a los años sesenta y setenta en los Estados Unidos, cuando con el devenir de los acontecimientos tecnológicos se incorporan en el derecho laboral nuevas figuras. La doctrina señala que en el año 1973, *Jack Nilles* presidente de una firma consultora norteamericana, utilizó el término “*telecommuting*”, para referirse a la sustitución de los desplazamientos al trabajo en razón de las telecomunicaciones.

En 1976 se utiliza la expresión teletrabajo como llevar el “*trabajo al trabajador en vez del trabajador al trabajo*”¹ y en esta década surge como una opción de generación de empleo con gran flexibilidad laboral. En los años ochenta se constituyen como un instrumento de inserción laboral de sujetos marginados de la fuerza de trabajo, como discapacitados y madres cabeza de familia y a partir de los años noventa nace como un mecanismo de descentralización empresarial, que no sólo ha permitido el desarrollo transfronterizo de algunas compañías, sino que ha sido la solución a algunas crisis empresariales².

El auge de las telecomunicaciones en los países desarrollados ha ocasionado el florecimiento del teletrabajo y cada día se recurre más a la posibilidad de emplear trabajadores localizados en ubicaciones remotas, lo que permite la reducción de costos operativos como el arrendamiento o compra de inmuebles, compra de mobiliarios, instalación de sistemas de vigilancia, consumo de los servicios públicos, entre muchos otros. De la misma manera, han surgido diversas modalidades del teletrabajo, tales como el trabajo en el domicilio del empleado, *el sistema distribuido* (comunicación telemática entre los diferentes individuos), centro satélite (la empresa sitúa una determinada fase de su actividad en un lugar distinto de la oficina), *teletrabajo móvil* (el teletrabajador se le denomina *nómada* o “*argonauta*” y desarrolla su trabajo sin una colocación precisa), teletrabajo transnacional o “*offshore*” (el empleado se ubica fuera del país en que se encuentre la sociedad matriz), el *telependularismo* (se desarrolla una parte del trabajo dentro de la empresa y la otra parte fuera de sus oficinas), el

¹ Pérez, C., Xalambri, A., *La descentralización empresarial y el derecho del trabajo: El teletrabajo y los problemas que plantea*, Montevideo, Uruguay, 2000.

² Rich, M., “Entre las ruinas, las empresas regresan al futuro”, *The Wall Street Journal*, jueves 4 de octubre de 2001. Allí se da cuenta del incremento en el 30% del teletrabajo en las grandes compañías norteamericanas que fueron gravemente afectadas por ataques terroristas del 11 de septiembre de 2002. Por ejemplo, la empresa American Express Co., fue gravemente afectada por la destrucción de sus oficinas en el World Trade Center y acudió al teletrabajo para continuar prestando sus servicios.

teletrabajador on line (esta modalidad utiliza un videoterminal inserto en una red que permite el diálogo interactivo entre el computador central y los terminales externos), entre otras³.

Según el informe sobre el teletrabajo en Europa “Nuevos métodos de trabajo 1999” de la Dirección General Sociedad de la Información de la Comisión Europea, “esto es sólo la punta del iceberg, en relación con las expectativas de crecimiento de los próximos años”, ya que el teletrabajo “conllevará el cambio más sustancial en las prácticas de trabajo en Europa en mucho tiempo”, un cambio que “afectará a la mayoría de los europeos en algún momento de sus vidas laborales en los próximos cinco a diez años”.

La doctrina ha definido el teletrabajo como “la realización de trabajo a distancia (principalmente en tareas administrativas, aplicaciones de software y ciertas actividades comerciales) utilizando técnicas de la telecomunicación y/o de la informática. Además, es una forma de exteriorizar el trabajo del centro empresarial hacia los lugares en donde se desempeñarán los empleados. Las nuevas tecnologías son el medio o instrumento que hace posible la exteriorización de ciertas actividades que por su naturaleza debían prestarse en las instalaciones de la empresa”⁴. Por su parte, D. Xavier Thinault lo define como “una forma de organización y/o ejecución del trabajo realizado a distancia, en gran parte o principalmente, mediante el uso intensivo de las técnicas informáticas y/o de telecomunicación”.

Por su parte, el informe sobre el teletrabajo referido en precedencia sostiene que “el concepto de teletrabajo se refiere más al trabajo con el ordenador a través de la red que al trabajo en casa. Es decir, nada impide el teletrabajo en una oficina. Sin embargo, una de las principales novedades que ha introducido la aparición del teletrabajo en la experiencia cotidiana de los trabajadores es la posibilidad de desarrollar la actividad laboral en su casa, o al menos fuera de lo que hasta ahora conocíamos como oficina. De hecho, la conexión virtual con otros trabajadores de la empresa y con los clientes convierte, en muchos casos, especialmente en empresas del sector servicios, a la oficina en un bien innecesario y prescindible”.

El surgimiento de esta nueva modalidad laboral redefine la concepción clásica de subordinación, en palabras de Javier Thibaul “el nuevo modo de organización de la actividad laboral que representa el teletrabajo no elimina la noción misma de subordinación, que toma, si acaso, otra forma, más sutil, más difusa: la subordinación deviene en telesubordinación”. En efecto, el poder de dirección u orientación en esta nueva forma de actividad empresarial, se realiza a distancia y el trabajador es controlado a través de mecanismos informáticos que miden los tiempos de trabajo, sus ausencias, descanso e

³ Pérez, C., Xalambri, A., *La descentralización empresarial y el derecho del trabajo: El teletrabajo y los problemas que plantea*, Montevideo, Uruguay, 2000.

⁴ Pérez de los Cobos, O., “*Nuevas Tecnologías y Relación de Trabajo*”, Valencia, 1990.

incluso sus errores. En este sentido, *“el computador actuará como medio de control sobre la actividad del trabajador y a su vez, como su instrumento de trabajo”*⁵. Sobre esta nueva dimensión del concepto de subordinación laboral en el marco de las nuevas tecnologías de la información, el Tribunal Supremo español en sentencia del 3 de febrero del 2003 sostuvo *“en el actual sistema productivo, caracterizado por una variedad de prestaciones de servicios, la nota de dependencia no se manifiesta necesariamente a través de los indicadores clásicos de tiempo, lugar o modo de realización del trabajo, como jornada y horario preestablecido, puesto de trabajo en fábrica u oficina, ordenación y control continuos etc., sino que se refleja también en otros posibles aspectos de la ejecución del trabajo, que están en función del tipo de servicios presentados en cada caso”*⁶.

El incremento de esta modalidad ha mostrado a su vez, la necesidad de regularizar las condiciones en que se presta, protegiendo al trabajador de posibles abusos o del desconocimiento de sus derechos laborales. Así, en el estudio publicado por el Consejo Económico Social de la Unión Europea se avisa el peligro *“de que esta nueva forma de actividad laboral pueda utilizarse como fórmula encubierta de reducción de plantillas y de trabajo precario y mal pagado que propicia la explotación de las minorías menos favorecidas”*⁷.

Es por ello que en el ámbito internacional se han adoptado medidas encaminadas a garantizar la aplicación de la legislación laboral y a evitar por ejemplo, abusos en las jornadas laborales, sancionar la discriminación entre los teletrabajadores y los empleados convencionales, la defensa a la intimidad del teletrabajador, la garantía del descanso remunerado, entre otras.

Así, en julio de 1997, la Comisión Europea adoptó una serie de recomendaciones sobre el mercado de trabajo en la sociedad de la información. Dichas recomendaciones incluían el compromiso de fomentar el teletrabajo en Europa. En 1998 la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades y la Dirección General de la Sociedad de la Información lanzaron un proyecto piloto que años después dio como resultado la adopción del “Convenio sobre el Teletrabajo”, con la participación de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE) / la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UNICE/UEAPME) y el Centro

⁵ Thibault Aranda, X., *“Aspectos jurídicos del teletrabajo”*. Revista Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. n.º.11. Madrid. 1998.

⁶ STS Madrid 3 de febrero de 2003 [R. 5220/2002].

⁷ El estudio fue realizado por el Profesor Xavier Thibault, en su estudio *El Teletrabajo*, publicado por el Consejo Económico Social de la Unión Europea.

Europeo de la Empresa Pública (CEEP). El Acuerdo establece un marco general que busca hacer compatibles tanto las necesidades de flexibilidad propias del teletrabajo como la protección de los derechos de los trabajadores, razón por cual extiende expresamente las mismas garantías de los empleados convencionales. En el Acuerdo se define el teletrabajo como “*una forma de organización y/o de realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la que un trabajo, que también habría podido realizarse en los locales del empresario, se ejecuta habitualmente fuera de esos locales*”. Entre las medidas adoptadas por el Convenio se encuentran la obligación de dar al trabajador los mismos derechos que a sus similares se ofrecen en la empresa física, corresponde al empresario adoptar las medidas necesarias para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por el teletrabajador para fines profesionales, debe respetar la vida privada del teletrabajador, así, si existe un medio de vigilancia, deberá ser proporcionado al objetivo e introducirse con arreglo al derecho a la intimidad, el empleador deberá facilitar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo regular, salvo si el teletrabajador utiliza su propio equipo, el patrono es responsable de la seguridad social y la seguridad profesional, la carga de trabajo y los criterios de resultados del teletrabajador son equivalentes a los de los trabajadores similares que realizan su tarea en los locales del empresario, los teletrabajadores deben tener el mismo acceso a la formación y a las posibilidades de carrera profesional que trabajadores similares que realizan su tarea en los locales del empresario, y están sujetos a las mismas políticas de evaluación que los demás trabajadores, entre otras medidas.

En el ámbito latinoamericano, el Código de Trabajo Chileno fue revisado en el 2001 y su artículo 22 fue modificado para dar cabida a la situación de los teletrabajadores (Ley 19.759 del 01/12/2001). A estos trabajadores se les reconoce los mismos derechos laborales que a los demás⁸.

2. Concepto

La Ley 1221 de 2008 establece una nueva modalidad de contrato laboral denominada “*el teletrabajo*”, como un instrumento para la generación de empleo. El artículo 2 de la mencionada Ley define el teletrabajo como una forma de organización laboral “*que consiste en el desempeño de actividades*

⁸ Sentencia C-337 del 4 de mayo de 2011 de la Corte Constitucional, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo". En sentido similar, el artículo 2 del decreto 884 de 2012 define el 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 utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC – para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

A su vez, la Ley 1221 de 2008 precisa que el teletrabajador es la "*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*". Es decir, es la persona que en el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley⁹.

Esta misma disposición regula el ejercicio del teletrabajo a través de tres modalidades:

- a) Los 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.
- b) Los Móviles: son trabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuya herramienta de trabajo son las tecnologías de la información y la comunicación en dispositivos móviles.
- c) Los suplementarios: son aquellos que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo en una oficina¹⁰.

3. Finalidades

El Gobierno Nacional y el Congreso de la República han planteado las siguientes finalidades del teletrabajo:

- a) Crear herramientas para promocionar e impulsar este tipo de contratación, ordenando la implementación de una política pública del

⁹ Artículo 2 del decreto 884 de 2012.

¹⁰ Sentencia C-351 del 19 de junio de 2013 de la Corte Constitucional, M.P. Jorge Ignacio Pretelt.

fomento al teletrabajo y creando la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, pero, con la participación de las organizaciones sindicales¹¹. Sin embargo, esta política dará prelación a las 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, etc.

b) Es un mecanismo para hacer frente a los altos índices de desempleo, haciendo uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones. Es decir, se plantea una nueva modalidad para generar empleo.

c) Poner al servicio de la comunidad el gran avance que han tenido la tecnología de la información y las comunicaciones, generando a través de ellas nuevos empleos, incrementando la productividad y la competitividad de las empresas, ofreciendo nuevas formas de empleo a personas con alguna discapacidad y padres o madres cabezas de familia.

d) Se busca una nueva forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, que puede ser realizado igualmente en los locales de las empresas o fuera de estos de forma regular.

e) El empresario es responsable de tomar las medidas que se imponen, especialmente en lo que se refiere a software, para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por el teletrabajador para fines profesionales. Por su parte, el teletrabajador cuidará los equipamientos que le han confiado; no recogerá, ni difundirá material ilícito vía Internet.

f) Los teletrabajadores deben recibir la formación adecuada para utilizar el equipo técnico a su disposición y sobre las características de esta forma de organización de trabajo, además, de la persona que ocupará el cargo de supervisor de los teletrabajadores y sus colegas directos pueden necesitar dicha formación para llevar a cabo esta forma de trabajo y su gestión¹².

4. La voluntariedad

Uno de los primeros pasos para implementar el teletrabajo en una empresa o entidad pública, es la socialización de esta modalidad laboral a

¹¹ Parágrafo del artículo 3 de la ley 1221 de 2008. Artículo declarado “exequible”, siempre y cuando se entienda que las organizaciones sindicales hacen parte de aquellas entidades que acompañarán al Ministerio del Trabajo en su misión de diseñar la política pública de fomento al teletrabajo, por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-351-13 de 19 de junio de 2013, M.P. Dr. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

¹² Ponencia para primer debate al Proyecto de Ley numero 170 de 2006 Senado, 136 de 2007, Cámara. Gaceta No. 85 de 2008.

sus trabajadores, de una manera objetiva, exponiendo sus principales características, elementos, ventajas y desventajas.

La voluntariedad es un elemento indispensable y un principio básico para que el teletrabajo funcione. El empleador puede proponer esta modalidad al trabajador, y este último puede aceptar o rechazar tal solicitud. El empleado puede proponer esta modalidad al empleador y a su vez, él puede aceptar o no. En ambos casos, no se estará vulnerando ningún derecho, o por lo contrario no se estará incumpliendo ninguna obligación. Es importante que esta voluntariedad, en el caso del empleado no sea inducida por el empleador. Debe ser un acto libre del empleado el querer optar por el teletrabajo. Las empresas que tienen un programa de teletrabajo ya constituido, pueden optar por tener un formato de solicitud en la incorporación de esta modalidad laboral, o el empleado puede comunicárselo a su jefe inmediato. Será de acuerdo al protocolo que maneje la organización para esta modalidad¹³.

Finalmente, como la vinculación a través del teletrabajo es voluntaria, los trabajadores que actualmente 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 convencional¹⁴.

5. Aspectos especiales en el Sector Privado

En primer lugar, en el sector privado el acuerdo de teletrabajo o contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo debe cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Se realiza por escrito y se extiende en tantos ejemplares cuantos sean los interesados, destinándose uno para cada uno de ellos.
- b) Debe contener necesariamente, fuera de las cláusulas que las partes acuerden libremente, las siguientes: la identificación y domicilio de las partes; el lugar y la fecha de su celebración; el lugar en donde se haya contratado el trabajador y en donde haya de prestar el servicio; la naturaleza del trabajo; la cuantía de la remuneración, su forma y periodos de pago; la estimación de su valor, en caso de que haya suministros de habitación y alimentación como parte del salario; y la duración del contrato, su desahucio y terminación.
- c) Indicar las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de

¹³ Guía jurídica para la implementación del teletrabajo del Ministerio del Trabajo.

¹⁴ Artículo 6 de la ley 1221 de 2008.

ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio.

d) Determinar los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.

e) Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.

f) Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador¹⁵.

Adicionalmente, el empleador debe incluir en el reglamento interno de trabajo, lo relacionado con el adecuado uso de equipos, programas y manejo de la información, con el fin de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo como una forma de organización laboral. El empleador debe informar al teletrabajador sobre las restricciones de uso de equipos y programas informáticos, la legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual, seguridad de la información y en general las sanciones que puede acarrear por su incumplimiento¹⁶.

Igualmente, adicionalmente, podemos indicar que en caso de contratar o vincular por primera vez a un teletrabajador, este no podrá exigir posteriormente realizar su trabajo en las instalaciones del empleador, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en dado caso dejaría de ser teletrabajador.

Finalmente, si previamente existe un contrato de trabajo o vinculación laboral y las partes de común acuerdo optan por el teletrabajo, el acuerdo que firmen deberá contener los elementos descritos en el presente artículo y será anexado al contrato de trabajo o a la hoja de vida del empleado¹⁷.

6. Aspectos especiales en el Sector Público

En primer lugar, en el sector público para ejecutar el teletrabajo deben cumplirse con las disposiciones vigentes que rigen las relaciones con los servidores públicos.

Adicionalmente, las entidades deberán adaptar los manuales de funciones

¹⁵ Artículo 3 del decreto 884 de 2012.

¹⁶ Artículo 5 del decreto 884 de 2012.

¹⁷ Párrafo del Artículo 3 del decreto 884 de 2012.

y competencias laborales, con el fin de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo como una forma de organización laboral¹⁸. Al respecto, el Departamento Administrativo de la Función Pública, es la entidad encargada de dar lineamientos a las entidades públicas, sobre la adecuación del manual de funciones y competencias laborales, así como los requisitos mínimos que las entidades públicas deben tener en cuenta la momento de implementar el Teletrabajo, como forma de organización laboral.

A partir de lo anterior, para que un funcionario pueda desempeñarse como teletrabajador, será necesario que cuente con las competencias laborales del teletrabajo en el rol genérico. Estas son:

- a) Organización del trabajo a distancia. Está conformada por: establecer el espacio de trabajo y los recursos logísticos, establecer los procedimientos de organización del trabajo y cumplir las normativas de salud y seguridad.
- b) Gestión recursos humanos a distancia. Hacen parte de la misma: gestionar a distancia el capital humano, identificar las necesidades de formación y planificar su implementación, y llevar a cabo la gestión administrativa de los recursos humanos.
- c) Dirección a distancia a través de las TIC. Conformada por: gestionar las actividades de equipos de teletrabajadores, gestionar proyectos a distancia y liderar equipos.
- d) Uso eficiente de las TIC. Hace referencia a: garantizar la seguridad y proteger el espacio de trabajo virtual compartido, ocuparse del mantenimiento y de la actualización del espacio de trabajo virtual, utilizar programas informáticos de comunicación y de ofimática y transferir el conocimiento de TIC.
- e) Comunicación eficiente a distancia. Incluye lo siguiente: seleccionar los métodos y herramientas de comunicación adecuados, gestionar la comunicación a distancia y gestionar y comunicar información, y trabajar en un entorno multicultural¹⁹.

7. Obligaciones y derechos de las partes en el teletrabajo

En la actualidad se observan los siguientes derechos y obligaciones entre la empresa y teletrabajador.

En materia de jornada de trabajo, tenemos las siguientes reglas:

- a) Al teletrabajador no le son aplicables las disposiciones sobre jornada de

¹⁸ Artículo 6 del decreto 884 de 2012.

¹⁹ Guía jurídica para la implementación del teletrabajo del Ministerio del Trabajo.

trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno. No obstante la anterior, el Ministerio del Trabajo deberá adelantar una vigilancia especial para garantizar que los teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo.

b) Cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable la jornada laboral, y el teletrabajador a petición del empleador se mantiene en la jornada laboral más de lo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, o le asigna más trabajo del normal, el pago de horas extras, dominicales y festivos se le dará el mismo tratamiento de cualquier otro empleado²⁰.

En materia de salario encontramos lo siguiente:

a) El salario del teletrabajador no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento, al trabajador que preste sus servicios en el local del empleador.

b) En los casos en los que el empleador utilice solamente teletrabajadores, para fijar el importe del salario deberá tomarse en consideración la naturaleza del trabajo y la remuneración que se paga para labores similares en la localidad.

c) Una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual.

d) Si el teletrabajador no recibe los paquetes de información para que realice sus labores, o los programas para desempeñar su función, o no son arreglados a pesar de haberlo advertido no podrá dejar de reconocérsele el salario que tiene derecho. Cuando el lugar de trabajo sea suministrado por el empleador y no puede realizar la prestación debido a un corte en las líneas telefónicas o en el flujo eléctrico su labor debe ser retribuida. El trabajador que se desempeñe en la modalidad de móvil, no puede alegar estos imprevistos.

En materia de la asignación de tareas debe hacerse de manera que se garantice su derecho a contar con un descanso de carácter creativo, recreativo y cultural.

En materia de igualdad de trato observamos lo siguiente:

a) El empleador debe promover la igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores oportunidades laborales y demás derechos fundamentales laborales, entre teletrabajadores y demás trabajadores de la empresa privada o entidad pública²¹.

²⁰ Artículo 6 de la ley 1221 de 2008.

²¹ Artículo 4 del decreto 884 de 2012.

- b) Debe garantizarse el derecho de los teletrabajadores a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades.
- c) Proteger contra la discriminación en el empleo.

En materia de maternidad las teletrabajadoras tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.

En materia de seguridad social tenemos:

- a) Se protegen las pensiones, salud, riesgos laborales y subsidio familiar, de conformidad con lo previsto en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen o adicionen o en las disposiciones que regulen los regímenes especiales²².
- b) El empleador, debe contemplar el puesto de trabajo del teletrabajador dentro de los planes y programas de salud ocupacional, así mismo debe contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando.
- c) Determinar los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.

Finalmente, los empleadores deberán proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía, desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones. Los elementos y medios suministrados no podrán ser usados por persona distinta al teletrabajador, quien al final del contrato deberá restituir los objetos entregados para la ejecución del mismo, en buen estado, salvo el deterioro natural.

8. Participación de las organizaciones sindicales

La Corte Constitucional ha definido de forma expresa la necesidad de la participación democrática de los trabajadores o sindicatos en la construcción de la política pública del teletrabajo, por lo siguiente:

En primer lugar, cabe señalar que en el derecho laboral una de las principales manifestaciones de la democracia constitucional ha sido el reconocimiento de la autonomía colectiva y de las formas colectivas de

²² El Artículo 6 numeral 6 literal c) de la ley 1221 de 2008 declarado “condicionalmente exequible”, *siempre y cuando se entienda que la protección en materia de seguridad social a favor de los teletrabajadores, también incluye el sistema de subsidio familiar, de conformidad con la ley*, por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-337 de 4 mayo 2011, M.P. Dr. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

autotutela que permiten compensar la disparidad de la fuerza contractual existente entre los empleadores y los trabajadores²³. En este sentido, la Corte Constitucional ha reconocido que “*La participación de todas las personas interesadas en el resultado de un proceso de toma de decisiones, es tal vez el más importante de los "principios democráticos" a que se refiere el artículo 39 de nuestra Constitución. Siendo el sindicato el foro de discusión y decisión por excelencia de asuntos determinantes para el desarrollo de las relaciones entre empleador y empleados, forzoso es concluir que el respeto a la posibilidad de participar en él es un límite del fuero interno otorgado por el ordenamiento Jurídico a los sindicatos*”²⁴ En conclusión, los sindicatos representan los intereses de la comunidad de los trabajadores, con arreglo a las funciones generales que le son propias.

En segundo lugar, en virtud del derecho de asociación sindical, por ser fundamental para el desarrollo del contenido democrático del Estado Social de Derecho, por ser pluralista, participativo, fundado en el respeto de la dignidad y de la solidaridad humanas, que reconoce y protege unas libertades básicas, si se repara que la libertad de asociarse en sindicatos no es otra cosa que la proyección de un conjunto de libertades fundamentales del hombre, como las de expresión y difusión del pensamiento y opiniones e información, y de reunión, las cuales conducen a afirmar el derecho de participación en la toma de decisiones relativas a los intereses comunes de los asociados, que constituye el punto de partida para la participación política²⁵.

De lo anterior se concluye entonces que existe una importante función de representación de las organizaciones sindicales frente a los intereses de los trabajadores. Por lo tanto, la inclusión de las organizaciones sindicales dentro de la formulación de la política pública de fomento al teletrabajo encuentra sustento en normas constitucionales. Ello además ha sido reconocido expresamente por esta Corporación, que recientemente en la sentencia C-1053 de 2012²⁶, dispuso la participación de asociaciones de sindicatos de pensionados en la conformación de Consejos Directivos.

9. Bibliografía

Ferrajoli, L., *Principia Iuris. Teoría de la democracia*, Trotta, Madrid, 2011.

Pérez de los Cobos, O., “*Nuevas Tecnologías y Relación de Trabajo*”, Valencia, 1990.

²³ Ferrajoli, L., *Principia Iuris. Teoría de la democracia*, Trotta, Madrid, 2011, 238.

²⁴ Sentencia de la Corte Constitucional T-173 de 1995, M.P. Carlos Gaviria Díaz.

²⁵ Sentencia de la Corte Constitucional T-080 de 2002, M.P. Jaime Araújo Rentería.

²⁶ M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chlajub.

Pérez, C., Xalambri, A., “*La descentralización empresarial y el derecho del trabajo: El teletrabajo y los problemas que plantea*”, FCU Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, Uruguay, 2000.

Rich, M., *The Wall Street Journal*, jueves 4 de octubre de 2001.

Thibault Aranda, X., “Aspectos jurídicos del teletrabajo”, *Revista Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Madrid, 1998, 11.

STS Madrid 3 de febrero de 2003 [R. 5220/2002].

Sentencia C-337 del 4 de mayo de 2011 de la Corte Constitucional, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

Sentencia C-351 del 19 de junio de 2013 de la Corte Constitucional, M.P. Jorge Ignacio Pretelt.

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el Centro de Estudios Marco Biagi, ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo