

**IMPLICACIONES JURÍDICAS DEL TELETRABAJO EN COLOMBIA, COMO
OPORTUNIDAD DE EMPLEO**

ALEJANDRO CASALIN TARIFA

UNIVERSIDAD DE LA COSTA

FACULTAD DE DERECHO

BARRANQUILLA

2014

**IMPLICACIONES JURÍDICAS DEL TELETRABAJO EN COLOMBIA, COMO
OPORTUNIDAD DE EMPLEO**

ALEJANDRO CASALIN TARIFA

Trabajo de investigación presentado a la

Dra. LIGIA ROMERO MARIN

Asesora de Investigación

UNIVERSIDAD DE LA COSTA

FACULTAD DE DERECHO

BARRANQUILLA

2014

NOTA DE ACEPTACIÓN

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

Barranquilla, Mayo de 2014

DEDICATORIA

A Dios porque he aprendido que sin el somos nada, gracias por la fortaleza que me brindas cada día para salir adelante, a pesar de mis dificultades sé que me amas y nunca me vas a dejar solo.” hoy termino con éxito este trabajo de grado.

A mis tíos Luis y Willington Tarifa, Quienes desde el cielo se deben sentir orgullosos y complacidos de un sueño hecho realidad.

Cesar Casalin “Siempre voy a vivir agradecido por tener un hermano tan especial como tú. El cariño que me das cada día es el motor que impulsa a seguir adelante.”

A mis padres Cesar Casalin y Betty Tarifa, quienes con su apoyo incondicional, amor y comprensión, han hecho de mí una persona de bien, inculcando valores que me hacen un ejemplo a seguir.

A todas aquellas personas de las cuales aprendo cada día. Muchas Gracias...

AGRADECIMIENTOS

Mis sinceros agradecimientos A:

Dra. Ligia Romero Marín, por su asesoría, orientación y compromiso en el desarrollo de esta investigación.

Dra. Belaña Herrera Tapias por su asesoría metodológica y toda su colaboración para llevar a feliz término este proyecto.

A todas aquellas personas que de una u otra forma hicieron posible la realización de esta investigación.

RESUMEN

Debido al avance que han tenido la tecnología de la información y la comunicación, se viene imponiendo la modalidad del teletrabajo en el mundo, con lo cual se pretende flexibilizar algunos aspectos laborales sin desmejorar la productividad y tampoco las garantías que por ley les corresponden a los trabajadores. Esta se viene implementando en los diferentes países con rapidez y se proyecta como un tipo de vinculación con gran potencial.

La presente investigación tiene como objetivo identificar las implicaciones jurídicas del teletrabajo en Colombia, como oportunidad de empleo, para lo cual se desarrollará una investigación Jurídica, de tipo descriptivo, bajo el paradigma cualitativo, basada en una revisión documental y bibliográfica relacionada directa o indirectamente con el ámbito del teletrabajo y el Derecho Laboral, con miras a conocer el impacto de su inclusión en Colombia, su origen legislativo, ventajas y desventajas.

Palabras claves: Teletrabajo, tecnología, oportunidad, empleo.

ABSTRAC

Due to advancement that have had the information technology and communication has been imposed mode of telework in the world , which is to relax some aspects without diminishing labor productivity nor warranties that by law they are entitled to workers. This has been implemented in different countries rapidly and is projected as a kind of link with great potential.

This research aims to identify the legal implications of telework in Colombia, such as employment opportunities, which will run for a Legal research, descriptive, under the qualitative paradigm, based on documentary and literature review related directly or indirectly to the field of telework and labor law in order to ascertain the impact of inclusion in Colombia, its legislative origin, advantages and disadvantages.

Keywords: Telecommuting technology opportunity employment.

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	6
ABSTRAC	7
INTRODUCCIÓN	10
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
1.1 Descripción	12
1.2 Pregunta Problema	14
2. OBJETIVOS	15
2.1 Objetivo General	15
2.2 Objetivos Específicos	15
3. IMPACTO INTERNO	16
4. REFERENTES TEÓRICOS	17
CAPITULO I	17
1. HISTORIA DEL TELETRABAJO	17
2. LÍNEA JURISPRUDENCIAL	26
CAPITULO II	32

2. ORIGEN LEGISLATIVO DEL TELETRABAJO	32
2.1 Legislación y Política Pública del Teletrabajo en América Latina	38
2.3 Colombia y su Legislación en Teletraba	41
2.4 Obligaciones Y Derechos De Las Partes	43
CAPÍTULO III	54
3. APORTES AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	46
3.1 Derechos de los Teletrabajadores	59
3.2 Suministro de Equipos Informáticos	60
3.3 Costos Asociados a los Servicios Públicos	61
3.4 Jornada Laboral de los Teletrabajadores	62
CAPITULO IV	63
4. VENTAJAS Y DESVENTAJAS	63
4.1 Perspectiva a nivel mundial del teletrabajo	69
CONCLUSIONES	74
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	78

INTRODUCCIÓN

Debido al avance que han tenido la tecnología de la información y la comunicación, se viene imponiendo la modalidad del teletrabajo en el mundo, con lo cual se pretende flexibilizar algunos aspectos laborales sin desmejorar la productividad y tampoco las garantías que por ley les corresponden a los trabajadores. Esta se viene implementando en los diferentes países con rapidez y se proyecta como un tipo de vinculación con gran potencial.

Las tendencias globales apuntan hacia la transformación de los entornos laborales. Entre estas aparece el teletrabajo como una modalidad que combina las políticas corporativas basadas en el cumplimiento de objetivos junto a los recursos tecnológicos necesarios para alcanzarlos.

Partiendo de esto, todas las empresas interesadas en adoptar esta forma de contratación deben conocer los parámetros generales por los que se rige, para actuar de acuerdo a las normas vigentes y prevenir las condiciones de riesgo que puedan presentarse en los nuevos escenarios ocupacionales.

De tal manera, que para realizar una implementación exitosa de esta modalidad, es esencial cumplir con ciertos requerimientos, entre ellos, conocer el marco jurídico vigente y tener un modelo organizacional adecuado en donde los empleados, sus cargos y perfiles se ajusten al Teletrabajo. A esto debe sumarse la infraestructura y dispositivos que permitan la interacción y el trabajo colaborativo.

Esta modalidad laboral de trabajo flexible y a distancia han propiciado la transformación de las relaciones laborales, permitiendo a los empleados tener control sobre su tiempo y sus objetivos, y brindando a las organizaciones mayor productividad derivada del aumento en la calidad de vida de los trabajadores.

La presente investigación tiene como objetivo identificar las implicaciones jurídicas del teletrabajo en Colombia, como oportunidad de empleo, para lo cual se desarrollará una investigación Jurídica, de tipo descriptivo, bajo el paradigma cualitativo, basada en una revisión documental y bibliográfica relacionada directa o indirectamente con el ámbito del teletrabajo y el Derecho Laboral, con miras a conocer el impacto de su inclusión en Colombia, su origen legislativo, ventajas y desventajas.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción

El creciente proceso de globalización de alguna manera, ha desequilibrado la situación laboral, tanto en países desarrollados, como en los del tercer mundo, los conflictos sociales que acarrear los despidos masivos de los trabajadores, reducción de las empresas, aparición de nuevos tipos de trabajadores (por horas, contratados, temporales, por obra, etc.), el incremento de los horarios laborales y la reducción de salarios, la contratación tercerizada (outsourcing), fusión de empresas, en su conjunto han venido generando afectación desde el punto de vista jurídico a los trabajadores (Arrieta, R. 2006).

Así mismo a partir de la llamada revolución digital, los grandes cambios generados por la tecnología, incorporando desde la informática a las actividades laborales cotidianas, las nuevas formas de comunicación, que hacen posible el acceder a numerosos recursos, de manera rápida y precisa, ofreciéndose como nuevas oportunidades de trabajo, a través de redes telemáticas y las tecnologías emergentes que contribuyen al desarrollo socioeconómico, dando surgimiento a una nueva forma de trabajo denominado Teletrabajo.

Esta nueva forma de trabajo, aún carece de un concepto unívoco y de la correlativa multiplicidad de términos utilizados para designar los distintos fenómenos que pueden constituir trabajo a distancia, y que pueden variar entre los distintos países e incluso dentro de un mismo país. Así, en Estados Unidos, el teletrabajo se identifica claramente con el trabajo desde el hogar, mientras que en los países europeos, el teletrabajo se desarrolla mayoritariamente desde

telecentros; las cifras de Teletrabajadores en el mundo cada año aumentan, lo que hace de esta modalidad muy atractiva para las empresas e instituciones que tienen o implementan esta modalidad con las herramientas que proporcionan las TIC, según la OIT (2012) los mercados laborales del mundo vienen en transición y cambio debido a los mercados emergentes, crisis financieras y económicas, políticas insuficientes que derivan en pérdidas de empleabilidad y afectan la base socio económica a nivel mundial (Arrieta, R. 2006).

Según Arrieta (2006), tal desaceleración y el desempleo mismo a nivel mundial según OIT, ha generado 197 millones de personas sin empleo en el 2012, unos 39 millones de personas han abandonado el mercado laboral, se estima que al 2013 aumentará de 5,1 millones, en el caso y referencia del Teletrabajo la consultora IDC afirma que en 2015 el 37,2% de la población mundial trabajará de forma remota, existen tres mercados potenciales en desarrollo de esta modalidad como lo son China, India y América Latina.

También se presenta como situación problemática, la falta de un concepto uniformemente aceptado sobre el trabajo a distancia, lo cual determina que las reglamentaciones legislativas y jurídico-legales, también difieran y entren en conflicto al momento de determinar si cierta labor es incluyente dentro del Teletrabajo.

La reglamentación de la Ley 1221 de 2008 mediante el Decreto 884 de 2012 tuvo como objetivo sentar las bases para que las entidades públicas y privadas implementen el teletrabajo con la debida seguridad jurídica que otorga la ley (Mintrabajo, 2012).

Las empresas se encuentran con la obligación de cumplir con las condiciones exigidas por la normatividad. Una forma de organización laboral moderna y con pocos años de experiencia en el país hace indispensable que existan unas normas mínimas y básicas de cómo debe operar el teletrabajo.

De igual forma, según el Ministerio de trabajo, las entidades tienen una serie de dudas respecto a las obligaciones que deben cumplir bajo la modalidad de teletrabajo, como los costos asociados a la energía, internet, a los servicios públicos en general; el manejo y responsabilidades de los equipos y programas informáticos; la seguridad de la información y otras situaciones que se presentan en el transcurso de esta modalidad.

1.2 Pregunta Problema

El presente trabajo pretende dar respuesta al siguiente interrogante:

¿Cuáles son las implicaciones jurídicas del teletrabajo en Colombia como oportunidad de empleo?

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo General

Describir las implicaciones jurídicas del teletrabajo en Colombia, como oportunidad de empleo.

2.2 Objetivos Específicos

Identificar el origen legislativo-constitucional y jurisprudencial del teletrabajo en Colombia.

Determinar las obligaciones de los sujetos teletrabajadores – empleador respecto a la seguridad social integral.

Diferenciar las formas de teletrabajo en Colombia.

Establecer las ventajas y desventajas del teletrabajo como oportunidad de empleo en Colombia.

3. IMPACTO INTERNO

El impacto social de la presente investigación radica en mostrar a la población colombiana cuales son las implicaciones en materia de salud, derechos laborales, e implicaciones jurídicas que genera el surgimiento del Teletrabajo como nueva modalidad de trabajo a distancia o Teletrabajo.

Desde lo jurídico, determinar la eficacia del Teletrabajo desde el contexto del derecho laboral, su trascendencia en la valoración como derecho en el contexto de lo tecnológico, en el cual se evidencian riesgos para las partes.

En el ámbito laboral, demostrando como se convierte en una fuerte opción laboral presente y futura, donde se pueden ajustar los aspectos que causan incertidumbre en el ámbito del derecho laboral, mediante ajustes en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y lo concerniente a Seguridad Social.

4. REFERENTES TEÓRICOS

CAPITULO I

1. HISTORIA DEL TELETRABAJO

La actividad personal dependiente se ha caracterizado porque la persona contratada se desplace a los centro de trabajo, con algunas pocas excepciones como sucedió en la antigüedad con los contratos de trabajo a domicilio.

Con el advenimiento e impulso del internet, el hombre se vio obligado a buscar otras formas de ejercer una actividad dependiente, cobrando un importante impulso nuevas y novedosas formas entre las que destacamos el “Teletrabajo”.

En este orden de ideas, debemos precisar que esta nueva forma de prestar un servicio personal y subordinado surge inicialmente en los años 60, cuando Stephene Shirley crea la empresa “Freelance Programe” en Inglaterra, dado que para los años 90 contaba con más de un millar de trabajadores de esta naturaleza. Desde entonces hasta la actualidad el teletrabajo se ha ido incrementando, aunque no constituya una forma generalizada de trabajo (Ramírez, L. 2000).

Recordemos como para los años 70, con la crisis del petróleo, se propusieron como objetivo primordial el ahorrar energía evitando desplazamientos que provocarían consumo de derivados del petróleo. Puesto que, a partir de los setenta, las telecomunicaciones están cada vez más integradas con los dispositivos de proceso de datos, y cada vez presentan menor coste y mayor capacidad de uso (Hervás y Román, 2000).

Al respecto Jack Nilles de la University of Southern California, realiza su primera aportación a esta temática, pues consideraba que las personas podían teledesplazarse para trabajar usando comunicaciones remotas basadas en las tecnologías de la información.

Desde entonces se han publicado diversos trabajos defendiendo las ventajas o apuntando los inconvenientes del teletrabajo. Por otra parte, las experiencias en las empresas han sido muchas, al tiempo que emergía durante los años 80, el teletrabajo como forma de autoempleo, debido a presiones personales para permanecer en el hogar o por querer empezar un negocio propio invirtiendo poco capital en él. En este sentido, el crecimiento del Teletrabajo puede deberse tanto al incremento del autoempleo, como a la actividad empresarial que el clima político favorecía.

Además, la década de los 80 fue de gran significación para la red. En el año 1985 se termina de configurar el protocolo de transferencia de archivos FTP y a finales de los 80 se configura la Red informática mundial comúnmente conocida como la web (world wide web). La red se extiende entre los países europeos y asiáticos.

Ahora bien, esta evolución no es homogénea a nivel mundial. El teletrabajo está más desarrollado en los países anglosajones en lo que a Europa se refiere, y más aún en los Estados Unidos, a nivel mundial.

Trasladándonos a EE: UU se advierte que durante la década del 70, en los en plena crisis del petróleo, el físico Jack Nilles comenzó a pensar formas de optimización de recursos no

renovables. Su primera idea fue llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo, tras lo cual creó el concepto de telecommuting (Nilles, J. 1973)

En las décadas siguientes, la Internet puso a disposición de millones de personas los recursos necesarios para el teletrabajo.

Precisamente en enero de 1994, pocas horas después de producido el terremoto de Northridge en California, se comprobó la efectividad del teletrabajo. Desde entonces, en San Francisco se alienta el trabajo a distancia, favoreciendo con exenciones impositivas a aquellas empresas que tengan un 25% de trabajadores en sus casas.

Vemos como sucesos que estremecieron al mundo, como fue el atentado a las Torres Gemelas, mostró al teletrabajo como una solución en momentos de crisis. Algunas empresas desaparecieron por completo luego de este doloroso incidente, y otras tomaron conciencia de que era muy arriesgado tener a todos sus puestos clave en un solo lugar. El atentado extendió el pánico entre los norteamericanos. Esto provocó que algunos empleados de las oficinas, ante el terror de que algo similar pudiera suceder, pidieran trabajar desde sus domicilios (Boiarov, S. 2010).

Deviene de lo anterior, precisar como un desastre permitió que el teletrabajo se constituye en una herramienta valiosa para la economía norteamericana y que no se detenga en EE.UU. En el mes de mayo de 2006 la Casa Blanca (Boiarov, S. 2010) lanzó desde su oficina de prensa un comunicado que anunciaba el “Plan para Poner en Práctica la Estrategia Nacional para la

Influenza Pandémica” que estaba basado en el teletrabajo. Para ello destinaría 3.800 millones de dólares.

El gobierno americano frente a la situación actual, se ha propuesto el cumplimiento de dos objetivos fundamentales: proteger de una posible pandemia a la fuerza de trabajo, y asegurar la continuidad de las operaciones del gobierno. Pone especial énfasis en que, sea donde sea y pase lo que pase, el trabajo del Estado no se debe interrumpir. Hace especial referencia a la gripe aviar, pero luego agrega que será útil en cualquier otra situación de emergencia. Pero tal vez, la real fundamentación tenga que ver con las amenazas de guerra que permanentemente sufren los EE.UU.

De alguna manera, esta iniciativa del teletrabajo fue multiplicando el interés de las grandes empresas multinacionales en este principio de externalidad laboral, una de las primeras fue la International Business Machines (IBM), que fue de las primeras empresas en la industria informática interesada y comprometida en el desarrollo de esta forma de trabajo a distancia. Quien además de ser pionera en la implementación de programas en teletrabajo, orientados particularmente al personal jerárquico de la compañía, fue clave en la divulgación pública de su reestructuración productiva, ya que le brindaba un recurso adicional a su imagen corporativa.

Por su parte en Europa la influencia del teletrabajo se despertó tardíamente, cuando las repercusiones empresariales corrieron en paralelo con concreta utilidad de la inversión informática y en telecomunicaciones. De tal manera, se completa el impulso inicial en el desarrollo geográfico y económico de esa modalidad que renueva la antigua práctica domiciliaria de producción. Un conocimiento que también afectó la concepción empresarial sobre la

reestructuración, aportándole, a partir de los compromisos gubernamentales europeos, una mirada sobre sus implicaciones en el empleo (Ministerio de Trabajo, Buenos Aires, 2010).

Para Dvorak y Anis (1992) las razones para su desarrollo en Estados Unidos han sido las siguientes:

- Descentralización de las empresas dada la amplitud del territorio,
- Recorte de gastos,
- Agilización de sus servicios,
- Búsqueda de un mayor radio de acción de las empresas con sus empleados dispersos por una gran área geográfica.

Y para una amplia mayoría de países europeos, las razones para su desarrollo fueron éstas (Montiel, 2003):

- Desarrollo de economía local de regiones aisladas, disminución de costes y fomento del empleo (Reino Unido).
- Desarrollo regional y fomento de la competitividad (Francia).
- Reducción de costes (Italia).
- Desarrollo regional y organización del mercado laboral (Alemania).
- Fomento de la competitividad (España).

Por el lado europeo, la reconversión de trabajadores de la sociedad de industrial a trabajadores de la sociedad de la información fue una política de Estado para luchar contra altas

tasas de desempleo, equiparar los niveles de desarrollo de los países miembros y ubicar a la Unión Europea en la vanguardia de la carrera tecnológica mundial.

En 2006, España, inició el “Plan Concilia” en la Administración General del Estado. En él se establecen medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de todos sus empleados, a través del teletrabajo. “Concilia” tuvo una activa participación de los sindicatos. Se puso en ejecución a partir de la Orden APU/1981/2006, del 21 de junio de 2006.

Tras la doble utilidad de la medida, el protagonismo institucional en Europa fue central para consolidar mundialmente esta forma de trabajo a distancia. Forjándose una matriz para la orientación pública de esta transformación contradictoria por adoptarla como una herramienta para la inclusión laboral aún a costa del deterioro de la calidad del empleo, es decir, puede llegar a aumentar el número de puestos de trabajo en condiciones precarias de contratación laboral. La acción gubernamental se ha montado sobre esta contratación de intereses políticos, fomentándose programas de desarrollo en las empresas grandes y multinacionales y ofreciéndole herramientas de formación por eta vía a desempleados que pueden ser contratados informalmente en las pequeñas y medianas empresas (Ministerio de Trabajo, Buenos Aires, 2010).

Llama la atención que este programa y el de Estados Unidos se hayan desarrollado en el mismo año, aunque sus objetivos sean diferentes. Se puede inferir que, tal vez, la verdadera intención esté vinculada a la guerra de Medio Oriente por la apropiación del petróleo, apoyada desde sus inicios por España (<http://www.cnnplus.com/>).

En América Latina, El desempleo fue una de las causas fundamentales del avance del teletrabajo en nuestra región. En Argentina, a partir del año 2000, el desempleo llegó a más del 20%. Fue ello, sin duda, el principal motivo que hizo que el teletrabajo se desarrollara más rápido y más anticipadamente que en otros países de la región.

Así, que en América Latina no hay cifras, ni datos estadísticos oficiales que nos permitan hablar de cantidad de teletrabajadores y recursos disponibles. Sin embargo, es sabido que ya existen numerosos casos de teletrabajadores por cuenta propia y numerosas experiencias desarrolladas en empresas, sobre todo multinacionales que aplican teletrabajo como política. Podemos citar casos como la petroquímica Dow, Laboratorios Roche, IBM o la alemana Siemens, entre otras.

En Colombia el Teletrabajo, empieza a dar sus primeros pasos hacia el año 2000, actualmente el gobierno ha invertido en planes de masificación de las TICs ubicando telecentros en distintas zonas de la geografía, también ha desarrollado programas para profesionales que deseen especializarse en este campo. Pero aún hay una diferencia abismal respecto a otros países latinoamericanos y más aun a la de los países desarrollados.

En nuestro país, el origen del teletrabajo se inicia a través de la incursión de las TIC, tendencias tecnológicas que influyeron poderosamente para que la sociedad colombiana entrara en la modalidad del teletrabajo, teniendo en cuenta que para ello solo se requería un computador, un teléfono y una conexión a internet, webcam y correo electrónico.

Así el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, desde el año 2010 viene direccionando al país hacia un gran salto tecnológico mediante la masificación de Internet, la promoción del uso y apropiación de las TIC, y el desarrollo del Ecosistema Digital propuesto en el Plan Vive Digital. Las restricciones de infraestructura de telecomunicaciones, acceso a dispositivos y acceso a Internet están dejando de ser un obstáculo para esta modalidad laboral y en la medida que se adopte las aplicaciones que demandan las organizaciones y los nuevos teletrabajadores serán atendidos por la industria del software generando beneficios mutuos (CETELCO, 2008).

En Argentina, por ejemplo, ha tomado mucha fuerza, pero sin embargo en Colombia ha tardado más tiempo en arrancar. El motivo de la lentitud de la implantación del teletrabajo en Colombia es muy sencillo: hasta hace relativamente poco, eran pocos los colombianos que disponían de ordenador o conexión a Internet desde casa, con lo que era bastante difícil que las empresas se decidieran a emplear este método de trabajo. Esta situación hacía también que se viera innecesaria una regulación al respecto, con lo cual los primeros teletrabajadores colombianos no trabajaban bajo ninguna ley que amparase sus derechos. Pero poco a poco, los importantes cambios sociales en Colombia y las corrientes migratorias, tanto a nivel nacional como internacional, han ido favoreciendo la aparición de las nuevas tecnologías para favorecer la comunicación entre personas y el gobierno, por otro lado, ha ido invirtiendo en las TIC, instalando telecentros en diferentes puntos del país (<http://www.ideatrabajo.com/colombia/teletrabajo.html>).

Así pues, el teletrabajo en Colombia va avanzando, sin prisa pero sin pausa, y en los últimos años se han empezado ya a sentar las bases de las normativas relacionadas con el teletrabajo. Cuando esta forma de trabajar empezó a nacer, se originó un proyecto piloto en Colombia llamado Cetelco (Centro de Investigación y Desarrollo de Teletrabajo en Colombia). Este proyecto agrupa, apoya y orienta a las redes de teletrabajo existentes, colaborando a la hora de dar una forma sólida a estos proyectos y hace, a su vez, investigaciones para conocer la situación actual del teletrabajo en Colombia. Uno de los últimos estudios de Cetelco revelaba que, a día de hoy, falta apoyo técnico y profesional y que sería necesaria una mayor instrucción pero que, a pesar de ello, el teletrabajo en Colombia resulta atractivo para empresas y trabajadores y empieza, poco a poco, a alzarse como una seria alternativa al trabajo tradicional, como ya sucede en muchos otros países (<http://www.ideatrabajo.com/colombia/teletrabajo.html>).

Se cree que este tipo de trabajo a distancia alcanzará en los primeros años de este milenio la cifra de 20 millones de teletrabajadores en los Estados Unidos y en la Unión Europea y no alcanzará el capital humano para cubrir la demanda de profesionales. Ese capital que se encuentra totalmente desaprovechado en este país y en gran parte de Latinoamérica.

En este momento hay varias multinacionales que trabajan en proyectos piloto, algunas Universidades, empresas colombianas, entidades bancarias y algunas entidades de gobierno que ven más segura esta alternativa de trabajo ya que la logística de traslado de sus funcionarios se convierte en algo bastante arriesgado.

En lo que se refiere al futuro del teletrabajo, es poco probable que los factores que han motivado su desarrollo desaparezcan: los problemas de tráfico aumentarán, el respeto al medio ambiente constituirá una mayor exigencia, las empresas necesitarán incrementar su flexibilidad y competitividad, tendrán que reorganizarse y contratar a personal más cualificado, mejorar el servicio al cliente y reducir los costes fijos.

Parece probable que el teletrabajo siga creciendo en el futuro. Las predicciones sobre el número de trabajadores varían en gran medida dependiendo de cómo se defina el teletrabajo. Tomando Estados Unidos como referencia, se estima que las cifras se sitúan en 33 millones de usuarios y 10 millones en el Reino Unido para el año 2010 (Hispanista, 2003). Sin embargo no se va a producir una revolución del teletrabajo. Lo que parece más probable es un cambio paulatino de las formas de organización laboral como consecuencia de la revolución informática.

2. LÍNEA JURISPRUDENCIAL

Sentencia C-337 de 2011 M.P.: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub

En criterio del ciudadano Juan Carlos Cortés González el artículo 6, numeral 6, literal c) de la Ley 1221 de 2008, desconocen los mandatos constitucionales en particular lo dispuesto por los artículos 13, 48 y 150 de la Constitución Política, por tanto, solicita la declaración de inexecutable.

A lo cual la Corte dispone:

Lo expuesto, necesariamente implicaría que las expresiones acusadas fueran expulsadas del ordenamiento jurídico mediante la declaración de inexecutable. No obstante, una decisión de esa naturaleza dejaría sin protección alguna en materia de seguridad social a los llamados teletrabajadores, generándose un efecto no querido ni por el demandante ni la Corte, razón por la cual se impone proferir una sentencia integradora, a partir de la cual se declare la executable condicionada del literal c) del numeral 6, del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008 “La protección en materia de seguridad social (Sistema General de Pensiones, Sistema General de Seguridad Social en Salud y riesgos profesionales), 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 especiales”; bajo el entendido que se incluye el sistema de subsidio familiar, en los términos y condiciones de la normatividad que lo regula.

De igual forma la Sentencia C-351 de 2013 M.P.: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub

En el presente caso se demanda el artículo 3° de la ley 1221 de 2008 que determina los responsables de la formulación de una política pública de fomento al teletrabajo, porque, según los accionantes, el legislador incurrió en una omisión legislativa relativa al omitir la participación de las organizaciones sindicales en la construcción de dicha política, con lo que se transgrede el pilar fundamental de la democracia participativa establecida en el Constitución, el principio de participación en la toma de decisiones por parte de quienes son afectados por una política pública y lo dispuesto en tratados internacionales que prevén la obligación de garantizar la participación de los trabajadores en asuntos laborales. La Sala concluyó que efectivamente la omisión legislativa relativa se configuraba por cuanto: (i) existe un regulación incompleta, (ii) en un texto normativo preciso, existente y determinado del cual se deriva la omisión, (iii) el artículo 3° de la

Ley 1221 de 2008 excluye a los trabajadores, en cabeza de los sindicatos, de la participación en la elaboración de la política pública del teletrabajo, olvidando que tanto la Constitución como la jurisprudencia constitucional han establecido el derecho a la participación de los sectores que se ven directamente afectados con dicha política, (iv) no existe razón suficiente que justifique la omisión relativa en la que incurrió el legislador, (v) con el silencio del legislador se vulnera el derecho a la participación y (vi) pese a que existe un deber impuesto del Constituyente referido a las garantías que deben ser reconocidas a los trabajadores.

Ante lo cual al Corte aduce:

El tripartismo, es un principio básico de organización de las relaciones laborales que impulsa la OIT. En este sentido, se fundamenta en el presupuesto de que las decisiones relacionadas con las políticas económicas y sociales, deben atender los intereses y puntos de vista de sus principales actores: el Estado, el capital y el trabajo. Ello a través del diálogo entre gobiernos, empleadores y sindicatos.

En el Informe VI a la Conferencia Internacional del Trabajo-1996, se adopta el documento “Consulta tripartita en el plano nacional sobre la política económica y social”, que señaló expresamente:

Desde su creación en 1919, la Organización Internacional del Trabajo ha promovido la cooperación entre los empleadores, los trabajadores y los gobiernos a fin de hacer realidad la justicia social. Estos tres interlocutores sociales intervienen en todos los debates y procesos de toma de decisiones relacionados con las cuestiones laborales internacionales, con el objetivo de establecer una «paz universal y permanente» y de fomentar el trabajo decente para todos. Esta

estructura tripartita es la característica que define la singularidad de la OIT en el sistema de las Naciones Unidas.

Contar con una cooperación tripartita eficaz y significativa es tan importante en el plano nacional como en el internacional. Por este motivo, la Constitución de la OIT señala claramente el papel que corresponde a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en relación a la adopción y supervisión de las normas internacionales del trabajo (es decir, los convenios y las recomendaciones). Además, en la mayoría de estos instrumentos se define la función que cumplirán dichas organizaciones en su aplicación en el contexto nacional. Asimismo, hay algunos convenios y recomendaciones que tratan específicamente de la promoción de la consulta tripartita en cada país.

La Conferencia Internacional del Trabajo adoptó tres importantes normas internacionales del trabajo para promover el tripartismo, a saber, el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), la Recomendación sobre la consulta tripartita (actividades de la Organización Internacional del Trabajo), 1976 (núm. 152), y la Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960 (núm. 113).

Estos tres instrumentos promueven el diálogo entre los gobiernos, los representantes de los empleadores y los representantes de los trabajadores.”(Subrayado fuera del texto)

Por todo lo anterior, la política pública del teletrabajo interesa a otros actores del sector laboral, toda vez que es indudable que la formulación de la política pública afecta tanto a los

trabajadores como a los empleadores. Por consiguiente, la formulación de políticas públicas en materia laboral debería contar con la participación de las tres partes involucradas: el Gobierno Nacional, los trabajadores-representados por los sindicatos -y los empleadores - por las respectivas agremiaciones-(art. 39 C.P.).

En esta oportunidad, y teniendo en cuenta que el objeto de la demanda versa sobre la omisión en la inclusión de las organizaciones sindicales, la norma acusada se condicionará bajo el entendido que las organizaciones sindicales hacen parte de aquellas entidades que acompañarán al Ministerio del Trabajo en su misión de diseñar la política pública del fomento al teletrabajo.

Esta Sala considera que la omisión legislativa relativa se configura en el caso en estudio, pues: (i) existe un regulación incompleta, (ii) en un texto normativo preciso, existente y determinado del cual se deriva la omisión, (iii) el artículo 3 de la Ley 1221 de 2008 excluye a los trabajadores, en cabeza de los sindicatos, de la participación en la elaboración de la política pública del teletrabajo, olvidando que tanto la Constitución como la jurisprudencia constitucional han establecido el derecho a la participación de los sectores que se ven directamente afectados con dicha política, (iv) no existe razón suficiente que justifique la omisión relativa en la que incurrió el legislador, (v) con el silencio del legislador se vulnera el derecho a la participación y (vi) pese a que existe un deber impuesto del Constituyente referido a las garantías que deben ser reconocidas a los trabajadores.

Lo expuesto, necesariamente implicaría que las expresiones acusadas fueran expulsadas del ordenamiento jurídico. No obstante, una decisión de esa naturaleza dejaría sin la existencia misma de la política pública del teletrabajo, generándose un efecto no querido ni por el

demandante ni la Corte, razón por la cual se impone proferir una sentencia integradora, a partir de la cual se declare la exequibilidad condicionada del artículo 3 de la Ley 1221 de 2008, bajo el entendido 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.

CAPITULO II

2. ORIGEN LEGISLATIVO DEL TELETRABAJO

Según el Departamento de Investigación y Documentación Parlamentaria (Informe temático No. 39/2010-2011), en el año 2003, se desarrolló la Cumbre Mundial sobre la Sociedad de la Información (CMSI) en dos fases: la primera del 10 al 12 de diciembre de 2003 y la segunda del 16 al 18 de noviembre de 2005 (Evento organizado por la Unión Internacional de Telecomunicaciones UIT, se desarrolló en dos fases. La primera fase tuvo lugar en Ginebra acogida por el Gobierno de Suiza, y la segunda en Túnez acogida por el Gobierno de Túnez. En <http://www.itu.int/wsis/index-es.html>)

En su primera fase se concluyó con una declaración de principios y un plan de acción, en el que, se establecieron líneas de acción como la promoción del teletrabajo para permitir que los ciudadanos, especialmente los de los países en desarrollo, puedan vivir en sus sociedades y trabajar en cualquier lugar, así como aumentar las oportunidades de empleo de las mujeres y de las personas discapacitadas.

En dicha cumbre, el Estado peruano, señaló que se había puesto en marcha la Comisión Nacional para el Desarrollo de la Sociedad de la Información que incluía campos como la telesalud, el teletrabajo, el comercio electrónico, etc.

La necesidad de la materialización de todos los planes aprobados en la cumbre y la importancia de la colaboración entre los países interesados en hacer frente al desafío, generó la formulación de programas de acción y estrategias, entre estas últimas la Estrategia para la Sociedad de la Información en América Latina y el Caribe (ELAC).

El grupo de trabajo condensó la información recogida en el siguiente cuadro:

Cuadro 1. Metas establecidas por el Grupo de Trabajo sobre Teletrabajo según ELAC 2010

META	CONTENIDO
Construcción de capacidades en TIC y Teletrabajo	Lograr la Capacitación y Formación en materia de TIC y Teletrabajo, a efectos de completar la Formación Profesional de los teletrabajadores que necesariamente deberán actualizar y validar su expertise de forma de hacer valer sus competencias a través de la denominada certificación de competencias.
Reconocimiento y Promoción de la Certificación de Competencias como buenas prácticas.	La propuesta consiste en realizar acciones de cooperación para lograr certificar competencias de los teletrabajadores de la región, contando con Organismos Certificadores reconocidos y validados por los países miembros.
Impulsar trabajo en condiciones dignas para todos	Resulta imprescindible generar trabajo decente en los países de la Región y las TIC constituyen herramientas para el logro de tal propósito, sobretodo atendiendo a las necesidades de los llamados grupos vulnerables.

Avanzar en la construcción de un orden normativo	Conforme los estudios y análisis desarrollados en el ámbito del teletrabajo, esta meta necesariamente deberá incluir el aspecto normativo del teletrabajo. Se trata de desarrollar la idea de un orden normativo mínimo e inderogable, común a todos los países miembros que permita aumentar las fuentes de trabajo y a su vez otorgue certeza jurídica y económica a los proveedores de empleo. Finalmente en esta misma dirección, se deberán articular mecanismos on line resolución de conflictos laborales.,
Recopilación de la información estadística de la Región	Se observa la necesidad de comenzar a trabajar en recopilar información estadística que permita conocer la situación actual de la población en materia de TIC y teletrabajo, de la Región, para dar cuenta de las problemáticas existentes y así poder brindar respuestas adecuadas a las mismas.
Acciones de cooperación para evitar la transfronterización	Se destaca que es importante el manejo de las redes en la Región de modo de eliminar el flagelo de la transfronterización del empleo que tanto perjuicio le causa a los Estados y en particular a la economía sustentable de los mismos.

Fuente: Plan de Acción ELAC 2010. Área de Servicios de Investigación

Luego en 2005, el Observatorio para la Sociedad de la Información en Latinoamérica y el Caribe (OSILAC) elaboró un informe denominado ¿En qué situación se encuentra América Latina y el Caribe en relación con el Plan de Acción ELAC 2007? (Informe ECLAC, 2005 En: <http://www.eclac.org/publicaciones/DesarrolloProductivo/2/LCW32/LC-W.32espanol.pdf>). En el

cual atendiendo a la meta 5 (cuadro anterior), presentó un cuadro de los progresos de diversos países en relación al teletrabajo, en el cual se mostraron los avances legislativos de los países de Chile, Argentina y Perú, a continuación se transcribe el cuadro en mención.

Cuadro 2. Progresos en pro del Teletrabajo según el informe del OSCILAC del 2005.

PAÍS	LEY O PROYECTO	DESCRIPCIÓN
Argentina	Proyecto de Ley de Teletrabajo	<p>Los teletrabajadores gozarán de los mismos derechos que los demás trabajadores.</p> <p>Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador deberán salvaguardar la intimidad del trabajador y la privacidad de su domicilio.</p> <p>Cuando se requiera la prestación de tareas bajo la forma de teletrabajo, esta será voluntaria para el trabajador y se contempla la posibilidad de solicitar su reversión a la condición anterior.</p>
Chile	Ley 19759	<p>Según la reforma laboral aprobada por Ley 19.759, que entró en vigencia el 1° de diciembre del 2001, se modificó el artículo 22 del Código del Trabajo:</p> <p>Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo</p>

		<p>los trabajadores que presten servicios fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones. Se agregó una nueva modificación en el artículo 22, a fin de excluir a los teletrabajadores de la limitación de jornada de trabajo de 48 horas semanales mencionada en este artículo</p>
Perú	<p>Norma técnica persuana NTP- ISO/IEC 17799 (2004)</p>	<p>Esta norma garantiza la seguridad de la información cuando se trata de TIC y teletetabajo y abarca:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) La seguridad física del lugar en que se realiza el teletrabajo. b) Los requisitos de seguridad en las comunicaciones. c) La amenaza de acceso no autorizado a la información y los recursos. <p>Los controles y ajustes que se han de considerar incluyen:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Proporcionar equipos y mobiliario adaptados a las actividades de teletrabajo. b) Definición del trabajo permitido, las horas de trabajo, la información y los servicios internos a los que los trabajadores pueden tener acceso. c) Normas y directrices sobre el uso y el acceso de la familia a los equipos y la información.

		<p>d) Apoyo y mantenimiento de los equipos y el software.</p> <p>e) Procedimientos de apoyo y continuidad del negocio.</p> <p>f) Auditoría y control de la seguridad.</p> <p>g) La revocación de las autorizaciones, derechos de acceso y devolución de los equipos cuando finalizan las actividades de teletrabajo.</p>
--	--	--

Fuente: Informe ¿En qué situación se encuentra América Latina y el Caribe en relación con el Plan de Acción ELAC 2007?. Elaboración Área de Servicios de Investigación.

De igual manera en el 2010, en sesión plenaria del Parlamento Andino, celebrada en Lima, el 10 de octubre, se acordó realizar recomendaciones tendientes a la implementación de lineamientos, políticas e instrumentos para el fortalecimiento del teletrabajo, entre las cuales están:

- Al Consejo Presidencial Andino, a fin de que se disponga la creación de la Red
- Andina de Fomento al teletrabajo.
- A los gobiernos y a los Poderes Legislativos de los Países Miembros de la Comunidad Andina, para que diseñen e implementen las políticas nacionales en convergencia con las políticas regionales sugeridas en esta recomendación, para el fomento en las asociaciones, fundaciones y demás organizaciones de carácter y público y privado, así como para poner en funcionamiento un sistema de inspección, vigilancia y control para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral en el marco del Teletrabajo.

- A los gobiernos y a los Poderes Legislativos de los Países Miembros, a fin de implementar políticas gubernamentales y sus correspondientes desarrollos legislativos para garantizar que A los teletrabajadores, dada la naturaleza especial de sus labores, no les sean aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno; que rijan en cada nación.
- El salario del teletrabajador no sea 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.
- La asignación de tareas para los teletrabajadores sea realice de manera que se garantice su derecho a contar con un descanso de carácter creativo, recreativo y cultura.

La anterior ilustración permite observar que son varios los organismos internacionales que han elaborado, de acuerdo con sus competencias y capacidades, planes y recomendaciones con la finalidad de fomentar el desarrollo de regulación y aplicación del teletrabajo, por ser una modalidad de trabajo que permite mayores oportunidades de empleo.

2.1 Legislación y Política Pública del Teletrabajo en América Latina

La necesidad de crear fuentes de trabajo ante índices de desempleo altos y generar una opción flexible que permita a muchas personas trabajar desde su casa utilizando uno de los ejes estratégicos de la economía como son las TIC.

Complementando lo anterior, la necesidad de reducir el incremento de la informalidad en el trabajo, la total desprotección de los derechos laborales e incluso fenómenos propios de esta modalidad como son la auto explotación del teletrabajador.

Mejorar la productividad de los funcionarios y por consiguiente la calidad en el servicio, disminuir el consumo de combustible y el congestionamiento vial, y liberar espacio físico en las instalaciones del estado.

Además de las necesidades locales puestas de manifiesto, es importante destacar que una de las características distintivas de los procesos normativos que se vienen desarrollando en diferentes países de nuestra región es de tipo individual-local con escaso intercambio, por lo cual los países entre sí poco conocen de ellas. Esto hace que las normativas en cuestión sean dispares y no prevean un posible acuerdo regional u otros mecanismos de coordinación e integración que podrían requerirse en el futuro. Si consideramos que el teletrabajo es un trabajo sin fronteras es de suponer que estos marcos normativos requieran de contenciones más amplias con el tiempo y para ello los países debería interactuar, conocerse y anticiparse a los posibles cambios y conflictos laborales que esta forma de trabajo puede traer (Legislación y políticas públicas para el teletrabajo. <http://www.teletrabajolegal.org.ar/>).

El teletrabajo es una realidad presente en algunos segmentos profesionales pero sin un respaldo legal, sin una legislación que normativice este asunto. El Teletrabajo no solo es una

dimensión desconocida de lo que hoy día podría ser una fuente laboral, sino que además estamos prácticamente en los primeros pasos de lo que pudiera ser esta nueva modalidad, ya que tengo entendido que hay algunas discusiones legislativas que se han tratado de implementar en razón de esto, pero todavía no tenemos definitivamente marcos específicos de la normativa que debería de alguna manera dejar claro cuáles son los lineamientos para los trabajadores que adopten esta modalidad, a diferencia de otros países donde si hay alguna estructura básica que concede derechos y concede o plantea deberes en relación a esta forma de trabajo (Legislación y políticas públicas para el teletrabajo. <http://www.teletrabajolegal.org.ar/>).

Brindar protección de derechos laborales a los teletrabajadores y abrir un abanico de opciones de crecimiento y diversificación en la prestación de servicios a los empresarios, emprendedores incluso empleados por cuenta propia.

Se estima que para impulsar verdaderamente el teletrabajo es indispensable contar con políticas públicas y un marco legal específico, no sólo para prevenir problemas y abusos, sino también para promover la difusión y desarrollo de esta forma nueva de trabajo, de poco costo y de gran rentabilidad social.

El teletrabajo ha surgido como una nueva forma de organización del trabajo, por lo que reviste la mayor importancia su regulación, y promoción, de manera muy especial es una oportunidad para personas con discapacidad, lo que nos obliga a abordar integralmente esta materia.

Prácticamente toda la legislación y normativa vigente en las instituciones públicas y privadas del país (excepto las transnacionales) presentan un desfase significativo con el entorno y aplicación de las tecnologías de la información que actualmente están disponibles, en particular en materia de la ejecución del trabajo virtual. Esta ausencia de normativa se ha evidenciado en campos como, la evaluación y seguimiento al cumplimiento de metas; el tema de los riesgos laborales; la forma en que se dan las relaciones laborales; los horarios de trabajo; la remuneración; el desarrollo de carrera y otros aspectos similares. Desde esa perspectiva, es claro que existe una necesidad impostergable e indispensable, actualizar el marco normativo vigente, para que de forma clara y específica incorpore las distintas variables que convergen en el Teletrabajo.

2.3 Colombia y su Legislación en Teletrabajo

Aun cuando en Colombia el desarrollo del teletrabajo todavía se encuentra en una fase germinal, en contraste a la expansión de las tecnologías de información y comunicación (Castillo 2010, 2), este país optó, en julio de 2008, por regular e institucionalizar dicha modalidad laboral mediante la Ley 1221, la cual busca promover y regular el teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones” (Ley 1221 de 2008).

Este dispositivo define el teletrabajo como “una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo” (Art. 2).

Asimismo, en el mismo artículo reconoce hasta tres formas de teletrabajo, a saber: Autónomos: aquel donde el trabajador utiliza su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, tales como una pequeña oficina, un local comercial. Esta forma incorpora también a las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.

Móviles: personas que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las TIC en dispositivos móviles.

Suplementarios: trabajadores que alternan el tiempo de trabajo entre su casa y la oficina.

Entre las propuestas que señala la ley se tienen: la creación de la Red Nacional de fomento al Teletrabajo (Art. 4), el funcionamiento un sistema de inspección, vigilancia y control para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral (Art. 5), así como la formulación de una política pública de incorporación al teletrabajo de la población vulnerable (Art. 3, parágrafo 1). La entidad gubernamental responsable de las iniciativas derivadas de la norma es el Ministerio de

Protección Social, el que contará del acompañamiento de Ministerio de Comunicaciones, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y de otras entidades gubernamentales (Art. 3)

2.4 Obligaciones y Derechos de las Partes

Por otro lado la reglamentación de la Ley 1221 de 2008, mediante el Decreto 884 de 2012, sentó las bases para que las entidades públicas y privadas del país implementen el teletrabajo con la debida seguridad jurídica, estableciendo requisitos que deben cumplir aquellas entidades que deseen adoptar o empezar a contratar bajo esta forma de organización laboral.

Así se puede observar por ejemplo, en materia de suministro de equipos informáticos, que según el Art. 6 de la Ley en comento, los empleadores deberán proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas; así mismo el valor de la energía y los desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones.

Sin embargo puede el teletrabajador aportar el equipo informático, aunque el Art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo, en su numeral 1, norma que “Son obligaciones especiales del patrono poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores”. De tal manera que el empleador tiene la obligación de proveer las herramientas tecnológicas para que el teletrabajador pueda desempeñar sus funciones, aunque se contempla la excepción, de que las partes puedan pactar que el empleado suministre el equipo informático; en tal caso el empleador

deberá cubrir los costos que genere la herramienta al trabajador, o pagar una prima extra en compensación por la utilización de las herramientas tecnológicas con fines laborales.

En caso de que no sea explícito el pacto el empleador estará en obligación de aportar los elementos o herramientas necesarias para el teletrabajo, porque además al ser el teletrabajador quien aporte sus equipos tecnológicos surge consideraciones de seguridad de la información asociados a la modalidad laboral.

Por otro lado y de acuerdo con el Libro Blanco, el empleador no puede trasladar los gastos de funcionamiento de la empresa al teletrabajador. En este sentido, deberá reconocer al teletrabajador el costo asociado al servicio de energía o conexiones cuando haya lugar.

En cuanto a la jornada laboral de los teletrabajadores, el Art. 3 del Decreto 884 de 2012, establece que el contrato o vinculación que se genere a través del teletrabajo deberá indicar 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 laboral. Muy a pesar de que entre las características del teletrabajo está la confianza de las partes y la flexibilidad de horarios, éste siempre debe ocurrir en el marco de la jornada máxima legal, evitando así sobrecarga de trabajo y como consecuencia reducción de los beneficios que ofrece la modalidad de teletrabajo.

Otro aspecto a mencionar corresponde a los riesgos laborales, siendo el empleador el responsable de la salud y seguridad del teletrabajador, por lo cual debe verificar las condiciones de seguridad para la ejecución de tareas, del sitio establecido para el desarrollo del teletrabajo, hacer la previa y respectiva consulta con la Administradora de Riesgos Laborales en cuanto a prevención de riesgos.

El aspecto más importante de la legislación en cuanto a teletrabajo está en cuanto a los derechos y principios vitales en la parte económica y de seguridad social, que para el presente trabajo, se estudiará en un capítulo aparte.

Siguiendo la línea de lo legislativo, en el caso de los teletrabajadores tanto en el sector privado como en el sector público, confluyen aspectos como la voluntariedad, acuerdos o contrato de teletrabajo, modificación del reglamento interno de trabajo, afiliación al sistema de seguridad social y la reversabilidad del trabajo.

Cuadro 3. Paso a paso para la implementación del teletrabajo, en el sector privado y sector público.

SECTOR PRIVADO	SECTOR PÚBLICO
VOLUNTARIEDAD	
Es el elemento indispensable y un principio básico para que el teletrabajo funcione. El empleador puede proponer esta modalidad	La voluntariedad en el sector público opera bajo el mismo esquema que en el sector privado, o sea que este depende del acuerdo

<p>al trabajador, y este último puede aceptar o rechazar tal solicitud.</p>	<p>entre las voluntades de la entidad y el funcionario, y considera particularidades especiales como la susceptibilidad de ejecutar las funciones fuera de sus instalaciones.</p> <p>Los criterios pueden incluir, entre otros aspectos, prioridad en casos de población que se encuentra en condición de vulnerabilidad o en situación de discapacidad, madres en estado de lactancia, madres o padres cabeza de hogar. Además, la entidad pública puede establecer un comité que se encargue de la selección de los teletrabajadores.</p>
<p>ACUERDO O CONTRATO DE TELETRABAJO</p>	
<p>Dependiendo del caso, se puede firmar un acuerdo de teletrabajo entre la empresa y los trabajadores que ya hagan parte de la planta de personal, o se puede considerar un contrato bajo la modalidad de teletrabajo</p>	<p>El Art. 6 del Decreto 884 de 2012 establece que para el caso de los servidores públicos, las entidades deberán adaptar los Manuales de Funciones y Competencias Laborales, con el fin de permitir y facilitar la</p>

<p>para nuevos ingresos.</p> <p>El acuerdo opera cuando un trabajador vinculado por medio de un contrato de trabajo, pasa a tener la condición de teletrabajador. Este acuerdo es un documento anexo al contrato de trabajo que incorpora las especificidades en que operará el teletrabajo entre el trabajador y la empresa.</p> <p>El Art. 3 del Decreto 884 de 2012, incorpora las condiciones a tener en cuenta:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Artículo 39 del C.S.T. y de la Seguridad Social. b. Art. 6 de la Ley 221 de 2008, c. Art. 3 del Decreto mencionado. <p>El acuerdo de teletrabajo no reemplaza en ningún momento el contrato de trabajo previamente firmado por las partes. Éste se limita a incorporar las condiciones especiales en que el teletrabajo debe operar. En ese sentido, no se podrá incorporar</p>	<p>implementación del trabajo como una forma de organización laboral.</p> <p>Según el Departamento Administrativo de la Función Pública cada entidad debe realizar una revisión del Manual Específico de Funciones con el objeto de identificar las actividades susceptibles para ser desempeñadas a través de esta modalidad de trabajo.</p> <p>Para lo cual deberán realizar un diagnóstico, revisar competencias laborales.</p> <p>Además deberá ceñirse al Art. 8 del Decreto 884 de 2012, segundo inciso, sobre las condiciones especiales para que opere el teletrabajo.</p> <p>En la resolución que la entidad expida en virtud del programa de teletrabajo que se vaya a implementar, debe establecer como mínimo:</p>
---	--

<p>condiciones que desmejoren garantías, derechos y demás prerrogativas que tenga el empleado.</p> <p>La modalidad que la empresa implementará, el proceso que debe seguir ante problemas técnicos y procedimentales, la seguridad de la información, protección y confidencialidad de los datos; el cubrimiento de los gastos por parte del empleador; formación y capacitación; los deberes de las partes y los derechos y obligaciones de las mismas; gestión de programas de Seguridad y Salud en el Trabajo. Reclamos, trámite y personas ante quienes deben presentarse; condiciones del proceso de autorización; puestos de trabajo susceptibles de acogerse al régimen de teletrabajo; solicitudes de ingreso al programa; criterios de selección, equipo de selección, proceso de selección, requisitos técnicos y estructurales; auxilio de transporte, horas extras dominicales y</p>	<p>El objeto y ámbito de aplicación, condiciones de acceso a la modalidad de teletrabajo, la modalidad que la entidad implementará, el procedimiento que debe seguir ante inconvenientes técnicos y procedimentales, la seguridad de la información, protección y confidencialidad de los datos; el cubrimiento de los gastos por parte del empleador, acompañamiento para el trabajador en la formación y capacitación; los deberes de las partes, los derechos y obligaciones de las mismas; gestión de programas de seguridad y salud en el trabajo; condiciones del proceso de autorización; puesto de trabajo susceptibles de acogerse al régimen de teletrabajo; solicitudes de ingreso al programa y criterios de selección, equipo de selección, proceso de selección, requisitos técnicos y estructurales, auxilio de transporte, horas extras dominicales y festivos, días de descanso legalmente obligatorios y riesgos laborales.</p>
--	---

<p>festivos, días de descanso legalmente obligatorios.</p> <p>El Art. 5 del Decreto 884 de 2012, establece que para el sector privado el empleador debe incluir en el Reglamento Interno de Trabajo, lo relacionado con el uso de equipos, programas y manejo de la información.</p> <p>De igual forma es obligación del empleador 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 incumplimiento.</p>	
<p>AFILIACIÓN AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL</p>	
<p>Los trabajadores deben estar afiliados al</p>	<p>La afiliación al SSGI se da bajo los mismos</p>

<p>SSGI. El pago de los aportes se debe efectuar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes –PILA-.</p> <p>Art. 9. Reporte ante la ARL. Y esta deberá entregar una guía al empleador y al teletrabajador para la prevención y actuación en caso de riesgos laborales.</p>	<p>criterios que en el sector privado, lo que implica que se debe hacer la afiliación a todas las instancias obligatorias y además reportar la novedad a la ARL como teletrabajador de cada funcionario que asuma esta modalidad.</p> <p>Las entidades públicas en el acto administrativo que reglamente el teletrabajo deben incluir las condiciones especiales en materia de Riesgos Laborales para que operen, incluyendo entre otros los siguientes temas:</p> <p>Habilitación del puesto de trabajo, verificación de las condiciones mínimas.</p> <p>Seguimiento al cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, en el puesto de trabajo del teletrabajador.</p> <p>Proceso a seguir en caso de presentarse un accidente de trabajo.</p> <p>Responsable de la entidad encargado de la comunicación en materia de riesgos</p>
--	---

	<p>laborales con el trabajador.</p> <p>Se recomienda demás atender lo dispuesto en la Guía Técnica para Prevención y Actuación en Seguridad y Salud en el Teletrabajo incluida en este libro.</p>
<p>REVERSABILIDAD</p>	
<p>Es la facultad que tiene el empleador y un derecho del teletrabajador, que consiste en la posibilidad que el teletrabajador retorne a su puesto habitual de trabajo, es decir, perder la calidad de teletrabajador y volver a ocupar su puesto de trabajo en las instalaciones del empleador.</p> <p>En los casos en que medie entre el empleador y la organización un acuerdo de teletrabajo, es decir, que previamente el teletrabajador haya sido contratado pero no bajo esta modalidad y que de forma</p>	<p>Esta también opera igual que en el sector privado, considerando especialmente que ésta aplicada para trabajadores que se acogieron voluntariamente a adoptar esta modalidad y que luego de la notificación pertinente por parte de ellos o del empleador, se solicita el regreso a las condiciones previas de trabajo desde las instalaciones de la entidad.</p>

voluntaria se acogió a ella, aplica la reversabilidad del teletrabajo.

Si el empleado o teletrabajador desean dar por terminada la modalidad de teletrabajo, deben comunicar a la otra parte con antelación debiendo el trabajador incorporarse nuevamente a su sitio de trabajo en su horario habitual.

El numeral 10 de la Ley 1221 de 2008, establece que “La vinculación a través del teletrabajo es voluntaria, tanto para el empleador como para el trabajador. Los trabajadores que actualmente realicen trabajos en las instalaciones del empleador, y pasen a ser teletrabajadores, conservan el derecho de solicitar en cualquier momento, volver a la actividad laboral convencional”.

La reversibilidad no opera en el caso de que contrate por primera vez a un teletrabajador, pues la reversibilidad solo aplica para los

<p>teletrabajadores que previamente tienen una relación contractual laboral con el empleador.</p> <p>No obstante, es importante que las partes establezcan unos mínimos de cuándo debe operar esta reversibilidad, especialmente porque en ocasiones las empresas invierten sumas considerables para dotar a un trabajador de las herramientas necesarias para adoptar el teletrabajo, y el hecho de volver a la condición inicial hace que se pierda ese esfuerzo que se generó. De allí que es bueno que las partes fijen mutuamente un tempo mínimo de retorno al empleado.</p>	
--	--

Fuente: Elaboración propia.

Información tomada de Libro Blanco del Teletrabajo.

III CAPÍTULO

3. APORTES AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL

La afiliación al Sistema General de Riesgos Profesionales se hará a través del empleador, en las mismas condiciones y términos establecidos en el Decreto-ley 1295 de 1994, modificado por la ley 1562 de 2012. Artículo 26: Modifíquese el literal g) y adiciónese el párrafo 2 al artículo 21 del Decreto número 1295 de 1994 así: Párrafo 2: Referente al teletrabajo, las obligaciones del empleador en Riesgos laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST son las definidas por la normatividad vigente.

Artículo 27: Modifíquese el literal d), y adiciónese un párrafo al artículo 22 del Decreto 1295 de 1994 así:

Parágrafo: Referente al teletrabajo, las obligaciones del teletrabajador en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST son las definidas por la normatividad vigente.

A través del diligenciamiento del formulario que contenga los datos especiales que para tal fin determine el Ministerio de Salud y Protección Social, en el que se deberá precisar las actividades que ejecutará el teletrabajador, el lugar en el cual se desarrollarán, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la empresa o

centro de trabajo, así como, el horario en el cual se ejecutarán. La información anterior es necesaria para la determinación del riesgo y definición del origen de las contingencias que se lleguen a presentar. El empleador deberá allegar copia del contrato o del acto administrativo a la Administradora de Riesgos Laborales –ARL- adjuntando el formulario antes mencionado, debidamente diligenciado ([www.mintrabajo.gov.co/..](http://www.mintrabajo.gov.co/)).

De acuerdo con el libro Blanco del Teletrabajo: Los teletrabajadores deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral. El pago de los aportes se debe efectuar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), tal como lo establece el Artículo 7° del Decreto 884 de 2012.

La afiliación al Sistema de Riesgos Laborales se realiza tal como lo establece la Ley; en caso de que sea un trabajador que asume la condición de teletrabajador, se debe hacer el reporte en el formato de novedades.

Los teletrabajadores deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral. El pago de los aportes se debe efectuar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes -PILA-

El Artículo 9° del Decreto 884 de 2012 establece que se debe hacer el reporte de teletrabajadores ante las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL). El empleador deberá reportar en el formulario único de afiliación, novedades y retiro de trabajadores, la novedad de que el empleado asume la condición de teletrabajador.

La ARL entregará una guía al empleador y al teletrabajador para la prevención y actuación en caso de riesgos laborales en materia de teletrabajo. Así mismo, es importante que el empleador contemple con la Dirección de Recursos Humanos, todo lo relacionado con la seguridad y salud del teletrabajador.

Así mismo, de acuerdo con el Ministerio de Trabajo (www.colombiadigital.net), la prevención de riesgos laborales busca anticipar los factores que puedan desencadenar en accidentes de trabajo o enfermedades laborales. Los teletrabajadores, al igual que cualquier persona contratada para desarrollar una actividad, han de contar con una afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral, incluyendo riesgos laborales.

En Colombia "las Administradoras de Riesgos Profesionales –ARL, en coordinación con el Ministerio del Trabajo, deberán promover la adecuación de las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo a las características propias del teletrabajo. Las Administradoras de Riesgos Profesionales, deberán elaborar una guía para prevención y actuación en situaciones de riesgo que llegaren a presentar los teletrabajadores, y suministrarla al teletrabajador y empleador..." (Artículo 9, Decreto 884 de 2012).

Para el caso particular de los empleadores, además de cumplir con toda la normatividad vigente en materia de riesgos laborales, frente a la adopción de modelos de teletrabajo deberán:

- Afiliar al Teletrabajador al Sistema de Seguridad Social Integral.

- Verificar las condiciones del lugar destinado al Teletrabajo, para el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.

- Asegurar que el teletrabajador realice el Autoreporte de Condiciones de Trabajo.

- Allegar copia del contrato, acuerdo o del acto administrativo a la Administradora de Riesgos Laborales- ARL.

- Incorporar en el reglamento interno de trabajo o mediante resolución, las condiciones especiales para que opere el teletrabajo en la empresa privada.

- Establecer las horas diarias y los días de la semana en que el teletrabajador debe estar accesible y disponible para la empresa en el marco de la Jornada Laboral.

- Implementar los correctivos necesarios en el lugar de trabajo del Teletrabajador, con la Asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales.

- Garantizar que los equipos de trabajo suministrados a los teletrabajadores tengan los medios de protección adecuados para la tarea a realizar.

- Informar y dar una copia al teletrabajador de la política de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo.

- Definir el perfil para el Teletrabajo.

- Reportar todo accidente de trabajo en conformidad con la legislación vigente.

- Facilitar los espacios y tiempos para la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Además, para las entidades del sector público se recomienda especialmente:

- Adaptar los manuales de funciones y competencias laborales a la modalidad de Teletrabajo.

- Generar dos resoluciones, por un lado, una resolución general por medio de la cual se implementa el teletrabajo al interior de la organización y la resolución individual de teletrabajo dirigida a cada funcionario público incorporando las condiciones establecidas en el artículo 3 del Decreto 884 de 2012.

Los Ministerios TIC y del Trabajo promueven el teletrabajo como modalidad laboral viable y sostenible en el país, con total protección y garantías en derechos para los teletrabajadores.

3.1 Derechos de los Teletrabajadores

La igualdad de trato es uno de los principios vitales del teletrabajo, toda vez que el teletrabajador tiene los mismos derechos y garantías laborales que un trabajador que se encuentre en las instalaciones del empleador. El teletrabajo no implica el desmejoramiento de los derechos adquiridos, ni mucho menos la desmejora de las condiciones laborales actuales. Esta modalidad debe ser utilizada para mejorar la calidad de vida del trabajador y la productividad de la entidad, y en ningún momento modifica el contrato de trabajo.

La ley 1221 de 2008 establece que la igualdad de trato entre teletrabajador y trabajador se deberá fomentar, particularmente en estos aspectos:

- Derecho de constituir o afiliarse a las organizaciones que escojan.
- Protección en materia de Seguridad Social
- Remuneración.
- Acceso a la formación.
- Protección de la maternidad.

- Respeto a la intimidad y privacidad del trabajador.

Además, establece otros supuestos de igualdad de trato, como a la protección de la discriminación en el empleo, la protección por regímenes legales de seguridad social, y la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo.

Finalmente, el Artículo 4° del Decreto 884 de 2012, establece que: “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 pública”.

3.2 Suministro de Equipos Informáticos

De acuerdo con el Artículo 6 de la Ley 1221 de 2008, los empleadores deberán proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas; así mismo el valor de la energía y los desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones.

No obstante, el trabajador puede aportar el equipo. El Artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo establece que en el numeral 1°: “Son obligaciones especiales del patrono 1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las

materias primas necesarias para la realización de las labores”. En este caso, el empleador tiene la obligación de proveer las herramientas tecnológicas para que el teletrabajador pueda desempeñar sus funciones, sin embargo, y como excepción, las partes pueden pactar que el empleado suministre el equipo informático; en ese caso, el empleador debe compensar el costo que le generó esa herramienta al trabajador, o entregar una prima extra en compensación por la utilización de las herramientas tecnológicas para fines laborales.

Es indispensable que esté pactado por las partes que el empleado será quien aportará estos elementos, o de lo contrario será la empresa quien suministre todas las herramientas necesarias para el trabajo.

En el caso particular que el empleado suministre sus equipos, se recomienda considerar los aspectos de seguridad de la información descrita en el capítulo de tecnología de este libro, asociados a la modalidad ‘Traiga su propio dispositivo’

3.3 Costos Asociados a los Servicios Públicos

El empleador no puede trasladar los gastos de funcionamiento de la empresa al teletrabajador. En ese sentido, deberá reconocerle al teletrabajador el costo asociado al servicio de energía o conexiones cuando haya lugar.

3.4 Jornada Laboral de los Teletrabajadores

El Artículo 3° del Decreto 884 de 2012 establece que el contrato o vinculación que se genere a través del teletrabajo deberá indicar 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 laboral. Lo anterior implica que, si bien una de las características del teletrabajo es que está basado en la confianza de las partes y en la flexibilidad del horario laboral, éste siempre debe darse en el marco de la jornada máxima legal, evitando la sobrecarga de trabajo y consecuente reducción de los beneficios de esta modalidad laboral.

CAPITULO IV

4. VENTAJAS Y DESVENTAJAS

Las organizaciones y las personas experimentan grandes retos en la gestión del talento que suponen los nuevos entornos laborales, las recientes necesidades del mercado y equipos de trabajos diversos y globales que implican trabajar dispersos geográficamente. Aprendemos a trabajar sin presencia física, sin algunos elementos esenciales para la comunicación entre personas y manejando nuevos canales de intercambio de información y trabajo (Colombia Digital, 2013).

Para Colombia Digital (2013) El teletrabajo ha sido identificado como un elemento impulsor de la productividad laboral. El aumento de esta, que redundaría en una mayor competitividad empresarial, se explica por la mayor motivación del trabajador y la flexibilidad horaria, evitando además la obligatoriedad de la presencia física en el lugar de trabajo tradicional. A su vez, el trabajo flexible se ha convertido en una medida central en la práctica de la Responsabilidad Social Empresarial y de las distintas administraciones de los Estados.

Este potencial inclusivo se acentúa cuando se aplica a la población con discapacidad en edad laboral, ya que gran parte de este colectivo tiene alguna dificultad importante para desplazarse fuera del hogar o, en general, dificultades de movilidad.

Existen experiencias con resultados positivos tanto para las empresas y los teletrabajadores. No obstante, también se han detectado algunas reticencias al teletrabajo por parte de las personas con discapacidad o sus responsables. Éstas principalmente se originan por la prevención ante el riesgo de aislamiento, o bien por el desconocimiento en el manejo de herramientas tecnológicas.

En los últimos años se viene realizando una apuesta por el impulso del teletrabajo en el mercado laboral, por su potencial de mejora en la calidad de vida y rentabilidad como práctica sostenible e igualitaria, y también por su versatilidad.

Este concepto flexible comprende diferentes modalidades: el trabajo desde el domicilio del propio trabajador (por cuenta propia o por cuenta ajena) con apoyo de las nuevas tecnologías; el trabajo en centros de teletrabajo que proporcionan a trabajadores y empresas un espacio físico equipado con las herramientas necesarias para teletrabajar; el trabajo de profesionales cuya actividad supone una amplia movilidad geográfica, etc. Todos los indicadores constatan una extensión de esta modalidad y se observa un interés creciente por parte de administraciones, empresas y trabajadores/ciudadanos.

Se destaca entre las múltiples ventajas que ofrece el TT (Teletrabajo) la opción que brinda a las personas con discapacidad y restricciones graves de movilidad a tener un acceso al mundo laboral, generando nuevas formas de empleo y mejores expectativas de ocupación (Salazar, 2007).

Entre los beneficios que el teletrabajo aporta al trabajador, el Libro Blanco del Teletrabajo en España elaborado en el año 2012 apunta a:

- Conciliación entre la vida laboral y familiar.
- Ahorro de dinero y tiempo al reducir los desplazamientos diarios.
- Reducción del estrés y mejora de la salud (el 80% de las enfermedades están asociadas al estrés).
- Impulso del acceso a la formación en gestión online del trabajo: aprendizaje continuo.
- Incremento en la motivación y autorrealización, y por tanto, de la productividad.
- Dar oportunidades a personas con discapacidad de modo que puedan incorporarse eficientemente al entorno laboral.
- Fomento de la inserción laboral de personas residentes en el entorno rural.
- Reducción de accidentes laborales.

El teletrabajo también tiene asociadas una serie de ventajas para la empresa que también recoge el citado Libro Blanco:

- Generar entornos multiculturales y diversos. Permite trabajar en comunidades más diversas.

- Maduración de los sistemas de gestión y de las estructuras organizativas como resultado del proceso de adaptación que la organización experimenta para acoger a esta modalidad.
- Incremento de la productividad del empleado a través de un ambiente sin interrupciones constantes, un trabajo más relajado y una mejor gestión del tiempo.
- Mejora en el rendimiento y compromiso de los trabajadores, gracias a la motivación vinculada a la compensación intrínseca.
- Promoción de la retención, fidelización y atracción del talento, así como la prolongación de la vida activa, por el menor desgaste en la vida laboral.
- Reducción del absentismo por enfermedad común y del índice de rotación.
- Mayor capacidad de multiplicar el talento al disponer equipos distribuidos geográficamente, a la vez que plenamente integrados en los procesos de la organización.
- Impulso de una nueva dimensión de la responsabilidad Social Empresarial y mejora en la gestión de la diversidad y multiculturalidad.
- Contribución al cumplimiento de la legislación específica de inclusión laboral de las personas con discapacidad (en España la LISMI).
- Palanca de cambio para implantar una nueva cultura de trabajo y en particular, de un estilo de liderazgo y dirección.
- Reducción de accidentes laborales

Por último, el Libro Blanco del teletrabajo en España asocia también una serie de beneficios del teletrabajo para la sociedad:

- Distribución geográfica más equitativa: disminución el éxodo rural y desarrollo local.
- Inserción laboral de colectivos en riesgo de exclusión o vulnerables.
- Reducción de costes en desplazamiento, ahorro energético a través de la eliminación de estos.
- Mejora de la inversión en redes y en conocimiento.
- Reducción de emisiones de gases de efecto invernadero y responsables de lluvia ácida.

Estudio realizados sobre el tema han revelado que los teletrabajadores y sus empleadores reportan por lo general percepciones totalmente opuestas frente al teletrabajo. Algunas personas que han adoptado esta forma de trabajo reportan una mejoría en su estilo de vida, mientras que otras no (CTP, 2011).

De acuerdo con Rosiek, S. (2011), Las ventajas del teletrabajo para las organizaciones son: reducción de costos, retención de empleados valiosos que necesitan flexibilidad, mejor actitud de los empleados (mayor compromiso y motivación), y uso eficiente de los espacios. Sin embargo, también hay quienes encuentran difícil la relación con el teletrabajador debido a que requiere de altos niveles de confianza.

Para los empleados, las principales ventajas del teletrabajo son los horarios flexibles y el ahorro de tiempo de desplazamiento diario a la oficina, que en ocasiones alcanza un día de trabajo a la semana (8-10 horas). Por otra parte, esta modalidad de trabajo provee a los empleados con más autonomía y control sobre sus vidas, permitiéndoles trabajar cuando lo prefieren y por

ende incrementando su productividad. A esto último también contribuye la ausencia de interrupciones, el aumento de la concentración, aumento de la motivación y mayores niveles de energía ocasionados por la eliminación del desplazamiento diario.

No obstante, el teletrabajo tiene potenciales desventajas como el aislamiento social, la dificultad de motivarse a sí mismo, el conflicto entre la familia y el trabajo y el riesgo de trabajar más que en la oficina.

Al parecer hay dos grupos de teletrabajadores: los que prefieren la autonomía y la soledad de su hogar, y los que encuentran difícil trabajar en casa porque piensan que sus hogares ofrecen mayores distracciones que la oficina. A continuación se señalan las principales tensiones de esta forma de trabajo, fuente de las distintas percepciones al respecto:

1. Más confort, pero más ansiedad: sin duda trabajar a distancia permite reducir los niveles de stress generados por el tráfico, la necesidad de vestirse profesionalmente, y los afanes de las rutinas diarias. Sin embargo, también incrementa la ansiedad por la necesidad de ser productivo, responder rápidamente a las solicitudes, lucir profesionalmente en las teleconferencias, y la sensación de perder información y oportunidades por no estar en la oficina.

2. Más autonomía, pero más restricciones: El teletrabajo provee la libertad y la flexibilidad de hacer muchas cosas a la vez en casa, tomar descansos cuando lo necesite, trabajar desde el lugar de su casa donde se sienta más cómodo. No obstante, también implica restricciones

como estar presente en el computador o conectado a la tecnología para responder instantáneamente, y comunicarse con su jefe y colegas. Los teletrabajadores procuran siempre estar disponibles, con el fin de evitar que otros piensen que cuando no están disponibles significa que se han tomado el día.

3. Deseo de alcanzar los objetivos personales y deseo de demostrar compromiso con el trabajo. A pesar de la motivación inicial de utilizar más tiempo para sus actividades personales, la mayoría de los teletrabajadores usan su tiempo libre para trabajar más horas. La razón de este fenómeno es que se sienten presionados por demostrar compromiso con su trabajo y agradecimiento con su acuerdo laboral.

Perspectivas a nivel mundial del Teletrabajo

De acuerdo con los análisis de la consultora International Data Service, la perspectiva laboral para el cierre de 2015 es que el 37,2% de la población económicamente activa del mundo, trabajará de forma remota, particularmente desde Asia, sin que ello implique en América Latina no tenga un crecimiento proporcional en paralelo a la escala global.

Aumento de la productividad y rentabilidad. Los cálculos de Bolt, agencia de seguros, indican que por cada teletrabajador una organización puede ahorrarse hasta USD\$11.000 al año asociados a costos fijos, a la vez que cada empleado que trabaje desde su hogar podrá ahorrarse entre USD\$2.000 y USD\$7.000 en transportes, alimentación y vestuario.

Estudios de Ipsos señalan que los teletrabajadores son 65% más productivos, mientras que la Universidad de Texas demuestra que el 53% de ellos están dispuestos a trabajar más de 40 horas por semana.

Reducción de impactos medioambientales. Se calcula que un vehículo emite 2,3Kg de dióxido de carbono por cada galón de gasolina gastado, esto significa que en Bogotá por cada 5 kilómetros que cada teletrabajador deja de recorrer (trayecto promedio sumando el tiempo de espera por el tráfico), se reducen las emisiones contaminantes en por lo menos un 1kg de CO₂.

Bolt estima que solo en Estados Unidos, si toda la población teletrabajara al menos la mitad del tiempo, se podría reducir hasta en un 37% el gasto en petróleo de todo el país.

Aumento de la calidad de vida. Los analistas de tendencias digitales 'HowIBecomeaNet' presentan algunos datos relevantes para entender el fenómeno del teletrabajo y su repercusión en la vida de las personas: 83% de las teletrabajadoras del mundo pueden mantener sus empleos en simultánea a la crianza de sus hijos, impulsando así la permanencia de mujeres talentosas en sus cargos. 83% de los teletrabajadores reducen su nivel de estrés al no tener que desplazarse hacia una oficina y 78% de los teletrabajadores tienen un mayor equilibrio entre la vida familiar y laboral (<http://www.colombiadigital.net/actualidad/nacional/item/5663-panorama-del-teletrabajo-a-nivel-mundial-cifras.html>)

El teletrabajo es una tendencia mundial y Colombia se une a ella.

Según análisis a futuro, la aparición del teletrabajo es una forma de trabajo cuyo resultado parecía inevitable en las sociedades industrializadas. Si bien parece que no se ha extendido como se predijo en los años ochenta, la influencia del avance de las nuevas tecnologías está facilitando numerosos cambios y, entre otros, la expansión de este sistema de organizar el teletrabajo.

En esta línea, se espera también que se produzcan transformaciones en el sistema social, donde el espacio de trabajo empieza a cobrar otra dimensión lejos de la empresa., En este sentido, tanto si es hombre como si es mujer la persona que teletrabaja, esta nueva forma de organizar el trabajo ermita la conciliación de la vida laboral y familiar y la igualdad en el ámbito familiar.

En relación con el entorno empresarial, una aplicación práctica del teletrabajo, entendido como herramienta para la innovación, dará como resultado una mayor productividad y beneficios directos sobre los entornos empresariales que ejerzan su negocio con una visión emprendedora y de futuro.

Numerosos autores han analizado el teletrabajo, pero ninguno de estos estudios parte de un proyecto piloto en el que se pone a gente a teletrabajar, y esto es precisamente lo que aporta esta investigación, y lo que la enriquece. Así mismo, la investigación proporciona recomendaciones para la implantación del teletrabajo y por lo tanto para su futuro (Cámara oficial de comercio, 2012).

Con la meta de llegar en 2015 a los 200.000 puestos de teletrabajo en Colombia, reduciendo costos para las empresas, aumentando los ingresos de las familias y mejorando la calidad de vida de los trabajadores, se firmó ayer en la ciudad el pacto por el teletrabajo entre la Alcaldía de Medellín, el Ministerio de Trabajo, el Ministerio TIC, la Cámara Colombiana de Informática y Telecomunicaciones y diez organizaciones públicas y privadas.

Las dificultades en la movilidad y los retos de ciudades sostenibles son los elementos que le agregan valor a esta modalidad que gana terreno en países desarrollados, gracias a la tecnología.

Un estudio de Sisco indica que el 70 por ciento del tiempo que gasta un empleado en desplazamientos, se los ahorra teletrabajando, tiempo que recupera trabajando desde su casa para hacer más productivas a las empresas. Por ejemplo, una persona que viva en Bogotá o Medellín y gaste dos horas diarias en movilizarse de su casa al trabajo, se termina convirtiendo al año en 22 días que pierde, pero si está en su casa, puede ser más eficiente a nivel laboral, dándole mayor calidad de vida a su familia, según Bejarano, E. (2014) director de derechos fundamentales del Ministerio TIC.

Yohai, A. (2014) presidente ejecutivo de la Cámara Colombiana de Informática y Telecomunicaciones, considera que el teletrabajo generará un cambio de paradigma en Colombia porque el país está listo para masificarlo dado que cuenta con un marco regulatorio efectivo, que le ofrece las mismas garantías laborales a los teletrabajadores que a los trabajadores presenciales en las empresas, organizaciones e instituciones públicas.

"El 62% de las empresas que aplican el teletrabajo han mejorado su productividad, y la calidad de vida de sus colaboradores. Además aplica para empresas de cualquier tamaño".

CONCLUSIONES

Para concluir, se considera que esta modalidad de contratación denominada Teletrabajo, ha ido progresando y viene siendo utilizada en el país constantemente; sin embargo, existen todavía aspectos por reglamentar, así como la puesta en marcha de controles, que verifiquen que realmente lo escrito y reglamentado se da en la práctica.

Es claro que dado el reciente inicio del teletrabajo en Colombia, queda mucho camino por recorrer, ya que desde el 2008 en que fue reglamentado, se había presentado una especie de estancamiento, que se ha venido reactivando poco a poco, y en la actualidad ha tomado mayor auge en cuanto a su promoción y reglamentación, teniendo en cuenta sus multilaterales beneficios.

Los objetivos del teletrabajo, son ideales y compatibles con el objeto de coordinación económica y equilibrio social que reviste las normas laborales y por lo tanto debe conjuntamente promoverse el desarrollo y la verdadera reglamentación de dicha figura. Ya que a pesar de la reglamentación existente, aún hay aspectos de cierta trascendencia como son:

- Un Régimen de incentivo.
- La inclusión de población vulnerable en el sistema teletrabajo, pues se mira como una opción para esta población, pero no se expresó en la norma.
- Un eficaz régimen sancionatorio.

- La inclusión de los aspectos sindicales que también se encuentran en reclamación, pues no fueron tenidos en cuenta dentro de la Ley 1221/2008.

El proyecto de adopción de esta modalidad laboral requiere del liderazgo y la participación de un equipo de trabajo coordinado, la utilización de recursos y la movilización hacia un cambio cultural y de procedimientos, que no son posibles de alcanzar si no existe una voluntad clara de las directivas que respalde las acciones derivadas.

La iniciativa de aplicar el modelo puede venir de las áreas Administrativas y Financieras como propuesta para ahorrar costos fijos, del área de Tecnología o de Procesos en búsqueda de la organización y utilizar las herramientas para mejorar la productividad, de igual manera, puede ser el área de Gestión Humana buscando alternativas de retención y desarrollo del talento; pero definitivamente, es el equipo directivo quien soporta, da vía libre al proyecto y promueve la participación activa de toda la organización en las distintas fases para que este se lleve a cabo con éxito.

Sin el compromiso institucional no es posible pensar en un proyecto de adopción del teletrabajo que alcance las expectativas y genere los beneficios impulsados por sus promotores.

Otro aspecto que se aclara a través del desarrollo de este trabajo, es que el Teletrabajo, no es un trabajo independiente, ya que en él persiste el grupo laboral de la empresa y persisten sus

recursos puestos a disposición de la actividad laboral que se lleva a cabo fuera de ella. El carácter de distancia en la cual se da el Teletrabajo es geográfico, en cuanto al centro responsable de la producción o del servicio en su conjunto.

Pero el desarrollo del teletrabajo está más cercanamente vinculado al factor tiempo que al factor espacial, lo que implica que ha corrido en paralelo a la flexibilidad en el tiempo de trabajo. Se da una sustitución del pleno empleo por el trabajo, y del trabajo por la actividad laboral, así es común hoy día ver en las empresas industriales y de servicios, los calendarios de trabajo/vacaciones flexibles, como también el poder entrar y salir del trabajo en diferentes horas, dentro de cierto límites establecidos.

Teniendo en cuenta que tiempo y espacio son dos características con valores muy característicos en el mundo laboral actual, incluso en el contrato, es común que nadie cuente ya con la seguridad en el contrato laboral, esto unido a la movilidad geográfica se convierten en movilidad funcional. De tal manera que la interrelación funciones-tareas, espacio-tiempo son condiciones totalmente alterables incluso dentro de las profesiones básicas y de los puestos de trabajo.

Así, las posibilidades de transferencia del teletrabajo son muy amplias de tal manera que apenas hay ámbito de la actividad laboral que no pueda realizarse en parte y algunas se pueden dar plenamente a través de esta modalidad. En este estudio, se ha adoptado una perspectiva de

análisis deliberadamente genérica, pero existen algunas posibilidades específicas en el caso de los servicios pedagógicos. Los trabajos de asesoría, más institucional, pero también personal, son susceptibles de desarrollo a través del teletrabajo.

Por demás esta modalidad ofrece al teletrabajador la oportunidad de desarrollo de actitudes positivas hacia la tecnología y la innovación, así mismo, fomentar hábitos propios de la autoformación, como estudio solitario, organización personal de las actividades, autocontrol del proceso, etc.

Por otra parte, en desarrollo de las prácticas socializadoras propias del teletrabajo institucionalizado, pero también las propias del teletrabajo, donde se generan interacciones personales bajo condicionantes técnicos correspondientes, pero también se desarrollan actividades de grupo.

Un aspecto importante es el fomento de la capacidad crítica social, que permita la toma de conciencia de las posibilidades de participación que ofrecen las diversas modalidades laborales. Así como sus limitaciones, para buscar las opciones complementarias pertinentes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arrieta, R. L. (2006) Tesis de Grado: Relación Jurídico-Contractual del teletrabajo en el sector comunicaciones del área metropolitana de Caracas, Venezuela. Universidad Católica Andrés Bello.

Bibby, A. (2001) Teletrabajo: las tecnologías de la comunicación y la información cambian la geografía del teletrabajo. En: Trabajo, OIT No. 38

Boiarov, S. (2010) ¿Cómo empiezo a trabajar?, Editorial EDICON Argentina.

Bustos, D. (2012) Sobre subjetividad y teletrabajo. Una revisión crítica. Revista de estudios sociales, No. 44, Bogotá.

Camacho Peláez, R. (2012) Teletrabajo con calidad de vida laboral y productividad. Una aproximación a un modelo en una empresa del sector energético. En: Revista Pensamiento & Gestión. Universidad del Norte, 87-118. 2013Di Martino, V. (2001) The High Road to Teleworking, Geneva. En: caminandoutopias.org.ar

Cámara oficial de comercio e Industria de Navarra (2012) Teletrabajo, España.

Centro de Teletrabajo y Teleformación “CETELCO”, Facultad de ciencias sociales. Fundación CETELCO. En: <http://caminandoutopias.org.ar/contenidos/notas/teletrabajo/0100.php>

Colombia Digital (2013) Teletrabajo en Iberoamérica, Referentes y recomendaciones, Vol.1

CTP (2011) Ventajas y desventajas del teletrabajo. Universidad de los Andes.

Di Martino, V. (2004) El teletrabajo en América Latina y el Caribe. Proyecto: Puesta en marcha del teletrabajo, Ginebra.

Documento: Ministerio de Trabajo, Buenos Aires, Argentina.

Garmendia, X. (2010) Teletrabajo. Revista Derecho Informativo, México.

Leporre, M. (2002) La sicurezza e la tutela della salute dei lavoratori. En: caminandoutopias.org.ar

Ministerio de Trabajo Colombia, (2012) Guía Jurídica para la implementación del Teletrabajo. Bogotá.

Ministerio de Trabajo de Colombia. Para promover el Teletrabajo, Colombia y Argentina firman convenio. On Line. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/septiembre-2013/2321-para-promover-el-teletrabajo-colombia-y-argentina-firman-convenio.html>

Oficina Internacional del Trabajo, OIT (2012) Ginebra

Panorama del Teletrabajo a nivel mundial.

<http://www.colombiadigital.net/actualidad/nacional/item/5663-panorama-del-teletrabajo-a-nivel-mundial-cifras.html>

Ramírez, L. (2000) Aspectos Legales del Teletrabajo en la Argentina. En: www.rmg.com.py.

Revista Empresarial y Laboral. Año 14 #85. www.revistaempresarial.com

Rosiek, Susan L. http://www.ohiolink.edu/etd/view.cgi?acc_num=csu1212984331

Teletrabajo a paso lento, pero firme. En:

<http://www.ideatrabajo.com/colombia/teletrabajo.html>

Teletrabajo en Europa

En:<http://www.cnnplus.com/codigo/noticias/especiales/fichanoticia.asp?id=218166¬i=22401>

Tunal, G. (2012) El trabajo en la sociedad de la información. Reflexiones en torno a los análisis sobre el teletrabajo. Revista Trabajo y Sociedad, No. 19 Santiago de Chile.

Vega Ruiz, María Luz. Garantizando la gobernanza: Los sistemas de inspección de trabajo en el mundo. Tendencias y retos. Un enfoque comparado.

Yohai, A. (2014) presidente ejecutivo de la Cámara Colombiana de Informática y Telecomunicaciones

ANEXOS

ANEXO 1
CARTA DE ENTREGA Y AUTORIZACIÓN DE LOS AUTORES PARA LA CONSULTA, LA REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO.

Barranquilla, Fecha

Marque con una X

Tesis Trabajo de Grado

Yo ALEJANDRO CASALIN TARIFA, identificado con C.C. No 1065597574, actuando en nombre propio y como autor de la tesis y/o trabajo de grado titulado: IMPLICACIONES JURÍDICAS DEL TELETRABAJO EN COLOMBIA COMO OPORTUNIDAD DE EMPLEO presentado y aprobado en el año 2014 como requisito para optar al título de ABOGADO;

hago entrega del ejemplar respectivo y de sus anexos de ser el caso, en formato digital o electrónico (DVD) y autorizo a la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE LA COSTA, para que en los términos establecidos en la Ley 23 de 1982, Ley 44 de 1993, Decisión Andina 351 de 1993, Decreto 460 de 1995 y demás normas generales sobre la materia, utilice y use en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador de la obra objeto del presente documento.

Y autorizo a la Unidad de información, para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Corporación Universitaria de la Costa, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

Los usuarios puedan consultar el contenido de este trabajo de grado en la página Web de la Facultad, de la Unidad de información, en el repositorio institucional y en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la institución y Permita la consulta, la reproducción, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, ya sea en formato DVD o digital desde Internet, Intranet, etc., y en general para cualquier formato conocido o por conocer.

EL AUTOR - ESTUDIANTES, manifiesta que la obra objeto de la presente autorización es original y la realizó sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto la obra es de su exclusiva autoría y detenta la titularidad ante la misma. PARÁGRAFO: En caso de presentarse cualquier reclamación o acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión, EL ESTUDIANTE - AUTOR, asumirá toda la responsabilidad, y saldrá en defensa de los derechos aquí autorizados; para todos los efectos, la Universidad actúa como un tercero de buena fe.

Para constancia se firma el presente documento en dos (02) ejemplares del mismo valor y tenor, en Barranquilla D.E.I.P., a los 01 días del mes de Julio de Dos Mil Catorce 2014.

EL AUTOR - ESTUDIANTE. Alejandro Casalín Tarifa

FIRMA

NEXO 2
FORMULARIO DE LA DESCRIPCIÓN DE LA TESIS O DEL TRABAJO DE GRADO

TÍTULO COMPLETO DE LA TESIS O TRABAJO DE GRADO:

IMPLICACIONES JURIDICAS DEL TELETRABAJO EN COLOMBIA COMO
OPORTUNIDAD DE EMPLEO. SUBTÍTULO, SI LO TIENE:

AUTOR AUTORES

Apellidos Completos	Nombres Completos
Casalin Tarifa	Alejandro

DIRECTOR (ES)

Apellidos Completos	Nombres Completos
Herrera Tapias	Beliña

JURADO (S)

Apellidos Completos	Nombres Completos
Solano Bent	Darwin
Suárez	Jhon

ASESOR (ES) O CODIRECTOR

Apellidos Completos	Nombres Completos
Romero Marín	Ligia Cielo

TRABAJO PARA OPTAR AL TÍTULO DE: ABOGADO

FACULTAD: DERECHO

PROGRAMA: Pregrado Especialización

NOMBRE DEL PROGRAMA DERECHO

CIUDAD: Barranquilla AÑO DE PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE GRADO: 2014

NÚMERO DE PÁGINAS 85

TIPO DE ILUSTRACIONES:

- | | |
|---|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Ilustraciones | <input type="checkbox"/> Planos |
| <input type="checkbox"/> Láminas | <input type="checkbox"/> Mapas |
| <input type="checkbox"/> Retratos | <input type="checkbox"/> Fotografías |
| <input type="checkbox"/> Tablas, gráficos y diagramas | |

MATERIAL ANEXO (Vídeo, audio, multimedia o producción electrónica):

Duración del audiovisual: _____ minutos.

Número de casetes de vídeo: _____ Formato: VHS ___ Beta Max ___ 3/4 ___ Beta Cam ___ Mini DV
___ DV Cam ___ DVC Pro ___ Vídeo 8 ___ Hi 8 ___

Otro.Cuál? _____

Sistema: Americano NTSC _____ Europeo PAL _____ SECAM _____

Número de casetes de audio: _____

Número de archivos dentro del DVD (En caso de incluirse un DVD diferente al trabajo de grado):

PREMIO O DISTINCIÓN (*En caso de ser LAUREADAS o tener una mención especial*):

DESCRIPTORES O PALABRAS CLAVES EN ESPAÑOL E INGLÉS: Son los términos que definen los temas que identifican el contenido. (*En caso de duda para designar estos descriptores, se recomienda consultar con la Unidad de Procesos Técnicos de la Unidad de información en el correo biblioteca@cuc.edu.co, donde se les orientará.*)

ESPAÑOL

INGLÉS

Teletrabajo, tecnología, oportunidad, empleo.

Telecommuting technology opportunity

employment

RESUMEN DEL CONTENIDO EN ESPAÑOL E INGLÉS:(Máximo 250 palabras-1530 caracteres):

RESUMEN

Debido al avance que han tenido la tecnología de la información y la comunicación, se viene imponiendo la modalidad del teletrabajo en el mundo, con lo cual se pretende flexibilizar algunos aspectos laborales sin desmejorar la productividad y tampoco las garantías que por ley les

corresponden a los trabajadores. Esta se viene implementando en los diferentes países con rapidez y se proyecta como un tipo de vinculación con gran potencial.

La presente investigación tiene como objetivo identificar las implicaciones jurídicas del teletrabajo en Colombia, como oportunidad de empleo, para lo cual se desarrollará una investigación Jurídica, de tipo descriptivo, bajo el paradigma cualitativo, basada en una revisión documental y bibliográfica relacionada directa o indirectamente con el ámbito del teletrabajo y el Derecho Laboral, con miras a conocer el impacto de su inclusión en Colombia, su origen legislativo, ventajas y desventajas.

ABSTRAC

Due to advancement that have had the information technology and communication has been imposed mode of telework in the world , which is to relax some aspects without diminishing labor productivity nor warranties that by law they are entitled to workers. This has been implemented in different countries rapidly and is projected as a kind of link with great potential.

This research aims to identify the legal implications of telework in Colombia, such as employment opportunities, which will run for a Legal research, descriptive, under the qualitative paradigm, based on documentary and literature review related directly or indirectly to the field of telework and labor law in order to ascertain the impact of inclusion in Colombia, its legislative origin, advantages and disadvantages.