

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

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), 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*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Manuel Luque (*España*), Lourdes Mella Méndez (*España*), 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*), Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Helga Hejny (*Reino Unido*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), 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*)

La transformación del trabajo. El teletrabajo en Colombia

Martha Elisa MONSALVE CUÉLLAR*

RESUMEN: El artículo trata de la situación del teletrabajo en Colombia, de las novedades aportadas por razón de las recientes reglamentaciones adoptadas en este país, y de las perspectivas futuras. Se examinará, por lo tanto, la regulación jurídica sobre el teletrabajo en Colombia, en concreto, la Ley 1221, de 2008, cuyo objetivo es promover y regular el teletrabajo y el autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones; y el Decreto 884, de 2012, mediante el cual finalmente se efectuó dicha reglamentación, de la cual se puede rescatar la fijación de sanciones para quienes desconozcan los derechos de los teletrabajadores e ignoren la protección de la cual son objeto.

Palabras clave: Teletrabajo, tecnología, empresa, futuro del trabajo.

SUMARIO: 1. Antecedentes. 2. El teletrabajo en Colombia. 3. Reglamentación. 4. El futuro del teletrabajo. 5. Conclusiones. 6. Bibliografía.

* Profesora de la Universidad la Gran Colombia, Bogotá.

1. Antecedentes

Sobre el contrato de trabajo a domicilio podemos encontrar un antecedente, toda vez que el artículo 89 de nuestro Código Sustantivo del Trabajo, que data de 1965, lo consagró como el contrato que celebra una persona que presta servicios remunerados en su propio domicilio, con subordinación a un patrono. Fue precisamente esta subordinación lo que pudo llevar a encontrar, en esta forma de trabajo, la flexibilidad en la contratación, tan ligada a la nueva globalización.

Anticipándose a lo que el futurista, Jack Nilles, estadounidense, previó hacia los años setenta, y a raíz de la crisis del petróleo en el mundo, esta forma de trabajo surgió como alternativa para economizar combustible. Su proceder se encuentra fundamentado en tres principios: a) realizar una labor a cambio de un pago; b) hacer uso de las nuevas tecnologías y del auge de las comunicaciones; c) evitar la necesidad de la presencialidad.

Su propuesta se basaba en la idea de llevar el trabajo al trabajador, y no este al trabajo. No obstante, en ese entonces, el incipiente desarrollo de las comunicaciones no permitió su cabal desarrollo, por lo que se tornó al previo escenario del mercado laboral.

No todos los teletrabajadores se desempeñan bajo las mismas condiciones. Se diferencian tres grupos a saber: a) autónomos independientes o por cuenta propia b) móviles y c) suplementarios.

Son autónomos independientes o por cuenta propia aquellos que son subcontratados por una empresa para el desempeño de una labor específica por un tiempo determinado. Esta forma se conoce, igualmente, con el anglicismo, tan socorrido en el mundo de la gestión humana, del 'freelance'. Las personas en esta modalidad atienden responsabilidades específicas de carácter temporal.

Por otra parte, los teletrabajadores móviles no cuentan con un espacio específico, pero realizan una función permanente para una organización y hacen uso de todos los equipos y elementos tecnológicos, que a la vez les permiten interactuar con los compañeros de trabajo.

Por su lado, los llamados suplementarios laboran durante dos o tres días en la semana, desde su casa, y, al igual que los móviles, hacen uso de altas tecnologías de la comunicación.

2. El teletrabajo en Colombia

Se tiene por objeto promover y regular este tipo de trabajo como medio de generación de empleo.

Contestar cualquiera de estos interrogantes aparecidos en la *Revista Hombre y Trabajo*:

- ¿Ha deseado que los lunes no sean lunes, que las mañanas se inicien a la hora en que usted prefiere salir de la cama?
- ¿Ha deseado trabajar desde su casa, una biblioteca, quizás un parque, y cumplir responsabilidades sin importar el lugar donde se encuentre?
- ¿Le gustaría no tener que pasar las interminables horas sufriendo los enormes “trancones” de la casi totalidad de nuestras ciudades?
- ¿Es usted de los que piensa que en su casa le “rinde” más que en la oficina?

Déjeme decirle entonces que usted es un excelente candidato para el teletrabajo.

Además de las razones derivadas de las anteriores preguntas, escuchamos constantemente la urgente necesidad de hacer compatible la vida familiar con la laboral. Posiblemente, es por todas estas razones, por lo que usted ha contestado de manera asertiva a las preguntas formuladas, y lo que ha llevado al auge de esta forma de trabajo en el mundo entero.

Los avances cada vez mayores de la tecnología que nos permiten asistir a video conferencias desde el hogar, y, por ejemplo, a participar de reuniones por *Skype*, han hecho que la economía de tiempo que logramos sin esas demoradas movilizaciones nos convierta en seres más productivos, que a la vez pueden estar más cerca del hogar y de sus familias.

Pero no todo resulta favorable. Hay quienes manifiestan que las jornadas laborales son agotadoras por tener que responder a un resultado, que se invade la privacidad familiar, que se termina el diálogo porque la persona que se concentra en un computador a duras penas responde con monosílabos y, además, altera el ciclo de comidas y descanso.

Son todas esas consideraciones las que probablemente dieron paso a las reglamentaciones surgidas en Colombia, que hacen manifestar su materialización en un contrato; no obstante, dejando a un lado la posibilidad de flexibilización laboral usualmente pretendida.

3. Reglamentación

La Ley 1221 de 2008 (Congreso de Colombia, 2008), cuyo objetivo es promover y regular el teletrabajo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones, consagró la definición de teletrabajo con las formas que adopta y definió al

teletrabajador. Igualmente, definió la prestación de servicios a terceros en el caso que involucra las tecnologías informáticas y de comunicación, y determinó que no se requiere la presencia física del trabajador.

Se define como teletrabajador a aquella persona que ejecuta actividades laborales fuera de la empresa con tecnologías de la información o comunicación. Esta modalidad se considera como una política pública de fomento del teletrabajo y tiene en cuenta los siguientes requisitos:

- infraestructura de telecomunicaciones;
- acceso a equipos de computación, aplicaciones y contenidos;
- divulgación y mercadeo;
- capacitación e incentivos;
- evaluación permanente y formulación de correctivos;
- se considera a esta como una opción para población vulnerable sujeta a una red de fomento al teletrabajo que se integrará por entidades públicas, empresas privadas, operadores de telefonía pública básica, cafés internet, organismos y/o asociaciones profesionales;
- la implementación se hará mediante el fomento, por parte del Gobierno nacional, a través de asociaciones, fundaciones y demás organizaciones públicas y privadas;
- a los teletrabajadores, dada la naturaleza especial de sus labores, no les serán aplicables las disposiciones sobre jornada laboral, horas extraordinarias y trabajo nocturno;
- el salario del teletrabajador no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor en la misma localidad y con el mismo rendimiento de los trabajadores que presten sus servicios en el local del empleador;
- la Inspección del Trabajo debe vigilar que el Teletrabajador no sea sometido a cargas de trabajo excesivas que no le permitan disfrutar de descansos;
- lo dispuesto será aplicado para promover la igualdad de trato con los demás trabajadores;
- además, estos trabajadores contarán con la protección al derecho de asociación, a no ser discriminados y a la protección en materia de seguridad social, conforme a lo previsto en la Ley 100 de 1993;
- igualmente, tendrán protección a la remuneración, al acceso a la formación, a lo relativo a la edad mínima de acceso al trabajo, a la protección a la maternidad – en cuanto al retorno al puesto de trabajo o a uno equivalente al término de la licencia de maternidad –;
- se establece respeto a la intimidad y privacidad del trabajador, la cual podría verse vulnerada cuando ejecuta su trabajo en el hogar;
- está a cargo del empleador la provisión y mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía y de los

desplazamientos cuando sean ordenados por él;

- los elementos de que se ha dado cuenta no podrán ser utilizados por personas distintas al teletrabajador, quien, a la finalización del contrato, deberá restituirlos en buen estado, salvo el deterioro natural;

- si el teletrabajador realiza las labores en las instalaciones del empleador, le serán suministrados el puesto de trabajo así como los implementos, conexiones y programas. Igualmente, estará protegido por las normas de salud ocupacional;

- la vinculación al teletrabajo es voluntaria para ambas partes y el empleador debe llevar un registro de este tipo de trabajadores e informarlo al Ministerio de Trabajo;

- la reglamentación de esta ley deberá hacerse en seis meses. A pesar de lo anterior, solamente, mediante el Decreto 884 de 2012¹, se efectuó dicha reglamentación, de la cual se puede rescatar la fijación de sanciones para quienes desconozcan los derechos de los teletrabajadores e ignoren la protección de la cual son objeto.

De todas maneras, resulta satisfactorio presentar los avances legislativos y reglamentarios en Colombia.

La *Revista Hombre & Trabajo*, en el No. 25 de 2009, en el título “Tendencias Laborales, implemente el teletrabajo en su empresa” afirma que esta modalidad beneficia en gran parte a la población discapacitada, y que puede ser aplicada en áreas de consultoría comercial, edición gráfica y estudios de mercado, entre otras.

Se afirma que, para crear el teletrabajo en la organización, es necesario tener en cuenta factores como el grupo de personas que pueden ejecutarlo, las herramientas con las que pueden desempeñarse y los costos que se ahorran bajo esta modalidad. Al mencionar el ahorro en costos, encontramos congruente la búsqueda de una nueva forma de trabajo para cumplir con el objetivo de reducción de costos al cual nos referimos al inicio de este trabajo.

El Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo (IDRC) financió un estudio en nueve países latinoamericanos y del Caribe, en el cual se revela que, de los teletrabajadores, el 39.3% terminaron carrera, el 18.1% son bachilleres, el 12.1% no ha finalizado su formación universitaria y solo el 6.1% tiene la secundaria completa. Esta modalidad es estudiada como alternativa para la inclusión laboral de personas discapacitadas en Argentina, Brasil, Chile, Colombia, El Salvador, México, República Dominicana y Uruguay.

Carlos Machado es un teletrabajador colombiano, quien manifiesta que

¹ Consultas Laborales Dr.César Augusto Duque Mosquera.

esta es una alternativa laboral que le permite, a personas discapacitadas como él, llevar a cabo su trabajo con celeridad y con la misma efectividad que si lo hicieran desde una oficina. Esto permite la inclusión laboral sin sufrir discriminación por sus limitaciones.

¿Cómo aplicar el teletrabajo?

Es preciso conocer primero qué tipo de personas aplican para esta modalidad de trabajo, además, se debe contar con un tiempo flexible, así como con la manera idónea de liderar y comunicar. Debe contarse con los medios para la capacitación, un factor muy importante para el éxito de la aplicación.

¿Qué ventajas trae para la empresa?

Desarrollar el teletrabajo en la empresa trae beneficios como el aumento de la productividad y flexibilidad del horario para el trabajador para la ejecución de sus responsabilidades.

Ernesto Nuñez, gerente de una empresa vinculada al teletrabajo, manifiesta que este le beneficia por pertenecer su compañía a un sector de tecnología. Agrega que otros campos como el de la educación, la salud, el financiero y el de los profesionales independientes usan el teletrabajo.

En cuanto a las desventajas, se puede afirmar que la inseguridad que se genera en los trabajadores bajo esta modalidad de trabajo, al no contar con un jefe presencial que guíe sus tareas, es la principal desventaja que se anota a esta modalidad de trabajo. No obstante, y para controvertir esta afirmación, es la misma tecnología la que, con sistemas de permanente asesoría y monitoreo, podría generar esa confianza añorada.

La ausencia del ambiente laboral se toma como un factor que influye en el trabajador bajo esta modalidad y, en su defensa, podemos igualmente acudir a sistemas de contacto directo como el *Skype*, extendidamente utilizados.

El teletrabajo tiene, como factor positivo determinante, la capacidad de regresar a las madres al hogar, en donde, especialmente, la proximidad a los hijos pequeños, que requieren de tanta atención, sería importante para su desarrollo armónico. Esto permite, a su vez, que las mujeres no desistan de su rol de trabajadoras y como tales puedan utilizar sus conocimientos y aptitudes.

Adicionalmente, hay un factor mucho más importante: la calidad de vida que se obtiene al eliminar esas largas travesías de horas de viaje para llegar al trabajo, al evitar la lucha contra la movilidad de nuestras congestionadas ciudades.

4. El futuro del teletrabajo

En la medida en que se mantengan las normas protectoras al trabajador – sin desconocer sus derechos y garantías fundamentales que se consagran en nuestras legislaciones –; en que exista una adecuada supervisión y vigilancia por parte de la administración del trabajo, con los inspectores respectivos, y se conserven los parámetros que marcan la posibilidad de abaratar los costos laborales; y en que sirva para la inclusión de poblaciones vulnerables, esta modalidad de trabajo tenderá a incrementarse, pues contempla, igualmente, beneficios para el teletrabajador y para el empleador que hace uso de esta contratación legal, sin asumir los riesgos de relaciones laborales encubiertas que, precisamente, han caracterizado los últimos años, y que han dado origen a formas de trabajo precarias, muy lejanas de lo especificado por el trabajo decente, según es postulado por la O.I.T.

5. Conclusiones

Sin que estemos en presencia de una figura novedosa, y a pesar de ser esta una propuesta de los años 70, debido a la necesidad de flexibilizar las relaciones laborales por la nueva globalización, y debido a la exigencia de la competitividad, el teletrabajo ha resultado ser una alternativa que se está abriendo paso.

El incremento en esta forma de trabajo ha conducido, como en el caso de mi país, a la normatividad y a su reglamentación con carácter protectorio y tendiente a evitar los excesos y abusos.

Esta modalidad resulta ser un antídoto contra el trabajo no regulado, pues puede motivar a la formalización, en especial por parte de los trabajadores autónomos.

En la medida en que se dé cumplimiento estricto, por parte del empleador, con respecto a lo que requiere el teletrabajador para llevar a cabo la realización de sus tareas bajo las especificaciones esperadas, menos probabilidades de conflictividad pueden resultar en esta relación que establece bondades para cada parte.

El simple hecho de la voluntariedad con la cual se llega a este acuerdo indica, claramente, que se anticipa a las controversias que seguramente se puedan generar, pero que son menos probables debido, precisamente, a que se establece de forma voluntaria y a que se le pone fin, también

voluntariamente, sin generar indemnizaciones o resarcimientos. Todo lo que podamos construir en beneficio de la disminución de las inequidades en favor de las clases vulnerables, nos acerca más a la justicia social, como postulado para mantener la paz anhelada por todos los países del orbe.

6. Bibliografía

Código Sustantivo del Trabajo, 1950, en <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104>

Congreso de Colombia, Ley 1221 de 2008, por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial 47052 de julio 16 de 2008 (2008) (legislado).

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 DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), 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