

El Teletrabajo: Nueva forma de humanizar el trabajo

*Jaime Ardila Bernal, Diana Marcela García Estévez, Adriana Romelia Sarmiento Verbel
Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo*

Fecha de Recepción: 12/06/15 – Fecha de Aceptación: 17/10/15

Resumen

Las modalidades de trabajo flexible han permeado el mercado laboral permitiendo a los empleados tener mayor control sobre su tiempo y sobre el cumplimiento de sus funciones. El teletrabajo es entendido como una forma de trabajo que se lleva a cabo fuera de la organización donde se concentran todos sus procesos, requiere de la implementación de las tecnologías de la información, encargadas de comunicar al empleador con el teletrabajador. La modalidad del teletrabajo debe ser implementada con el objetivo de mejorar la calidad de vida de los trabajadores, de sus familias, y la productividad y competitividad de la empresa.

Este artículo presenta las generalidades del teletrabajo, sus antecedentes, su definición a la luz de diferentes teorías, beneficios, desventajas y retos. Asimismo muestra los principales aspectos normativos que permiten brindar seguridad jurídica a los teletrabajadores y a los empleadores. Se expone esta modalidad como una nueva estrategia para humanizar el trabajo, para que los seres humanos fortalezcan sus lazos familiares y mejoren su calidad de vida sin dejar de cumplir con sus labores contractuales. Se percibe el teletrabajo como una herramienta que apunta a reducir el desempleo y que genera beneficios de todo tipo tanto a las empresas como a los trabajadores.

Palabras clave: Flexibilización, Trabajo, Teletrabajo, TIC.

Abstract

Working modalities have permeated flexible labor market allowing employees to have control over your time mayor and on the fulfillment of their duties. Telework is understood as a form of work that takes a place outside of the organization where all processes are concentrated, requires the implementation of Information Technology, responsible for informing the employer with the teleworker. The modality of telework should be implemented in order to improve the quality of life of workers, their families, and the productivity and competitiveness of the company.

This article presents an overview of telework, its history, its definition in the light of different theories, benefits, drawbacks and challenges. Also it shows the main regulatory aspects that provide legal certainty to allow teleworkers and employers. This method is exposed as a new strategy to humanize work for humans strengthen their family ties and improve their quality of life while fulfilling

their contractual duties. Telework both companies and workers is seen as a tool aimed at reducing unemployment and generating benefits of all kinds

Keywords: Flexibilization, work, telework, TIC.

I. INTRODUCCIÓN

El mercado laboral ha sido permeado por modalidades de trabajo flexible entre ellas el teletrabajo. En este marco emerge el teletrabajo, entendido como aquella flexibilización laboral en términos de trabajo. Nace como una modalidad competitiva y sostenible desde la visión empresarial y desde las mejoras en la calidad de vida de los trabajadores y de sus familias.

El teletrabajo consiste en prestar un servicio contractual desde cualquier sitio diferente de la empresa y hacer uso eficiente de las herramientas tecnológicas e informáticas para estar en contacto frecuente con el equipo de trabajo, así como para enviar y recibir información constante.

Esta modalidad es percibida como estrategia para humanizar el trabajo dado que son los trabajadores los dueños de su tiempo y en esta circunstancia pueden fortalecer sus lazos familiares, mejorar su calidad de vida y cumplir con los objetivos contractuales.

La estructura de este artículo está organizada por una primera parte que esboza la concepción del trabajo en diferentes épocas, seguido de las generalidades del teletrabajo, su definición desde diferentes perspectivas teóricas, sus beneficios y desventajas. La última parte muestra los aspectos normativos que brindan seguridad jurídica a los teletrabajadores y a los empleadores.

II. LA CONCEPCIÓN DEL TRABAJO EN DISTINTAS ÉPOCAS

En la antigüedad el trabajo era considerado como signo de esclavitud porque el esclavo era propiedad absoluta del amo, no solo respecto a sus pocos bienes sino de su vida y su trabajo. El amo podía vender los bienes que adquiría el esclavo y asimismo tenía la potestad de decidir sobre su vida [1].

Para la época del feudalismo la suerte del esclavo cambia un tanto, en este caso, él ya no dependía del amo sino del hombre propietario de la tierra. Al siervo se le otorgan más derechos y pasa a ser una persona libre. En esta época se afirma que de manera primitiva se configuraron ciertas agrupaciones que tenían como objeto la defensa y protección de las actividades laborales [1].

Posteriormente, estos grupos de oposición y defensa de los derechos de los campesinos frente al señor feudal junto con organizaciones industriales, formularon demandas por los derechos. Estos movimientos a la cabeza de Adam Smith, Spencer y Bastiat originan nuevas perspectivas sobre las relaciones laborales [1]. Esta nueva corriente promulgaba la libertad individual y la supresión de obstáculos que inhibían el libre desarrollo del individuo. De esta manera se impone la no intervención estatal en determinadas acciones. En este escenario se dan las primeras rebeliones y huelgas del siglo XIX de los trabajadores hacia los patronos exigiendo los ajustes salariales, permisos para trabajadores, entre otros.

Para la época surgen ciertas corrientes influenciadas por Carl Marx y Engels condenando la intervención estatal en las relaciones laborales; estas doctrinas buscaban constituir una sociedad igualitaria y la implementación de modelo sin propiedad privada de herramientas de producción.

La modalidad clásica del trabajo en Colombia se define por dos elementos característicos: el primero, debido a la presencia simultánea de diversas corrientes filosóficas y políticas orientadas por la intervención social, el liberalismo, el conservadurismo; y el segundo se origina por la presencia de un ambiente de procesos de demandas en materia laboral protagonizado por fuertes grupos de sindicalistas conformados por panaderos, campesinos y demás trabajadores de naturaleza artesanal debido a la deficiencia industrial de la época [2].

La corriente clásica sobre las relaciones del trabajo en Colombia fue consignada en el Código Sustantivo del Trabajo donde se instaura el derecho laboral como derecho individual con ciertas características como las prestaciones sociales, el mismo contrato laboral, los causales de despido, etc. En el artículo 23 del mismo, se contempla que la existencia de un contrato de trabajo depende de tres elementos: primero, la actividad personal realizada por el trabajador; segundo, la subordinación o dependencia del trabajador con respecto al empleador, la cual faculta a éste para exigirle con sus funciones en cuanto a tiempo, modo, cantidad y calidad del trabajo, sin afectar la dignidad y los derechos fundamentales de los trabajadores; tercero, un salario como retribución al servicio [2].

Sin embargo, las facultades que confiere el contrato de trabajo al trabajador en subordinación del empleador no son absolutos, poseen límites legales, institucionales e internacionales sobre los derechos de los trabajadores.

Para la ejecución del primer y segundo elemento, el trabajador como regla general deberá asistir al lugar de

trabajo y desarrollar allí las funciones que están inmersas en su contrato. Esto implica que deba trasladarse a su sitio de trabajo y que deba cumplir con una jornada laboral la cual está previamente determinada por ciertas horas diarias y semanales autorizadas por el Ministerio de Trabajo, a esto lo acompaña lo establecido en los contratos, es decir, la hora de llegada, de salida y de almuerzo.

Estos tres elementos permiten el surgimiento de las relaciones laborales en Colombia bajo varias modalidades; el contrato a término definido, contrato laboral a término indefinido, contrato obra o labor, contrato de aprendizaje y contrato ocasional de trabajo. Estas nuevas formas de contratación están enmarcadas dentro de las políticas neoliberales que tuvo que adoptar el gobierno colombiano bajo los escenarios de flexibilización en los años 90 y lograr así un ordenamiento laboral que fuera compatible con la realidad económica [1].

III. EL TELETRABAJO DESDE VARIAS PERSPECTIVAS

Con la apertura económica de los años 90 el fenómeno de la flexibilización se hace presente. De otro lado, las tendencias globales exigen constantes transformaciones en los entornos laborales, a esto se suman los actuales avances en tecnologías de la información y las telecomunicaciones que se han encargado de modificar las interacciones de los seres humanos con su entorno, en especial en el mercado de trabajo. Se hace necesario que el trabajo se adapte a estas nuevas corrientes de desarrollo, por eso para responder a los retos del mercado laboral se promulga el teletrabajo como producto de esta mutación.

El teletrabajo nace como una modalidad competitiva y sostenible desde la óptica empresarial y desde las mejoras en la calidad de vida de los trabajadores y de sus familias. Asimismo facilita el logro de los objetivos de forma más eficiente e innovadora.

Esta modalidad surge hacia el año 1973 en algunas empresas de Estados Unidos donde se permitía que los empleados que ocupaban altos puestos jerárquicos realizaran labores desde sus hogares y cafés internet, logrando dos grandes ventajas: que se aprovechara al máximo el tiempo libre y que se redujeran los costos de operación de las empresas y de transporte de los trabajadores [3].

Luego de los años 80, esta modalidad empieza a tomar auge y a consolidarse como un instrumento de inserción laboral para sujetos en condiciones de discapacidad física o mental. A partir de los años 90 fue instaurado como mecanismo para lograr el desarrollo de las compañías y brindar solución a ciertas crisis empresariales [4].

El concepto de teletrabajo surge contemporáneamente con el de la globalización y con ella las relaciones sociales.

Acontecimientos que implican un completo entendimiento del concepto de trabajo arraigado por dos corrientes. Primera la de la modernidad donde se asocia con el Estado y la soberanía, aquí el Estado es el ente principal cuya función es coordinar las relaciones sociales. Segunda, la que incita a modificar el tradicional entendimiento de los elementos del contrato laboral clásico. Para la posmodernidad el Estado redefine su concepto de soberanía [5].

En términos generales, este cambio significa una apertura a las relaciones internacionales conocido como el neoliberalismo, este indica una flexibilización del derecho nacional o local frente a las exigencias del mercado global, privatización de las funciones públicas de forma acelerada, reducción del gasto público, entre otros. Lo anterior provoca que el concepto de trabajo proveniente del siglo XVIII hasta mediado de los 80, entendida como el obrero dentro de la fábrica en una estricta y cumplida jornada laboral haya sufrido drásticas modificaciones. Desde este punto se redefinen los elementos del contrato laboral (subordinación, jornada laboral y prestación personal del servicio) indispensables para llevar a cabo cualquier tipo de relación contractual laboral [6].

Precisamente en este marco emerge el teletrabajo, entendido como aquella flexibilización en términos del trabajo, la cual permite prestar los servicios profesionales sin ser necesaria la presencia física del trabajador en la empresa, esto depende de lo pactado con el empleador de acuerdo a una parte considerable de su jornada laboral [6].

Según la Organización Internacional del Trabajo, el teletrabajo es una forma de trabajo que se desarrolla lejos de la oficina o de la organización, separando el contacto físico del trabajador con sus colegas y con su empleador. Para hacer posible esta separación la tecnología juega un papel fundamental facilitando la comunicación [7]. Gracias a las tecnologías hoy las organizaciones están más conectadas con las empresas en cualquier momento y desde cualquier lugar.

Esta modalidad también es definida por el Ministerio de Trabajo de Colombia, entendida como una forma laboral que se ejecuta dentro de un contrato de trabajo donde le son garantizados todos los derechos a los trabajadores; asimismo permite desempeñar las actividades contractuales, haciendo uso de las TIC para mantener el contacto entre el trabajador y empleador sin que sea necesaria la presencia física del trabajador en el sitio de trabajo (Ministerio de Trabajo, s.f.).

El teletrabajo rompe la típica prestación del servicio in situ y convierte el cumplimiento de las funciones en un aspecto flexible descentralizado y a distancia con las mismas garantías y sin que se pierda la esencia subordinada del empleador al trabajador. Es decir, rompe el concepto en que se ha desarrollado de forma tradicional el trabajo remunerado hasta ahora [8]; convirtiéndose en un sinónimo de innovación empresarial y exigiendo un cambio interno asociado a nuevas formas de relacionamiento entre las dos

partes. Dentro de sus principales beneficios se encuentra la mejora en la calidad de vida del empleado, flexibilidad en el empleo y ahorro en los costos operacionales de las empresas [3].

Desde la visión de Rubio (2010) el teletrabajo debe ser considerado como una alternativa que permite organizar el trabajo y de donde se deben aprovechar dos ventajas competitivas del ente prestador de bienes y servicios: su propio capital humano y las tecnologías de la información y comunicación.

Según Osio (2010) el teletrabajo desarrolla nuevas economías que antes no han sido exploradas en los países, especialmente en territorios locales, gracias a las oportunidades laborales que se generan y a las condiciones de vida que estas traen consigo. Con las nuevas economías se crean pequeñas y medianas empresas que fomentan la competitividad y presentan mayor flexibilidad en sus procesos de selección de personal mejorando la calidad de la empresa.

Por teletrabajo se entiende trabajo a distancia acompañado de un uso intensivo de las tecnologías informáticas y de la comunicación. Desde este planteamiento se percibe el teletrabajo como una óptica de la virtualización y digitalización de la sociedad y del mercado de trabajo [8].

Esto significa que la prestación del servicio profesional se puede ofrecer desde el hogar, desde un sitio de descanso o desde cualquier lugar donde exista conexión a internet y donde se haga uso de cualquier medio electrónico de comunicación y el uso de un aparato tecnológico para lograr dicho fin. En este escenario no es necesario el contacto físico entre empleador-trabajador, es decir, la idea de Foucault acerca del encierro se desvanece en la medida que el trabajador no realiza sus labores dentro de la oficina o empresa.

Las órdenes o direccionamientos por parte del jefe serán transmitidas por medio de mensajes de texto o de voz, por video llamadas o por correos electrónicos. Asimismo con el Trabajo tampoco es necesario el cumplimiento de una jornada laboral como tal, sino que las tareas son asignadas y el trabajador es autónomo para escoger en qué tiempo las realiza.

Desde las definiciones anteriores se puede percibir un punto de intersección entre los autores, el teletrabajo es considerado como una nueva forma de organización laboral, que funciona con la prestación de un servicio contractual desde cualquier sitio diferente de la empresa y hace uso de manera indispensable de las herramientas tecnológicas e informáticas.

En este sentido, el teletrabajo fue entendido como aquella modalidad que permite llevar “trabajo al trabajador en vez del trabajador al trabajo” a la vez que permitía generar puestos de empleo inmersos en una considerable flexibilización de las relaciones laborales [8].

El teletrabajo ha tenido tres fases según Pérez (2010), la primera hace alusión a la manera como esta modalidad se ha visto durante los años 70, 80 y 90 donde fue percibido como una alternativa a la utilización del automóvil para que las personas se desplazaran a sus sitios de trabajo, esto indica que se centraba en temas medioambientales y energéticos. La segunda se refiere al desarrollo de las redes virtuales que trajeron consigo el concepto de red local y el uso común del correo electrónico, en esta etapa el teletrabajo es visto como apoyo al outsourcing. La tercera fase es la que se vive actualmente, que está caracterizada por la globalización de la economía, el frecuente uso de Internet, específicamente de la World Wide Web. Asimismo esta globalización se ha encargado de la inestabilidad de los mercados debido a la presión competitiva, hechos que han obligado a reclamar por la flexibilización en el mercado laboral.

En todo caso, no todas las actividades que se realicen sin la presencia física en la oficina son catalogadas como teletrabajo. Para cumplir con esta modalidad deben ser practicados los siguientes elementos: primero, la actividad laboral que se lleva a cabo fuera de la entidad debe contener todos los procesos. Segunda, se requiere del uso de las tecnologías de la información para facilitar la comunicación entre las dos partes y cumplir de esta manera con las funciones contractuales. Tercero, debe existir un nuevo mecanismo de control y seguimiento a las tareas, lo que significa que sean replanteadas las formas de comunicación en la organización [9].

En efecto se tendría una serie de propósitos a los cuales apunta el teletrabajo: puestos de trabajo más limitados, organización en red, trabajo en red, mayores niveles de productividad y efectividad en los trabajadores dados los altos índices de concentración en sus actividades, cumplimiento de los objetivos contractuales, capacidad de empoderamiento y delegación por parte de los líderes de los diferentes procesos de la organización; aceleración de la globalización; mayor uso de las tecnologías de la información, el conocimiento y la inteligencia para el trabajo; generación de flexibilidad laboral, mejoramiento en la calidad de vida de los trabajadores gracias a que fomenta la unión familiar, manejo adecuado y autónomo del tiempo por parte de los trabajadores, entre otros [10].

El teletrabajo presenta diferentes modalidades que permiten que sea ejecutado [11]. Esta tipología de modalidades deja en claro el conjunto de beneficios en términos de flexibilización de las relaciones laborales, en términos económicos, de tiempo, sociales e incluso de tipo ambiental tanto para el trabajador como para el empleador [10].

A esto se suma la definición del Ministerio de las TIC (2014), donde precisa que la modalidad del teletrabajo es una combinación de políticas corporativas ligadas al cumplimiento de los objetivos contractuales por medio de los recursos tecnológicos que permiten alcanzarlos [9].

El teletrabajo se convierte en mecanismo para reducir la tasa de desempleo de un territorio debido a que genera oportunidades laborales a ciertos grupos poblacionales que han sido anteriormente excluidos de la actividad laboral por algún tipo de circunstancia. Gracias a esta modalidad laboral se pretende diseñar estrategias de política pública con miras a combatir la desigualdad en el campo laboral. No obstante, es necesario considerar que el teletrabajo por sí solo no va a erradicar el desempleo, porque no todas las funciones laborales pueden desarrollarse desde otros sitios diferentes a la oficina, tan solo los perfiles de mano de obra calificada permiten esta modalidad de trabajo. Aunque en escala menor, sí puede lograrse percibir como un generador de empleo y como herramienta para combatir la discriminación femenina y de otras comunidades [11].

Esta modalidad de trabajo formal posee todas las garantías laborales y se convierte en un instrumento para las personas que tienen ciertas barreras porque tienen alguna condición de discapacidad, a las personas que tienen detención domiciliaria, a mujeres que se encuentran en su etapa de lactancia o de gestación, mujeres cabeza de hogar, a personas que se ven afectadas porque se encuentran aisladas geográficamente, entre otras [12]. Toda la sociedad puede acceder al derecho del trabajo con esta modalidad gracias a que en su esencia se promulga la inclusión laboral.

Según el Ministerio de las TIC para el año 2012 Colombia contaba con cerca de 35.000 teletrabajadores y aproximadamente 4.000 empresas ya habían implementado el teletrabajo. Para el año 2015, por su parte Bogotá es la ciudad con más teletrabajadores con 24.000, seguido de Cali con 3.000 y Medellín con 2.850. Lo ideal es que las ciudades intermedias y que ya cuentan con mecanismos de redes de alta velocidad y toda una serie de elementos desarrollen el teletrabajo [13].

Sin embargo, este modo de organización laboral continúa siendo minoritario. Por parte de las empresas las resistencias por implementarlo son innumerables y del lado de los trabajadores la valoración a este tipo de experiencias les genera emociones o sentimientos contrapuestos [14].

IV. TELETRABAJO: BENEFICIOS Y DESVENTAJAS

Específicamente, los beneficios para los trabajadores se traducen en la posibilidad de laborar desde distintos lugares diferentes a su oficina optimizando su calidad de vida y aumentando su rendimiento, gracias al ahorro en términos de tiempo y dinero en los desplazamientos. El primero se traduce, en que el trabajador es quien organizará su tiempo para cumplir con sus obligaciones laborales; el segundo, hace referencia al ahorro en el vestuario, transporte y alimentación, costos en los que los teletrabajadores no tendrán que incurrir [11]. Asimismo se presenta una mejora en la salud porque sus alimentos pueden ser preparados en casa, sus niveles de estrés se disminuyen porque pueden incluir en su rutina diaria tiempo para el cuidado físico. Se

fomenta la unión familiar porque mejoran los lazos familiares al tener mayor presencia en el hogar, esto se percibe en grados de satisfacción laboral significativa y en conjunto presenta un beneficio a la sociedad porque aporta óptimas condiciones para el desarrollo de los individuos, entre otras [13].

Lo anterior indica que el teletrabajo requiere pasar de centrarse en la inversión del tiempo dedicado, de la forma en que se trabaja, a concentrarse especial y únicamente en los resultados generados por ese trabajo [14]. Sin embargo, esta nueva visión genera resistencias por parte de la mayoría de los directivos de las empresas, debido a que todavía no se percibe como una modalidad generalizada.

De otro lado, los objetivos para las organizaciones se asocian con una mayor productividad debido a la recepción de mejores ingresos; menores costos gracias a la flexibilización laboral que generan que la inversión en planta física y adecuamiento se reduzcan; y procesos descentralizados totalmente pero interconectados por el uso de las TIC; se produce un alto índice de retención del personal capacitado, condición que se traduce en crecimiento empresarial [13]. De igual forma, rediseña los usos del espacio físico de la empresa, esto porque reduce ciertos problemas organizacionales relacionados con las jornadas laborales y los mismos espacios de trabajo.

El teletrabajo aumenta en 23% la productividad de las empresas, reduce el 18% los costos en la planta física, disminuye el 63% el ausentismo, los trabajadores prefieren en un 72% un empleo con trabajo móvil y flexible sobre uno fijo, se merma en un 25% el retiro voluntario de los empleados [9].

Asimismo busca aportar a todos los procesos de innovación que se dan dentro de una organización y que llevan inmersos una calidad aceptable, incrementar los niveles de productividad, cuida y protege el medio ambiente gracias a la reducción de automóviles sobre las vías públicas que emiten gases efecto de invernadero o huella de carbono, generando ciudades más transitables por el mejoramiento en el flujo vehicular; de igual forma se reduce el uso del papel [9].

Las ventajas para el área de la tecnología se denotan en la reducción del costo de la adquisición de software y hardware. Los costos de la empresa en la inversión de aparatos tecnológicos se disminuyen porque con esta modalidad se implementa la política que aprovecha los dispositivos que son propiedad de los trabajadores lo que permite que haya una constante comunicación y que el flujo de la información transcurra permanentemente.

No obstante, esta modalidad laboral también presenta desbalances, según Lenguita (2010) argumenta que en el teletrabajo se puede presentar la “atomización y aislamiento colectivo del trabajo”, tendencia que genera asimetría en las relaciones laborales dado el aislamiento de la actividad profesional, provocando que sea imposibilitado el ejercicio

colectivo de la exigencia de las garantías, es decir, se hace difícil la creación de sindicatos que velen por los derechos de los trabajadores, de esta manera se les está violando el derecho a ejercer derechos sindicales. A este argumento se suma el de Pérez (2010) quien opta por una posición menos pesimista manifestando que el uso de estas nuevas formas de trabajo en red representan un modo de organización del trabajo muy minoritario. Estas propuestas se complementan con el reconocimiento sobre una posible trampa inmersa en el Teletrabajo; está asociado al hecho de que el trabajador no cuenta con un horario rígido ni con espacios dedicados a ciertas tareas específicas y la facilidad que le proporcionan las TIC para poder estar conectado todo el tiempo con el trabajo, suponiendo el riesgo de tener que estar disponible las 24 horas de los 7 días de la semana para la organización para la que labora, generando una sobrecarga de trabajo y desmejorando la calidad de vida de los trabajadores. Asimismo la trampa se traduce en una sobrecarga del trabajo remunerado y familiar y el sacrificio que se hace al tiempo de ocio o descanso porque se está inmerso en cualquier labor ya sea del trabajo o doméstica.

V. LAS TIC EN EL TELETRABAJO

Dentro de las TIC se encuentra el teletrabajo. El uso de este tipo de tecnologías han permitido la creación de nuevas sociedades debido a los cambios que han generado tanto individuales, organizacionales, políticos, entre otros [6]. La tecnología permite mayor movilidad, comunicación, aumento en la productividad y retorno de la inversión, administración de recursos y libertad a la hora de relacionarse y trabajar [6].

Con esta nueva corriente las tecnologías de la información se convierten en ente fundamental [15]. A esto se suma lo dispuesto en la Ley 1341 de 2009, donde se precisa que las TIC es todo un conjunto de herramientas, redes, equipos y demás programas informáticos que permiten la compilación, almacenamiento, procesamiento, análisis y transmisión de la información (Ley 1341 de 2009). En esta modalidad cuando se hace mención a la tecnología se alude a toda una combinación entre infraestructura, aplicaciones, dispositivos y a su uso efectivo para lograr los objetivos organizacionales [9].

La infraestructura tecnológica brinda la conexión entre la organización y el trabajador, con esta tendencia la posibilidad de comunicarse es más amplia dado que se abarcan los computadores portátiles, los celulares inteligentes y demás dispositivos que cada vez son más compatibles con los requerimientos del Teletrabajo. Asimismo se impone el estilo BYOD que traduce por sus siglas en inglés “trae tu dispositivo” el cual permite el aprovechamiento absoluto de los recursos tecnológicos con los que cuenta cada trabajador y lo que permite a la empresa disminuir costos en cuanto a temas de inversión en tecnología. No obstante, esta tendencia también presenta

ciertos retos para la organización relacionados con el mantenimiento de los equipos, instalación de software de seguridad que garantice que la información va a estar en un lugar privado y no se va a extraviar y que solo sea accesible solo a las personas que están autorizadas [9]. Desde esta perspectiva la tecnología se convierte en herramienta necesaria para teletrabajar.

Dependiendo de la extensión de las organizaciones, así será la capacidad instalada en tecnología que se requiera, por ejemplo en ciertas empresas basta con una línea telefónica, una plataforma tecnológica donde se intercambien archivos y conexión a internet todo el tiempo; otras por su parte si necesitan de una plataforma tecnológica más robusta que garantice conectividad y calidad todo el tiempo, además de la seguridad de la información. Esto permite mostrar que la tecnología no debe verse como un alto costo en que debe incurrir la empresa sino una buena inversión que puede darse paulatinamente y que traerá productividad.

VI. PLANTEAMIENTOS LEGALES DEL TELETRABAJO

Se hace necesario regular el teletrabajo en Colombia debido a que como esta modalidad no exige la presencia física del teletrabajador en el espacio físico de la empresa, el empleador puede llegar a incurrir en ciertos abusos como sobrecarga laboral. Asimismo el teletrabajo puede tomar una concepción errada, llegando a convertirse en precarización laboral, por este motivo se hace indispensable respetar las garantías y derechos de los teletrabajadores.

La actual legislación colombiana en materia de teletrabajo pretende abarcar la protección de todos los derechos y deberes de los teletrabajadores. Dentro del marco jurídico colombiano que engloba el teletrabajo se encuentran los Artículo 53 y 54 de la Constitución Política de 1991. El primero enmarca los principios fundamentales en materia laboral extensibles al teletrabajo; el segundo, obliga al Estado y a los empleadores a otorgar formación y habilitación profesional y técnica pertinente para los teletrabajadores.

La Ley 1221 de 2008 en Colombia dispone de tres modalidades del teletrabajo que están relacionadas de acuerdo al perfil del trabajador, a sus funciones y a los espacios donde se desarrollen. Por su parte, el Teletrabajo Autónomo está orientado a los empleados que hacen uso de las TIC para ejecutar sus tareas implementándolas desde cualquier lugar. El Teletrabajo Suplementario, está relacionado con los trabajadores que cumplen con su contrato laboral y sus funciones alternando la ejecución de sus tareas en distintos días de la semana dentro de la empresa y fuera de ella haciendo uso de las TIC, aprovechando los dispositivos de propiedad del trabajador y ahorrando costos para las organizaciones. Por último, el Teletrabajo Móvil incentiva el uso de los dispositivos móviles para que los teletrabajadores cumplan sus funciones

laborales, esto permite que su permanencia en la oficina se menor dado que no tienen un lugar determinado para ejecutar sus tareas [16].

Con la Ley 1221 de 2008 se reconoce el teletrabajo como modalidad laboral y se crea la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo cuyo objetivo es promover la práctica a lo largo del territorio nacional y difunde las mínimas garantías laborales de los empleados relacionadas con su derecho al diálogo social y a la seguridad social de los trabajadores [12]. Esta misma norma jurídica establece y vela la igualdad de trato entre empleador y teletrabajador mediante una serie de mecanismos como el derecho a afiliarse en las organizaciones que sean de su interés, protección completa en el tema de seguridad social, remuneración justa, acceso constante a la formación y capacitación, protección a mujeres que se encuentren en estado de embarazo o lactantes, entre otros.

Para el 2008 se reglamenta la Ley 1221 mediante el Decreto 884 de 2012 cuya finalidad es sentar las bases para que todas las entidades tanto públicas como privadas promuevan el teletrabajo con la seguridad jurídica correspondiente. Esta normatividad abarca las normas básicas de cómo debe operar el teletrabajo en las organizaciones [17].

Para el sector privado, en este mismo Decreto se establece la existencia de un Acuerdo de Teletrabajo, este contrato contiene las especificaciones en que debe operar el teletrabajador y el empleador y no reemplaza el contrato previamente firmado por las dos partes. Este acuerdo debe contener las reglas en que este tipo de modalidad laboral se ejecutará al interior de la organización y los días y horarios en que el teletrabajador prestará sus servicios. La norma también sostiene que los teletrabajadores deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral y sus pagos los deben hacer a través de la recaudadora PILA; la novedad de que el empleado se encuentra en la condición de teletrabajador la debe reportar el empleador, así lo establece el Artículo 7 [17].

De otro lado, para el sector público el Artículo 6 del Decreto 884 de 2012 determina que cada entidad debe adaptar los manuales específicos de las funciones laborales del teletrabajador. El artículo 8 por su parte establece que el empleador fije las condiciones mínimas para que el Teletrabajo opere en la entidad pública; estos requerimientos básicos contienen el objeto de la modalidad, las condiciones, la seguridad de la información trabajada, el cubrimiento de los gastos por parte del empleador, el pago de seguridad y salud por parte del teletrabajador, entre otras. Asimismo en la norma se estipula que las entidades deben proporcionar los equipos y software, mantenimiento técnico, el pago por concepto de conexión de internet y energía eléctrica cuando haya lugar, y demás requerimientos por parte del teletrabajador. La afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral se presenta bajo las mismas circunstancias que en el sector privado [17].

El Teletrabajo promulga la igualdad de trato como uno de sus ejes fundamentales en términos de remuneración, formación y acceso a mejores oportunidades laborales; por eso siempre querrá combatir la discriminación en el empleo y protegerá la implementación de los regímenes legales de seguridad social [17].

De otro lado, la Ley 1341 de 2009 en su artículo 6 define las TIC como requisito fundamental para el desarrollo del teletrabajo. En 2010 con la Ley 1429 en su artículo 3 se establece la obligación al Gobierno de diseñar y promover todo tipo de programas de capacitación que fomente la generación empresaria del teletrabajo. Surgen otros decretos donde se dictan otras disposiciones aplicables al Teletrabajo.

Mediante la Resolución 2886 de 2008 se crea la Red nacional de Fomento al Teletrabajo, entidad coordinada por el Ministerio de Trabajo (Artículo 12 del Decreto 884 de 2012, proyecto pág 49). La resolución 2886 de 2012 presenta las entidades que hacen parte de la Red de Fomento del Teletrabajo y las obligaciones de cada una [13]

VII. CONCLUSIONES

En Colombia el Teletrabajo es un camino nuevo y aún es largo, sin embargo, actualmente se ha evidenciado mayor interés en promover esta modalidad en las empresas tanto del sector público o privado, debido a que se ha evidenciado una serie de beneficios para el empleador, el trabajador y el Estado.

El Teletrabajo se ha encargado de generar beneficios a los actores sociales gracias al equilibrio que logran percibir entre las exigencias laborales y las familiares, especialmente las relacionadas con el acompañamiento en la educación y formación de los hijos y los beneficios que esto trae, ciudadanos con valores más fuertes, amados y seguros de sí mismos.

El desarrollo y felicidad de un teletrabajo, incluso la competitividad y prosperidad de una empresa no están ligados a un lugar fijo, sino a las estrategias y herramientas que son usadas para cumplir con el compromiso laboral y a su vez donde se potencien las habilidades y competencias.

Con esta modalidad laboral se pueden llegar a disminuir las tasas de desempleo porque las empresas tendrán incentivos para generar oportunidades laborales, debido al ahorro en los espacios de colocación, de equipos de oficina, en los costos de instalación, en el vestido de los trabajadores, entre otros; se promueve la inclusión laboral, se promueve el uso eficiente de las Tecnologías de la Información y la Comunicación TIC. A este escenario se suma la disminución de los niveles de contaminación en los territorios, vías menos congestionadas y rápidas de transitar, todo ello haciendo posible el logro de ciudades sostenibles.

Los retos siguen siendo latentes, se requiere de contemplar estrategias para que las personas con alguna condición de discapacidad accedan al mercado laboral por medio del Teletrabajo.

REFERENCIAS

- [1] I. D. Jaramillo, «Presente y futuro del derecho del trabajo: breve historia jurídica del derecho del trabajo en Colombia,» *Opinión Jurídica*, pp. 57-74, 2010.
- [2] J. J. Vesga, «Los tipos de contratación laboral y sus implicaciones en el contrato psicológico,» *Pensamiento Psicológico*, pp. 171-181, 2011.
- [3] L. A. Diazgranados, 2010.
- [4] P. Lenguita, «Las relaciones de teletrabajo: Entre la protección y la reforma,» *Argumentos*, pp. 245-265, 2010.
- [5] M. Hardt y A. Negri, Imperio, Massachussets: Harvard University Press, 2000.
- [6] L. Osio, «El teletrabajo: Una opción en la era digital,» *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, pp. 93-109, 2010.
- [7] OIT, «Organización Internacional del Trabajo,» 23 Marzo 2013. [En línea]. Available: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_208161/lang--es/index.htm.
- [8] R. Rubio, «La transformación de los mercados laborales: el teletrabajo y sus alcances para el caso de Santiago, Chile,» *Revista de Geografía Norte Grande*, pp. 119-134, 2010.
- [9] Ministerio de Trabajo, Ministerio de las TIC, Libro Blanco. El ABC del Teletrabajo en Colombia, Bogotá, 2014.
- [10] E. Castillo, «Teletrabajo, una opción de productividad y eficiencia real para las organizaciones,» *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, pp. 1-5, 2010.
- [11] M. Rodríguez, «El teletrabajo en el mundo y Colombia,» *Gaceta Laboral*, pp. 29-42, 2007.
- [12] Ministerio de Trabajo, «Ministerio de Trabajo,» [En línea]. Available: <http://www.mintrabajo.gov.co/teletrabajo/abece-del->

decreto-reglamentario-de-teletrabajo.html.

- [13] Ministerio de Trabajo, «Portal Teletrabajo Colombia,» [En línea]. Available: <http://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8365.html>.
- [14] C. Pérez, «El teletrabajo: ¿Más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores?,» *Revista de Internet, Derecho y Política*, pp. 24-33, 2010.
- [15] M. d. C. Pérez y M. B. Telleria, «Las tic en la educación: nuevos ambientes de aprendizaje para la interacción educativa,» *Revista de Teoría y Didáctica de las Ciencias Sociales*, pp. 83-112, 2012.
- [16] Ministerio de Trabajo, «Portal Teletrabajo Colombia,» [En línea]. Available: <http://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8364.html>.
- [17] Ministerio de Trabajo, Bogotá, 2013.

BIOGRAFÍA

Diana Marcela García Estévez (1991) nació en Charalá, S/der (Colombia), el 21 de Julio de 1991. Se graduó en economía de la Universidad Industrial de Santander, y se ha desempeñado como investigadora de la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo (UNICIENCIA) de Bucaramanga (Santander) y de la Universidad Industrial de Santander. Sus áreas de interés son desarrollo regional y local, economía y mercado de trabajo.

Jaime Ardila Bernal, Abogado, Universidad Autónoma de Bucaramanga. Administrador de Empresas y Negocios Internacionales, Corporación Universitaria Remington. Magister Filosofía del Derecho y Teoría Jurídica, Universidad Libre – Bogotá. Especialista en Derecho Público, Universidad Externado de Colombia. Especialista en Docencia Universitaria, Universidad Cooperativa de Colombia. Especialista en Revisoría Fiscal y Contraloría, Corporación Universitaria Remington. Investigador, Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo UNICIENCIA.

Adriana Romelia Sarmiento Verbel, Magíster en Prevención de Riesgos Profesionales. Profesora, Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo