

**FLEXIBILIZACIÓN LABORAL: INCENTIVOS ECONÓMICOS DEL
TELETRABAJO COMO MODALIDAD DE CONTRATO LABORAL EN EL
ÁMBITO EMPRESARIAL.**

AUTORA: CIGNY DENETH ENCISO NIÑO



**PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS
DEPARTAMENTO DE DERECHO LABORAL
BOGOTÁ D.C**

2017

**FLEXIBILIZACIÓN LABORAL: INCENTIVOS ECONÓMICOS DEL
TELETRABAJO COMO MODALIDAD DE CONTRATO LABORAL EN EL
ÁMBITO EMPRESARIAL.**

AUTORA: CIGNY DENETH ENCISO NIÑO

TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR AL TITULO DE ABOGADA

**DIRECTORA: JULIANA PATRICIA MORAD ACERO- ABOGADA/ PROFESORA
INVESTIGADORA**

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS
DEPARTAMENTO DE DERECHO LABORAL
BOGOTÁ D.C**

2017

NOTA DE ADVERTENCIA

“La Universidad no se hace responsable por los conceptos emitidos por sus alumnos en sus trabajos de tesis. Solo velará por que no se publique nada contrario al dogma y a la moral católica y por qué las tesis no contengan ataques personales contra persona alguna, antes bien se vea en ellas el anhelo de buscar la verdad y la justicia”.

TABLA DE CONTENIDO

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	14
2. FLEXIBILIZACION LABORAL	15
2.1 Noción preliminar	15
2.2 Origen y antecedentes históricos	17
2.3 Escuela Neoclásica y escuela Keynesiana	19
2.4 Flexibilización laboral en Colombia y otros países	25
3. EL TELETRABAJO COMO UNA MODALIDAD DE LA ACTIVIDAD LABORAL.....	33
3.1 Noción.....	33
3.2 Antecedentes históricos	37
3.3 Características generales del teletrabajo en la legislación colombiana	41
3.4 Clasificación del teletrabajo.....	43
3.5 Desarrollo normativo en el sistema jurídico colombiano	46
3.6 Desarrollo de la figura en la jurisprudencia Nacional.....	53
3.7 Teletrabajo como consecuencia de la flexibilización laboral.....	64
4. EFECTOS DEL TELETRABAJO	66
4.1 Implementación de la figura a nivel mundial y principales efectos económicos que el mismo ocasiona como actividad laboral; en el marco de la contratación empresarial.....	67
4.2 Principales efectos que en materia laboral, genera esta modalidad de contrato en el territorio nacional	76
4.3 Principales efectos económicos que se generan en el ámbito empresarial colombiano y otros efectos que repercuten en la calidad de vida del trabajador	79
4.3.1 Aplicación concreta del teletrabajo en algunos sectores de la economía nacional	82
4.4 Estudio comparativo de los incentivos y desincentivos de carácter económico y laboral que genera la adopción del teletrabajo respecto de los trabajadores, las empresas y la sociedad.	87
5. CONCLUSIONES FINALES.....	90
6. BIBLIOGRAFÍA	94

*A mis padres Cesar Ricardo y Luz Marina,
pues con su amor, sacrificios y arduo
trabajo hicieron posible convertir este
sueño en una realidad.*

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, quiero expresar mi agradecimiento a Dios quien bajo su inmenso amor y sabiduría, me ha guiado a lo largo del camino permitiéndome así alcanzar esta importante meta a nivel personal; a mi familia y seres queridos ya que su apoyo y solidaridad se convirtieron en mi constante motivación para día a día seguir adelante con mi carrera, entregando en las aulas lo mejor de mi desempeño académico.

Por último, deseo extender mi gratitud al Departamento de Derecho Laboral de la Pontificia Universidad Javeriana y particularmente a su semillero de investigación en Derecho Laboral y Seguridad Social. Pues fue en su seno donde germinó la semilla que hoy da vida a este trabajo investigativo, atendiendo el importante llamado que la comunidad científica y académica dirigen hacia cada estudiante y profesional; a fin de fomentar el deseo de construir y formar nuevo conocimiento en esta apreciada y trascendental rama del Derecho.

RESUMEN

Con el auge de las tecnologías de la informática y las comunicaciones, la sociedad se ha visto conminada a realizar ajustes en el sistema laboral que respondan a los nuevos retos generados en materia de contratación empresarial. Por esta razón, surgen figuras tales como el teletrabajo: herramienta de integración laboral y social la cual, a partir del uso de instrumentos tecnológicos, informáticos y de comunicaciones permite la ejecución de la actividad de trabajo en espacios geográficamente distintos a las locaciones principales donde opera directamente la compañía. Dicha modalidad contractual genera una serie de efectos que repercuten tanto en el mercado laboral como en el sistema económico del país que decide implementarla.

Colombia, es uno de los países que ha estado dispuesto a flexibilizar las condiciones laborales reguladas por la normativa interna, a fin de lograr introducir satisfactoriamente esta útil herramienta generadora de empleo. Consecuentemente, se ven reflejados a nivel nacional los distintos efectos que dicha implementación ocasiona; estableciéndose así, un escenario idóneo para la realización de un análisis sobre los principales incentivos y desincentivos que este tipo de contratación laboral origina.

Palabras claves: *flexibilización laboral, teletrabajo, tecnologías de la informática y las comunicaciones, subordinación laboral, relación o contrato de trabajo, modalidades de la actividad laboral, sistema laboral en Colombia, sistema económico en Colombia, política nacional acerca del teletrabajo.*

METODOLOGÍA DE INVESTIGACION

La presente investigación se realizará a partir de la aplicación de un análisis económico sobre la información recolectada a través de las diferentes fuentes rastreadas y consultadas.

Así mismo, se efectuará en su momento un análisis económico del derecho respecto de las distintas disposiciones normativas, que a nivel nacional e internacional incentivan o desincentivan la implementación del teletrabajo como modalidad de ejecutar la actividad laboral; junto a los principales efectos que a partir de ellos se derivan en los ámbitos económico y laboral.

1. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene por objeto desarrollar la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son los incentivos económicos que se generan en la contratación privada como consecuencia de la implementación del teletrabajo; entendido este como una modalidad de contrato laboral que surge a partir de la flexibilización laboral? Para dar respuesta a este cuestionamiento resulta pertinente en primera medida, realizar un estudio analítico en cuanto a la figura de flexibilización laboral y las apreciaciones que de ésta se han realizado a nivel nacional e internacional. En segundo lugar, compete examinar la noción de teletrabajo como modalidad de la actividad laboral, a fin de establecer si esta es consecuencia directa del fenómeno de la flexibilización en materia laboral. Seguidamente, se estudiará y analizará la forma cómo se ha llevado a cabo la implementación del teletrabajo en diferentes países del mundo y cuáles han sido los principales efectos generados en el ámbito económico y laboral a partir de dicha implementación.

Posteriormente, se investigará cuál ha sido el desarrollo y tratamiento que la legislación laboral colombiana y la jurisprudencia nacional le han dado a esta figura; ello con el propósito de establecer los posibles efectos que en materia laboral genera esta modalidad de contrato y el impacto económico que el mismo produce en el ámbito empresarial. Por lo tanto, para lograr dicho cometido se procederá a analizar algunos sectores de la economía nacional que permiten evidenciar dicho fenómeno y adicionalmente, se presentará al lector un estudio comparativo entre los incentivos y desincentivos de carácter económico y laboral que ha generado la adopción del teletrabajo respecto de los trabajadores, las empresas y la sociedad. Para finalizar, se plantearán algunas conclusiones en cuanto a la implementación del teletrabajo a la luz de los diferentes efectos (incentivos y desincentivos) observados al interior del sistema económico y en el mercado laboral colombianos.

2. FLEXIBILIZACION LABORAL

A fin de desarrollar el objeto de investigación propuesto en la introducción, comenzaremos por estudiar el fenómeno de la flexibilización ya que es un concepto fundamental y clave del que se derivan las implicaciones de carácter laboral y económico que se pretenden evidenciar con el desarrollo del presente escrito. Por esta razón, iniciaremos este acápite estudiando la noción general de la flexibilización. Seguidamente, se realizará un recorrido histórico para comprender los orígenes de esta figura y adicionalmente, se emplearán las teorías de la escuela Neoclásica y de la escuela Keynesiana como herramientas para el análisis del mercado laboral que permiten comprender los efectos que genera la intervención del Estado en el mismo, junto a las leyes de la oferta y la demanda de mano de obra. Y por último, se examinará cuál ha sido el desarrollo de la flexibilización en el ámbito laboral colombiano y en otros países a fin de evidenciar las repercusiones o inferencias que surte en el campo económico.

2.1 Noción preliminar

En el contexto actual, nuestro ordenamiento jurídico nacional ha reconocido al Derecho laboral como una rama independiente, autónoma y especial del Derecho, que se ocupa de regular los vínculos laborales que tienen lugar en el curso de las actividades cotidianas desarrolladas por los individuos que viven en sociedad. Por esta razón, el 05 de agosto del año 1950 se crea el Código Sustantivo del Trabajo (en adelante C.S.T), con la finalidad de propiciar un ambiente económicamente equilibrado y socialmente óptimo para el cultivo de las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores¹.

¹ **ARTICULO 1o. OBJETO.** *“La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre {empleadores} y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.”* Edición Oficial del **CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO**, con sus modificaciones, ordenada por el

A su vez, dicho estatuto laboral postula en su artículo 5° un concepto del trabajo como modalidad de la actividad laboral, definiéndolo en las siguientes palabras:

“el trabajo que regula este Código es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo.” (Código Sustantivo del Trabajo, 1950)

En ese sentido, cualquier relación de carácter laboral que se adecue a los elementos contenidos en la citada definición; deberá someterse a la regulación especial existente en materia laboral.

Ahora bien, a partir de la anterior contextualización resulta posible determinar que dentro del ámbito profesional se crean instituciones y figuras propias de esta especialidad, creadas para dar respuesta a las diferentes necesidades, situaciones fácticas y fenómenos que suscitan a partir de la interacción entre los diferentes sujetos partícipes del mercado laboral. Algunos de los fenómenos y circunstancias que permean las relaciones de este talante provienen del nicho económico, donde las actividades de intercambio de bienes y prestación de servicios resultan ser esenciales para la subsistencia y el progreso de nuestra estructura social. Es a partir de este contexto reseñado que se produce la creación de figuras e instituciones tales como la flexibilización, permitiendo la armonización de los distintos factores y condiciones de variada naturaleza que repercuten tanto en la esfera económica como en la profesional.

Lo anterior contribuye a la generación de un ambiente óptimo, a partir del cual se pueden construir canales o vasos comunicantes entre el mercado laboral y el económico a fin de generar rendimientos que propicien su expansión y

artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950, la cual fue publicada en el Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951, compilando los Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951. Colombia.

crecimiento. A su paso, la sociedad y los individuos que la componen se van lucrando de estos procesos de interacción y trabajo coordinado que se presenta entre estos dos mercados; pues ello le permite alcanzar importantes avances de heterogénea índole los cuales optimizan su evolución y progreso como raza humana.

En consecuencia, se hace presente la noción de 'Flexibilización laboral' definida en términos generales como una figura cuya principal pretensión radica en la atenuación de rigideces presentes en las relaciones laborales, para así adecuar unas mejores condiciones de esta índole tanto para los trabajadores como para las empresas en el surgente modelo económico de globalización². Por tanto, al reconocer la existencia de este concepto en el Derecho laboral, emergen alrededor del mundo múltiples apreciaciones en cuanto a dicha noción y los innumerables efectos que la misma puede ocasionar dependiendo la óptica bajo la cual se analice y la intensidad con la que se estudie.

Para comprender un poco más el término de 'flexibilización' y los elementos que la componen, estudiaremos en la siguiente sección su origen y los diferentes acontecimientos históricos que dieron lugar a su surgimiento y conformación como fenómeno potencialmente capaz de permear las condiciones de interacción en los distintos mercados.

2.2 Origen y antecedentes históricos

La flexibilización es un concepto que encuentra su génesis en el continente Europeo en los años 70 bajo el contexto del neoliberalismo, "*teoría política y económica cuyo propósito principal radica en la reducción de la intervención del*

² **Flexibilidad laboral, un concepto que lleva 20 años en Colombia.** Publicado: junio 28, 2011. Última Actualización: junio 24, 2011. Disponible en: <http://actualicese.com/actualidad/2011/06/28/flexibilidad-laboral-un-concepto-que-lleva-20-anos-en-colombia/>

Estado” (Española, 2016). En ese sentido, pretende disminuir la rígida y excesiva regulación existente en materia económica, que se vislumbra en los horizontes del mercado a partir de las diferentes fallas y restricciones que lo afectan. Mientras que a su paso, se propugna por la limitación del tradicional intervencionismo del Estado, simplificando su participación a un nivel tal que no obstaculice la propiedad privada y el libre mercado. Por tanto, es dentro de esta atmosfera más liberalizada y flexible que encuentran acogida postulados como los de Adam Smith, en donde la economía se rige por las leyes de mercado, esto es, la oferta y la demanda (García, 2001).

Es pues, a partir de los anteriores cimientos que aparece la noción de flexibilización, como fenómeno económico que en términos generales hace referencia a la posibilidad de realizar cambios, alteraciones y variaciones de las condiciones actuales, según lo requieran las circunstancias sobrevinientes y lo demanden las necesidades surgentes. Dicha flexibilidad contribuirá a la formación de un ambiente idóneo para la auto-regulación de los mercados, permitiendo consecuentemente subsanar las fallas que el mismo adolece provenientes de la extrema rigidez del sistema. Asimismo, de manera tangencial aparece un aspecto de importante relevancia que se vincula directamente con la teoría promotora del libre mercado, esto es, el pleno empleo. Ya que, en la medida que el mercado empresarial se globalice y expanda sus horizontes, se gestaran relaciones de carácter profesional cuya regulación compete al Derecho laboral. Y es a partir de este último planteamiento, que podría surgir la duda en cuanto a la pertinencia y necesidad de que la flexibilización como fenómeno económico, repercuta en el ámbito jurídico encargado de reglamentar las relaciones laborales.

Válidamente podrían formularse las siguientes preguntas: ¿resulta posible afirmar que la flexibilización y liberalización del mercado en materia económica, generan algún tipo de consecuencia en las instituciones jurídicas existentes en la legislación laboral? ¿Acaso las disposiciones normativas que regulan los vínculos

laborales adolecen de cierta rigidez la cual requiere ser atenuada en algunos casos?

La respuesta a uno y otro interrogante podrá variar dependiendo la óptica bajo la cual cada legislación nacional las analice de conformidad con sus políticas de empleo y según el modelo económico adoptado. A continuación, se presenta al lector uno de los posibles parámetros a partir del cual los Estados pueden analizar los cuestionamientos señalados anteriormente para así, formular la respuesta que le resulte más conveniente. Dicho parámetro se focaliza en los postulados esgrimidos por dos escuelas económicas, a saber: la escuela Neoclásica y la escuela Keynesiana, puesto que ambas han contribuido en el estudio de los efectos que surte la flexibilización en la órbita laboral. En esa medida, se comenzará por describir la teoría de la escuela neoclásica y seguidamente se examinarán los postulados de la escuela Keynesiana para extraer de ambas los aportes más relevantes en materia laboral desde una perspectiva económica.

2.3 Escuela Neoclásica y escuela Keynesiana

La teoría neoclásica consiste básicamente en que *“en un mercado cualquiera bajo el análisis del equilibrio parcial, se supone que la situación de equilibrio prevalecerá en el corto plazo debido a la libre operación de las fuerzas del mercado”*.³

En concordancia con ello, la teoría neoclásica analiza el desempleo y el mercado del factor fuerza de trabajo, donde la mano invisible se ocupa de regular la oferta y la demanda generando consecuentemente una situación de equilibrio perfecto⁴. Dicho esto, se plantea que *“en el mercado laboral se generan unos excesos de*

³ Rubiano Macías, Jorge Enrique, revista EAN: A propósito de la flexibilización laboral, No. 49, 2003, pág. 147: “el equilibrio parcial toma como referencia la estática comparativa, método que parte de una situación de equilibrio inicial para llegar a una de equilibrio final, sin tener en cuenta lo que ocurre en el proceso.”

⁴ *Ibíd*em, pág. 141

oferta de mano de obra, los cuales no se comportan de igual manera en otros mercados; imposibles de eliminar pues su rigidez afecta el funcionamiento de las fuerzas de mercado” (Macías, 2003). Y a su vez, la rigidez también se deriva de la actividad intervencionista del Estado, puesto que, es a través de sus excesivas leyes y regulaciones que impide la formación del precio de una manera libre. Contrario sensu, para lograr volver a una situación de equilibrio cuando la oferta de la mano de obra es escasa, los mismos demandantes de este factor de producción (*fuerza de trabajo*) se encargarán de hacer subir el precio a un nivel de equilibrio tal que logre igualar nuevamente la oferta y la demanda⁵. En ese sentido, el pleno empleo se logra en la medida que se elimine el exceso insatisfecho de demanda de empleo. Ello quiere decir que, se logra un punto de equilibrio en el mercado laboral cuando se crean oportunidades de empleo proporcionales a la cantidad de mano de obra ofrecida por los trabajadores, por lo tanto, un incremento en la oferta de empleo representa la disminución en el exceso de demanda de mano de obra, ya que los empleadores se encargarán de demandar la cantidad de este factor de producción de conformidad con los niveles de fuerza de trabajo disponibles en mercado.

Ahora bien, dando una aplicación a estos planteamientos dentro del sistema colombiano nos encontramos con un Estado intervencionista, el cual participa en el mercado a través de la expedición de regulación a través de la cual fija unos salarios mínimos por año, subsidios e imposición de prestaciones sociales las cuales terminan por generar unos costos elevados en la contratación de mano de obra, pues para la empresa, el proceso de contratación de un trabajador implica la asunción de excesivos costos a fin de cumplir con los mandatos Estatales. De la mano de estas impositivas disposiciones esgrimidas por el ente Estatal, se encuentran los sindicatos laborales, los cuales a su vez generan un efecto pernicioso dentro del mercado laboral, pues dificultan la pura y simple conformación del vínculo laboral entre el trabajador y el empleador al querer

⁵ *Ibíd*em, pág. 141

intervenir en la relación profesional, en busca de prebendas y condiciones de trabajo que necesariamente implican para el empleador la asunción de precios elevados y la reducción en la cantidad de horas de trabajo.

Bajo esta óptica neoclásica, se puede concluir que las imposiciones que realiza el Estado a través de su rígida y estricta regulación como forma de intervención en el mercado laboral, las cuales versan generalmente sobre derechos del trabajador, generan para el empleador unos elevados costos en la contratación que derivan en desempleo. De la mano, los sindicatos hacen aún más gravosa la situación para el empleador, ya que por su parte demandan ciertas condiciones de trabajo que representan gastos superiores para el empleador. Por lo tanto, el remedio adecuado para atenuar estas circunstancias se focalizaría en una disminución significativa de los costos de contratación asumidos por el empleador, provocando como reacción derivada, una ampliación de las plazas de trabajo.

Por otra parte, se puede establecer que el importante aporte que realiza esta escuela en materia de flexibilización en torno al problema del desempleo, radica en la propuesta de flexibilizar los precios a través de la desregulación, permitiéndole libremente al mercado laboral alcanzar su punto de equilibrio óptimo. Por lo tanto, una medida que flexibilice la rigidez de la regulación en materia salarial, repercutiría en el aumento de la demanda de trabajadores, reduciendo necesariamente el desempleo y avanzando cada vez más hacia un nivel de pleno empleo.

Por contraposición a lo esgrimido, aparece la escuela keynesiana cimentando como eje fundamental de su teoría, la idea de que el Estado debe asumir un rol más activo en el mercado, ya que su precaria participación en el mismo resulta ser la causante de las fallas que en él se hacen presentes. Los postulados planteados por Keynes fueron establecidos a partir de la gran depresión americana de 1929, cuando se vio la necesidad de introducir cambios en los modelos económicos

implementados en la época. Propuso entonces una evolución del modelo capitalista que se venía desarrollando al interior de los mercados liberalizados y cuyo fundamento central radicaba en la propiedad privada sobre los medios de producción. Sin embargo, se percata de la existencia de una *“inestabilidad y ausencia de mecanismos equilibradores dentro de este modelo económico que permitan restaurar la producción y el pleno empleo en época de recesión”* (Mendez, 2008). En ese sentido, y a diferencia de lo argüido por la escuela neoclásica, las leyes naturales de oferta y demanda no resultan ser útiles para devolver al mercado el nivel de equilibrio una vez este se ha extraviado. Por esta razón, compete al Estado *“intervenir más activamente en el gasto privado, esto es, impuestos y tipos de interés; como también en el gasto público mediante servicios sociales y capital social”* (Mendez, 2008).

En ese sentido, la escuela keynesiana no solo acoge los conceptos de oferta y demanda, sino también el de demanda agregada, entendido este último como *“la cantidad de bienes y servicios que las familias, las empresas, el gobierno y el resto del mundo pueden y desean obtener a un determinado nivel de precios dentro de un periodo determinado en el país”* (MIml Economía, 2016). En esta medida, la teoría keynesiana empieza a definir la noción de salario como *“uno de los componentes básicos de la demanda agregada, además de reconocer su connotación como precio del mercado y aspecto que representa un costo para las empresas en materia de contratación laboral”* (Macías, 2003). Ahora bien, de cara a los postulados que profesa la teoría neoclásica, Keynes afirma que la problemática relacionada con el desempleo no es atribuible a las imposiciones económicas en materia de costos por concepto de salarios mínimos y prestaciones económicas adicionales, más bien se debe a que la demanda actual de mano de obra se encuentra satisfecha y en ese sentido no se generan nuevos empleos. Ello quiere decir que, en tanto las empresas no tengan la necesidad de saciar una demanda agregada insatisfecha, no se generaran nuevas ofertas de empleo.

En concordancia con ello, esta escuela declara, contrario a lo señalado por los neoclasicistas, que una flexibilización en los salarios provocaría un efecto negativo en la demanda total. Ello en razón a que, si partimos de la base de una demanda que se encuentra plenamente satisfecha y de una flexibilización del salario a través de la eliminación de un monto mínimo por parte del Estado, el efecto que se producirá será que los empresarios se abstendrán de contratar nuevos trabajadores debido a que no los necesitan y además los trabajadores que ya se encuentran contratados se verán perjudicados, pues el empleador podría aplicar una reducción a su salario amparado por la nueva política flexibilizada.

Señalado el anterior parámetro de análisis bajo el cual una legislación nacional podría fundar su decisión de flexibilizar su rígida regulación en materia laboral, podemos proceder a inferir las siguientes conclusiones parciales: la flexibilización surge como un concepto enmarcado dentro del modelo económico denominado neoliberalismo, a partir del cual la contratación de los trabajadores se flexibilizó atendiendo a las nociones económicas de oferta y demanda, permitiendo la atenuación de la rigidez existente en las disposiciones regulatorias en materia laboral.

En un contexto capitalista, el mundo de la economía globalizada trazó la senda que impulsaría el crecimiento empresarial, repercutiendo en el mercado laboral y de manera directa en la contratación de trabajadores, para el desarrollo de actividades al interior de estas estructuras económicas organizadas bajo unas condiciones y con ciertos derechos impuestos por el Estado. Esto conforme a la expedición de regulación que, si bien en algunos casos resulta ser excesiva y reprochable dados los desmedros que provoca, en otros tantos resulta ser necesaria para generar niveles de equilibrio dentro del mercado. Aun así, el fenómeno de la flexibilización permite cambiar o variar las condiciones bajo las cuales el trabajador desarrolla la actividad laboral, promoviendo la creación de

políticas flexibles de trabajo las cuales a su vez pueden favorecer al empleador reduciendo los costos en los que este incurre debido a los procesos de contratación de mano de obra.

Ahora bien, en cuanto a las teorías de las dos escuelas anteriormente analizadas se puede concluir: por una parte, el modelo neoclásico considera que el trabajo conforma en sí mismo un tipo de mercado donde los salarios son el precio que hay que pagar a cambio del factor de producción denominado fuerza de trabajo. Y como todo mercado, participan en él las fuerzas de la oferta y la demanda generando un punto de equilibrio óptimo al lograr un balance en el nivel de los salarios. En ese sentido, cuanto mayor sea el salario, menor será la cantidad demandada de mano de obra y será mayor la cantidad de fuerza de trabajo ofrecida. Ese exceso de demanda de empleo insatisfecha se soluciona con la creación de ofertas laborales por parte de los empleadores en una cantidad proporcional a la mano de obra disponible en el mercado. Pero ello implicaría la reducción del salario pues éste representa un costo relevante a cargo de la empresa y en ese sentido, no conviene su incremento ya que el empleador podrá considerar estos costos como un desincentivo para contratar. Los neoclásicos consideran que este tipo de circunstancias pueden ser solucionadas por la mano invisible (fuerza de mercado⁶) sin que sea necesaria la intervención del Estado a través de su excesiva, nociva y rígida regulación. Por lo tanto, la propuesta de la flexibilización desde esta teoría neoclásica radica en desregularizar el mercado laboral para que libremente alcance su punto de equilibrio óptimo y se elimine la rigidez en materia salarial reduciendo con ello el desempleo.

Por otra parte, el modelo keynesiano impulsa la activa y contundente participación del Estado en el mercado, ya que las leyes naturales de oferta y demanda resultan ser ineficientes a la hora de devolver al mercado laboral su nivel de equilibrio. Esta

⁶ Fuerza de Mercado. Término empleado para manifestar la interacción natural que se da entre la ley de la oferta y la demanda.

escuela al igual que la neoclásica, reconoce que el salario es el precio del mercado laboral y a la vez representa un costo para las empresas en materia de contratación laboral. Pero a diferencia de lo argüido por los neoclásicos, el modelo keynesiano defiende la intervención del Estado en el mercado laboral, puesto que la autoridad pública dispone de los instrumentos adecuados para conducir el mercado a un equilibrio de pleno empleo. Y además, afirman que la intervención estatal no es la causa del desempleo, la verdadera causa radica en que la demanda actual de mano de obra ya se encuentra satisfecha y por esa razón no se generan nuevos empleos. Por lo tanto, la solución planteada a esta problemática no es flexibilizar los niveles del salario, sino mantener la rigidez de esos montos mínimos establecidos por parte del Estado para impedir que la disminución de la demanda de mano de obra se traduzca en desempleo involuntario⁷ (Mas-Collel-Universidad de Harvard).

El estudio de las anteriores teorías nos permitirá analizar acertadamente los efectos que surte la flexibilización en el mercado laboral, dependiendo del factor o condición de mercado que se pretenda atenuar o flexibilizar y también contemplando la política económica y laboral adoptada por cada Estado. Por tanto, se estudiarán a continuación las diferentes manifestaciones de la flexibilización laboral al interior del Estado colombiano y posteriormente en otros países.

2.4 Flexibilización laboral en Colombia y otros países

En el año de 1990, se empieza a gestar al interior del ordenamiento jurídico colombiano, una reforma en materia laboral a partir de la promulgación de la Ley 50, cuyo objetivo radicaba en liberar de rigidez y facilitar las condiciones

⁷ **Desempleo involuntario.** Desempleo que incluye a todas aquellas personas que buscando empleo y estando dispuestas a aceptarlo al salario vigente e incluso a un salario menor, no lo encuentran a pesar de estar capacitadas para ello. http://www.eco-finanzas.com/diccionario/D/DESEMPLEO_INVOLUNTARIO.htm

establecidas por el legislador para la creación de nuevos empleos incurriendo en bajos costos tanto en la contratación como en el despido de trabajadores. La Ley 50 de 1990 se promulgó bajo el gobierno del ex presidente Cesar Gaviria, quien al respecto del propósito de la norma manifestó lo siguiente:

“Era necesaria por la globalización y la rotación de trabajos de la gente. Nadie puede decir que por su culpa haya más desempleo en Colombia. Lo que pasa es que el tema de la informalidad hay que atacarlo de una manera mucho más agresiva, como aumentar el acceso de la gente a recursos de capital y mejorar la capacitación de las persona” (Gaviria, Actualidad Derecho Laboral, 2011)

A modo de ejemplo, podemos mencionar las siguientes modificaciones legislativas en materia laboral que desarrollaron el anterior objetivo: tal es el caso de la implementación del empleo temporal⁸, la extensión de la jornada diurna hasta las 10:00 p.m.⁹, la reducción del valor dominical y festivo¹⁰, la reducción de los montos indemnizatorios en caso de despido sin justa causa¹¹, la eliminación de los sobrecostos que implicaba el anterior régimen de cesantías, el establecimiento de un salario integral para los salarios superiores a 10 SMLMV¹², diversas modalidades de contratación, entre otras¹³. Sin embargo, autores como Santa María y Rojas afirman que la Ley 50 de 1990 ocasionó un efecto contrario a otorgar estabilidad laboral para los trabajadores, debido a que paralelamente, se produjo un incremento en los costos generados a raíz de los procesos de despido a un trabajador con más de 10 años de antigüedad, pues cuantitativamente se

⁸ Artículo 71 y s.s. de la Ley 50 de 1990 *“que regula lo atinente a la prestación de servicios temporales”* y el artículo 6 del Decreto 4369 de 2006 *“que señala los casos en que se puede contratar con las empresas de servicios temporales”*

⁹ Artículo 25 de la Ley 789 de 2002. *“el cual modifica el artículo 160 del C.S.T”*

¹⁰ Artículo 26 de la Ley 789 de 2002 *“ que modifica el artículo 179 del C.S.T subrogado por el artículo 29 de la Ley 50 de 1990”*

¹¹ Artículo 28 de la Ley 789 2002 *“por el cual se modifica el artículo 64 del C.S.T subrogado por el artículo 6 de la Ley 50 de 1990”*

¹² Artículo 18 de la Ley 50 de 1990 *“ que modifica el artículo 132 del C.S.T”*

¹³ **Flexibilidad laboral:** un concepto que lleva 20 años en Colombia. 28 de junio de 2011. Disponible en: <http://actualicese.com/actualidad/2011/06/28/flexibilidad-laboral-un-concepto-que-lleva-20-anos-en-colombia/>

registraron como los más altos en América Latina. Esta situación generó una problemática para los trabajadores, ya que el factor 'antigüedad' representaba una disminución sustancial en las posibilidades para continuar en el trabajo, por tanto, los empleadores impedían a sus trabajadores la continuidad en el empleo con el fin de no permitirles alcanzar los años de antigüedad. (Rojas, 2001)

Con todo ello, a partir de la promulgación de la Ley 50 de 1990, la legislación laboral colombiana comenzó a sufrir una serie de modificaciones o reformas que paulatinamente atenuaron la rigidez inicial con que habían sido dotadas diferentes disposiciones que regulan materias e instituciones propias del Derecho Laboral. Bajo ese presupuesto, el Banco Interamericano de Desarrollo emitió un informe en el año de 1998 a partir del cual, impartió unos criterios a observar y adoptar por las economías de los países latinoamericanos en torno a esta materia. Así pues, dicho informe señaló que las políticas laborales de los países latinoamericanos se encuentran permeadas por objetivos redistributivos cuyo fin último radica en generar un aumento en la participación de los ingresos laborales de cara a las utilidades empresariales. Sin embargo, dichas políticas aun no apuntan hacia una redistribución del ingreso entre los mismos trabajadores y en ese sentido el Banco Interamericano ha dicho que:

“los beneficios laborales contemplados en las leyes latinoamericanas benefician solo a unos pocos, mientras que la mayoría de trabajadores deben vincularse a ocupaciones de carácter informal en las cuales se goza de pocas, o ningún tipo, de garantías. De esta manera, las normas de protección laboral representan un encarecimiento de los costos de transacción para la creación de empleo y un factor que promueve las desigualdades entre los mismos trabajadores latinoamericanos” (BID, 1998)

Y adicional a lo mencionado por el Banco, podemos señalar que el propósito de las reformas que entrañan el carácter de flexibilización laboral, ha sido principalmente mejorar el funcionamiento del mercado laboral a fin de que este

logre comportarse tal como lo haría un mercado de competencia perfecta. Por lo tanto, si toda clase de mercados incluyendo los de naturaleza económico y laboral, funcionan competitivamente, la economía alcanzará el óptimo de Pareto¹⁴. Ahora bien, en punto a la rigidez de las normas nacionales que reglamentan el aspecto salarial, cabe mencionar que una vez dicha rigidez se vea permeada por el fenómeno de la flexibilización, los salarios podrán ser determinados e incluso reducidos más elásticamente, provocando la disminución de los costos de producción de las empresas, lo cual a su vez propiciará las condiciones óptimas para generar una estabilidad en la producción y en el empleo.

De las anteriores apreciaciones realizadas, se deriva un análisis interesante en cuanto a la influencia que el mercado laboral puede llegar a ejercer sobre la economía en todos sus escenarios. Incluso, resulta posible aplicar conceptos y nociones propias de la ciencia económica al ámbito laboral a fin de estudiar el comportamiento de este último mercado y de establecer posibles teorías que determinen cuáles son las condiciones idóneas para que se pueda predicar del mercado de trabajo una constancia y estabilidad. En ese sentido, podría establecerse que la plaza laboral funciona bien si actúa en competencia perfecta.¹⁵ Sin embargo, esta afirmación ha sido debatida por diferentes economistas, pues consideran que el mercado laboral no opera de manera separada de otros mercados, toda vez que se ve afectado e influenciado por diversos factores de la economía. Para efectos de ejemplificar la situación ulteriormente señalada, resulta

¹⁴ **Óptimo de Pareto:** Situación económica tal que si se introducen cambios para beneficiar a alguna persona, el cambio necesariamente perjudica a otra. Es decir, no existe ninguna redistribución posible que beneficie simultáneamente a todas las personas. Disponible en: http://www.eco-finanzas.com/diccionario/O/OPTIMO_DE_PARETO.htm

¹⁵ La competencia perfecta es un concepto propio de la teoría económica empleado para describir la situación de un mercado donde las empresas carecen de poder para manipular el precio (precio-aceptantes), y se da una maximización del bienestar. Esto resulta en una situación ideal de los mercados de bienes y servicios, donde la interacción de la oferta y demanda determina el precio. Disponible en: http://www.eco-finanzas.com/diccionario/COMPETENCIA_PERFECTA.htm

conveniente citar las palabras del profesor Rolph Van der Hoeven¹⁶ quien aduce que:

“una caída en el salario real no garantiza, per se, la creación de nuevos empleos; ya que los salarios reales no solo representan un costo de producción sino también constituyen un determinante fundamental de la demanda agregada, tal y como es el caso en los países en desarrollo donde la propensión para ahorrar es mucho más pequeña que en los países desarrollados. En consecuencia, la caída en los salarios reales, al contrario de estimular la demanda de los empleos, puede conducir a recesiones prolongadas acompañadas de altas tasas de desocupación.”

A este respecto, el Banco Interamericano de Desarrollo fue enfático en señalar que: *“si los salarios no pueden bajar, por ejemplo en épocas de recesión, la disminución de la demanda de empleo será inevitable y el desempleo aumentará”* (BID, 1998).

Paralelamente, Van der Hoeven declara que:

“la creación lenta de empleos en actividades formales no puede atribuirse solamente a rigideces del mercado laboral. La falta de recursos para inversión, las barreras de acceso a mercados en otros países o la ausencia de incentivos para el desarrollo aparecen como los factores que más limitan el crecimiento de las economías formales en los países del tercer mundo. Además, la evidencia empírica muestra cómo algunas instituciones del mercado laboral, como el salario mínimo, están relacionadas con distribuciones de ingreso más progresivas” (Hoeven, 2000)

Concluyendo lo argüido por los autores en las anteriores citas mencionadas, se podría establecer que existe una relación inversa entre los costos laborales y el nivel de empleo, ya que un incremento en el nivel de costos laborales a cargo del empleador conllevará a una disminución en la cantidad de empleo ofrecida por

¹⁶ **Rolph Van Der Hoeven:** Nacido el 23 de junio de 1948 es profesor de economía del empleo y desarrollo en el Instituto Internacional de Estudios Sociales de La Haya y miembro del Comité de Cooperación para el Desarrollo del Consejo Consultivo Internacional.

este. Contrario sensu, si el salario como factor de remuneración de la fuerza de trabajo disminuye, aumentará la demanda de empleo ya que los costos laborales no alcanzan niveles relevantes en el patrimonio del empleador.

Ahora bien, realizando un parangón a nivel internacional es posible evidenciar que el valor de la hora en Colombia, en comparación con países como Chile, Argentina, Brasil y Perú es inferior; aunque frente a Ecuador y México este valor resulta ser superior. Y en relación con los países desarrollados del continente asiático dichos costos resultan ser mucho menores.

Sin embargo, en materia de competitividad el factor relevante a analizar es el costo laboral, entendido este como el resultado de dividir el costo laboral por hora, sobre el valor de la producción por hora. La aplicación de esta fórmula con el fin de establecer el costo laboral unitario permite concluir que el problema de competitividad de la industria colombiana respecto de países más desarrollados gira en torno a la baja productividad relativa (Nupía, 2016). En ese sentido una elevación en los costos laborales unitarios puede llegar a afectar de manera negativa el capital de las empresas, dificultando la creación de nuevas oportunidades laborales y por ende comprometiendo la competitividad de dicha organización económica en la industria colombiana, generando puntualmente un problema de productividad. Por tanto, la solución de cara a esta problemática surgente radica en incrementar los niveles de productividad nacional a través de la introducción de incentivos en la legislación laboral que la promuevan y fomenten.

Por otra parte, el autor Miguel Pérez¹⁷ señala en su artículo: ***“Flexibilización laboral en un mundo globalizado”***, que a nivel mundial se empieza a dar la implementación de la tercerización en materia laboral, como consecuencia de la internacionalización de los mercados y las nuevas posibilidades de negocios. Por esta razón, surge la necesidad de modificar las normas y mecanismos de

¹⁷ Miguel Pérez, presidente de la Asociación Colombiana de empresas de servicios temporales (ACOSSET)

contratación existentes a fin de que estos se ajusten a la realidad y respondan a las nuevas circunstancias que suscitan en el mundo dinámico de la actualidad.

Por lo tanto, las empresas se ven obligadas a reajustar las condiciones en las que su capital humano desarrolla la actividad laboral, produciéndose así unos costos laborales en los cuales necesariamente deberán incurrir si quieren competir eficientemente en los mercados globales. En ese sentido, Colombia ha incursionado en las sendas de la globalización participando así a nivel internacional en los mercados de Venezuela, Ecuador e incluso de la Comunidad Europea, circunstancia que le exige implementar medidas para el manejo flexible del recurso humano, lo cual ha conseguido a través de la creación de Empresas de Servicios Temporales (Pérez, 2016). Estas empresas han sido establecidas por la legislación laboral, a fin de que se especialicen en el suministro de trabajadores a terceros beneficiarios para que colaboren temporalmente en el desarrollo de sus actividades, conservando ésta el carácter de empleador respecto de aquellos. (social, Ministerio de protección, 2016).

Como síntesis de lo anteriormente dicho, podemos señalar que los diferentes países de Latinoamérica apuestan por el incremento de la productividad nacional a partir de la implementación de incentivos derivados de la flexibilización de normas laborales y atenuación de rigideces en los mecanismos de contratación existentes. Y de conformidad con esos presupuestos, Colombia ha incursionado en el manejo flexible del recurso humano a través de la creación de empresas de servicios temporales.

Ahora bien, trasladándonos a países del continente Europeo encontramos que en el caso de España, se reporta que el 88% de la población laboralmente activa se encuentran sometidos a una jornada laboral rígida predeterminada por la empresa, permitiendo así concluir que después de Finlandia y Suecia, España es el tercer país reportado como una de las naciones que menos flexibilidad laboral ofrece a

los trabajadores. Adicionalmente, se hacen evidentes otro tipo de rigideces en la legislación de los 28 países que conforman la Unión Europea, tales como la corta duración de los permisos para el cuidado de hijos menores y las diferencias en la duración del permiso de maternidad ya que mientras países como Suecia, Bulgaria y Dinamarca otorgan periodos por encima de las 50 semanas, otros países como España no llegan a la media de 27 semanas (Pérez-Barco, 2014).

Por otra parte, el autor italiano Marcelo Pedrazzoli en su obra "**Las nuevas formas de empleo y el concepto de subordinación o dependencia**" señaló que la flexibilización fue implementada en materia laboral, con el propósito de incrementar el trabajo en la población más joven. Y a partir de ello aparecieron los contratos de '*formazione e lavoro*' como una nueva figura contractual para jóvenes menores de 29 años, pues dicha categoría de edad reportaba un nivel de desempleo que alcanzaba el 42% (Donald, s.f.).

Concluyendo esta sección debemos mencionar que al igual que Latinoamérica, los países europeos también han realizado esfuerzos por flexibilizar las condiciones laborales de los trabajadores, aunque con mayores dificultades debido a la rigidez que reviste su normatividad. Aun así, la Comunidad Europea reconoce de manera generalizada que la flexibilización laboral es un concepto del derecho laboral que se asocia a la economía y que implica la incorporación de técnicas tendientes a incrementar la competitividad en el mercado; genera nuevas modalidades de contratación y provoca una discusión en torno al elemento de subordinación en el trabajo, a partir de la atenuación o modificación de ciertas condiciones rígidas de trabajo (Donald, s.f.).

Otra conclusión importante de esta sección es que el propósito de las reformas que flexibilizan o atenúan ciertas rigideces en materia laboral, ha sido principalmente el mejorar el funcionamiento del mercado laboral a fin de que este logre comportarse tal como lo haría un mercado de competencia perfecta.

Dicho esto, se estudiará a continuación la figura del Teletrabajo como concepto clave para el objeto de esta investigación, puesto que a partir de su estudio podremos concluir si es un modelo de la actividad laboral que emerge de la flexibilización en la esfera laboral.

3. EL TELETRABAJO COMO UNA MODALIDAD DE LA ACTIVIDAD LABORAL

El presente acápite tiene por objeto, estudiar la noción del teletrabajo y cada uno de los elementos que la componen. Por ello, comenzaremos analizando las distintas acepciones que entraña esta forma de actividad laboral, para después revisar los antecedentes históricos que le dieron origen. La comprensión de estos aspectos primigenios del teletrabajo facilitará el posterior estudio de sus características generales en la legislación colombiana y de las diferentes tipologías que existen. Luego de ello, haremos un recorrido a través del sistema jurídico colombiano para determinar el desarrollo normativo y jurisprudencial que ha tenido la figura del teletrabajo a nivel nacional. Y finalmente, dedicaremos unas líneas para concluir si el teletrabajo es o no una consecuencia de la flexibilización laboral.

3.1 *Noción*

El teletrabajo ha sido definido como un método, a través del cual se desarrolla la actividad laboral de una manera alternativa a la tradicional y que implica la utilización de las herramientas de telecomunicaciones en locaciones distintas a la habitual localización centralizada del trabajo (Burgos, 2001). Según la licenciada

española Mercedes García¹⁸, el teletrabajo se puede manifestar de formas diferentes pero aun así todas y cada una de ellas cimentan su eje central en la utilización de las tecnologías de la información y de las comunicaciones (*en adelante TIC*) como la herramienta principal de esta modalidad de trabajo.

Por su parte, Francisco Pérez de los Cobos¹⁹ ha definido doctrinalmente el teletrabajo como:

“la realización de trabajo a distancia (principalmente en tareas administrativas, aplicaciones de software y ciertas actividades comerciales) utilizando técnicas de la telecomunicación y/o de la informática. Además, es una forma de exteriorizar el trabajo del centro empresarial hacia los lugares en donde se desempeñarán los empleados. Las nuevas tecnologías son el medio o instrumento que hace posible la exteriorización de ciertas actividades que por su naturaleza debían prestarse en las instalaciones de la empresa” (Cobos, 1990)

A su vez, el doctrinante Xavier Thibault Aranda²⁰ ha señalado en cuanto al teletrabajo que:

“este es una forma de organización y/o ejecución del trabajo realizado a distancia, en gran parte o principalmente, mediante el uso intensivo de las técnicas informáticas y/o de telecomunicación (...) por lo que el computador actuará como medio de control sobre la actividad del trabajador y a su vez, como su instrumento de trabajo” (Thibault, El teletrabajo)

¹⁸ **Mercedes García-Camino Burgos**: reconocida licenciada en psicología por la Universidad Complutense, master en relaciones humanas y experta en ergonomía y factores humanos. Coordina proyectos de investigación sobre telecomunicaciones y discapacidad en el ámbito de la Unión Europea, numerosas publicaciones nacionales e internacionales y mantiene una presencia continuada en foros y seminarios.

¹⁹ **Francisco de Asís Pérez de los Cobos Orihuel**. Jurista español, docente de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad Complutense de Madrid. Quien ha realizado distintas publicaciones sobre el teletrabajo tales como su obra: *Nuevas Tecnologías y Relación de trabajo*. Valencia. 1990

²⁰ **Xavier Thibault Aranda**. Profesor de Derecho laboral en la Universidad Complutense de Madrid. Reconocido por realizar diversas publicaciones doctrinales en cuanto a la figura del Teletrabajo. *“El teletrabajo: Análisis jurídico- labora”*. Consejo Económico Social. Madrid. 2001,

En ese sentido, el Profesor Xavier Solá Monells²¹ ha afirmado que el teletrabajo constituye una nueva modalidad de prestación de servicios que ha arrivado las costas laborales y que por ende

“constituye una realidad de creciente importancia (...) cuya naturaleza es la de un negocio jurídico contractual de carácter laboral; el cual exige la concurrencia de los requisitos propios de todo contrato a saber: el consentimiento, el objeto y la causa”.

(Monells, 2005)

En concordancia con ello, estima necesario analizar la incursión de esta nueva figura en la órbita empresarial; por lo tanto dedica un significativo número de líneas en su obra titulada: **“la introducción del teletrabajo en la empresa: régimen jurídico”**, para analizar el ordenamiento jurídico español y las herramientas que el mismo ofrece a los empresarios para la adecuada implementación de esta modalidad de prestación de servicios respecto de los trabajadores con los que ya cuenta al interior de su organización laboral.

También resulta pertinente traer a colación, el informe sobre el teletrabajo denominado: **“Nuevos métodos de trabajo. 1999”** de la Dirección General Sociedad de la Información de la Comisión Europea; en el cual se realizaron las siguientes declaraciones en cuanto al concepto de teletrabajo:

“el concepto de teletrabajo se refiere más al trabajo con el ordenador a través de la red que al trabajo en casa. Es decir, nada impide el teletrabajo en una oficina. Sin embargo, una de las principales novedades que ha introducido la aparición del teletrabajo en la experiencia cotidiana de los trabajadores es la posibilidad de desarrollar la actividad laboral en su casa, o al menos fuera de lo que hasta ahora conocíamos como oficina. De hecho, la conexión virtual con otros trabajadores de la

²¹ **Xavier Solá Monells**. Profesor de Derecho laboral y de la Seguridad Social de la Universidad Autónoma de Barcelona. En su obra titulada: *“Relaciones laborales y Nuevas tecnologías”* nos ilustra en cuanto al teletrabajo como producto de las relaciones laborales que surgen a partir del empleo de nuevas tecnologías de la informática.

empresa y con los clientes convierte, en muchos casos, especialmente en empresas del sector servicios, a la oficina en un bien innecesario y prescindible”

De igual manera, la Unión Europea ha esgrimido su propio concepto sobre el significado de esta figura en el artículo 2° del Acuerdo Marco Europeo sobre el teletrabajo (en adelante AMET)²² y lo ha hecho en las siguientes palabras:

“Artículo 2°. El teletrabajo es una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular (...) El presente acuerdo cubre a los teletrabajadores. Se entiende por teletrabajador toda persona que efectúa teletrabajo según la definición anterior”

Acogiendo el tenor consagrado en el mencionado Acuerdo Europeo, el profesor Juan Arasanz Díaz²³ declaró que en España no existe definición absolutamente autónoma sobre el teletrabajo, diferente de la que ha sido determinada en el AMET y las diversas referencias que existen a nivel nacional para regular la cuestión. Arasanz también afirma que dicha noción del teletrabajo, hace hincapié en aspectos como el uso de las tecnologías de la información para la ejecución de la actividad laboral, su carácter voluntario y las garantías de igualdad de condiciones frente a los trabajadores ordinarios o permanentes (Díaz, 2008).

Por otra parte, la legislación colombiana ha definido 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 tecnologías de la información y de las comunicaciones para el contacto entre el

²² **Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo:** es un acuerdo elaborado por la Unión Europea en el cual se trazan objetivos y parámetros generales para la implementación del teletrabajo en todo el continente. <http://www.uned.ac.cr/viplan/images/acuerdo-marco-europeo-sobre-teletrabajo.pdf>

²³ **Juan Arasanz Díaz.** Docente asociado Universitat Pompeu Fabra de Barcelona. Departamento de Ciencias Políticas y sociales.

trabajador y la empresa; sin que sea necesaria la presencia física del trabajador en algún sitio específico de trabajo (Colombia, Ley 1221 , 2008 artículo 2°).

Como se ha evidenciado, no existe una única definición del teletrabajo pues son diversas las acepciones que existen. Pero ello no quiere decir que sean completamente diferentes entre sí ya que definen la figura a partir de los mismos elementos propios e imprescindibles que la caracterizan.

Ahora bien, con el fin de complementar la noción del teletrabajo hasta aquí estudiada, realizaremos un recorrido histórico que nos llevará al momento que dio lugar a la existencia de esta nueva modalidad laboral.

3.2 Antecedentes históricos

Desde sus inicios, los modelos de organización social han considerado la fuerza de trabajo como un importante factor de producción en sus economías. Antes del siglo XIX, la actividad laboral era desarrollada por los individuos en sus lugares propios de habitación o en locaciones relativamente cercanas a ellas. Posteriormente, como consecuencia del fenómeno de la industrialización el trabajo empieza a ser desempeñado en oficinas y fábricas, es decir, en lugares específicos y destinados particularmente para la realización de estas actividades.

Sin embargo, a medida que las instituciones sociales van creciendo y evolucionando, nuevos fenómenos surgen impulsando el desarrollo industrial a un nivel más avanzado y complementado por las innovaciones tecnológicas y herramientas de la comunicación. Esta situación permite que nuevamente la actividad laboral pueda ejercerse de manera descentralizada en diversos lugares, sin necesidad de limitarla o suscribirla a un espacio de trabajo común. Y es a partir de este contexto que aparece el teletrabajo como una nueva forma de trabajo

ejercida por un sujeto al que se denominará: ‘*teletrabajador*’. Adicionalmente, en la actualidad aparece un movimiento social llamado: “*la sociedad de la información*”²⁴ que surge como una forma más avanzada de la sociedad industrial, cuya existencia se evidencia a partir de múltiples circunstancias tales como la implementación de dispositivos móviles inteligentes, la enseñanza a distancia, el acceso a internet, las bases de datos y otra serie de sucesos que provocan un cambio en los hábitos y formas de cumplir con nuestras labores. (Universidad Nacional de San Juan Argentina)

Esta sociedad de la información se focaliza en la producción, transmisión y gestión de la información y del conocimiento que de ella se deriva, haciendo posible la prestación de múltiples servicios a través del uso de las TIC, tal como sucede con la telemedicina, es decir, la prestación de servicio de asistencia médica en casa, la telecompra, que consiste en la realización de compras a través de los mercados virtuales, la enseñanza y el desarrollo de la actividad laboral a distancia, es decir, el teletrabajo (Burgos, 2001).

De cara a estos fenómenos que evolucionan el sistema productivo, las empresas han iniciado un proceso de reorganización a fin de implementar los elementos multimedia a sus procesos de producción. Es así como todos los sectores que conforman la organización estructural de una empresa se ven afectados por este nuevo escenario y por ende la organización laboral también debe ajustarse a estos nuevos retos. En ese sentido, las condiciones en las que ahora se desarrollará la actividad laboral a su vez deben sufrir ciertas transformaciones tanto en términos de horas trabajadas como en la ubicación geoespacial del trabajo.

²⁴ **Sociedad de la información.** La Comisión Europea ha hecho uso de esta expresión para referirse a todos los servicios prestados a partir del uso de las Tecnologías de la Información y las comunicaciones.

Si bien el teletrabajo es una figura relativamente nueva, esta no tuvo como sede para su génesis nuestro territorio colombiano²⁵. En sus orígenes fue concebida para darle acogida al uso de recursos tecnológicos e informáticos que permitan una modalidad de trabajo, acorde a las necesidades que la globalización, las exigencias sociales y los cambios económicos van generando. Por esta razón, se piensa en la creación de una figura que permita la realización de la actividad laboral a distancia y con la implementación de nuevas tecnologías que promuevan la eficiencia que el constante movimiento del mercado exige.

Tradicionalmente, la relación laboral se ha caracterizado por la presencia del elemento *subordinación*, que reviste este vínculo jurídico de una rigidez tal bajo la cual se desarrolla la prestación de los servicios por parte del trabajador. Sin embargo, con la creación del teletrabajo dicho elemento se ve atenuado o en otras palabras, “flexibilizado”, permitiendo que la ejecución de la actividad laboral se dé de forma deslocalizada.

En países como Estados Unidos, la figura surge entre los años sesenta y setenta debido a que algunas empresas permitían que trabajadores de rango ejecutivo realizaran su labor desde lugares alternos a su sitio habitual de trabajo. Dicha situación, de la mano con los avances tecnológicos emergentes en la época permitieron establecer la noción del teletrabajo como aquella modalidad de actividad laboral consistente en la prestación de un servicio personal a distancia, a través del uso de herramientas y recursos tecnológicos y de comunicaciones. A este respecto, para el año 1973, Jack Nilles quien fuese el presidente de una importante empresa consultora norteamericana, empleó el término ‘*telecommuting*’, para hacer alusión a los desplazamientos de los trabajadores a la sede principal de la compañía en razón de las telecomunicaciones. Y tres años después, se planteó la noción de teletrabajo para describir la situación de llevar el trabajo al trabajador, contrario a lo que tradicionalmente se acostumbraba: el

²⁵ Sin embargo, es una figura del Derecho laboral que solo fue acogida y regulada hasta el año 2008; mediante la Ley 1221.

desplazamiento del trabajador hacia donde el trabajo lo llamara. Esta circunstancia, fue permitiendo paulatinamente la generación de empleo a partir de una flexibilización de carácter laboral. (Díazgranados)

Para los años ochenta y noventa, dicha modalidad contractual generó en el ámbito laboral una significativa inclusión de la población con discapacidad y madres cabeza de familia, dado que por su especial condición tendían a ser marginados y desestimada su fuerza de trabajo. Adicionalmente, el teletrabajo comenzó a ser usado como herramienta de descentralización empresarial provocando la expansión a nivel territorial de las diversas compañías que lo implementaron en su estructura laboral. (Dirección General Sociedad de la Información de la Comisión Europea, 1999)

De acuerdo con la anterior información se concluye lo siguiente: el teletrabajo es un concepto que surge en el marco de la actividad laboral y que guarda relación con el fenómeno de la industrialización y su posterior transformación en la denominada: sociedad de la información. Bajo ese contexto y con la implementación de herramientas tecnológicas e informáticas más avanzadas, se crea la posibilidad para el trabajador de desarrollar sus labores en lugares distintos al de la sede principal de la compañía.

A partir de estos acontecimientos se produce una evolución del sistema productivo, pues se empiezan a implementar nuevos procesos de producción con la incorporación de elementos multimedia. Por ende, las condiciones bajo las que se ejecuta la actividad laboral también deben transformarse para adaptarse a estos cambios que alteran la tradicional estructura empresarial. Esta situación, atenúa o flexibiliza un poco el elemento subordinación (por lo general presente en las relaciones laborales) al permitir que el desarrollo de la actividad laboral se dé de forma deslocalizada y en otras circunstancias un poco diferentes a las tradicionales. En ese sentido, la flexibilización de ciertas rigideces en materia

laboral facilitó a personas en situación de discapacidad y madres cabeza de hogar, el acceso a diversas oportunidades de trabajo.

Establecidas estas bases conceptuales e históricas, es necesario proceder a determinar las características propias del teletrabajo que hacen de él un método de ejecución de la actividad laboral alternativo al tradicional.

3.3 Características generales del teletrabajo en la legislación colombiana

La Ley 1341 de 2009 es una disposición normativa perteneciente a la legislación colombiana que consagra en su artículo 6° la definición de las TIC, característica y requisito esencial para el desarrollo del Teletrabajo. Así pues, dicha regulación señala que:

Artículo 6°. Definición de TIC. *“Las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (en adelante TIC), son el conjunto de recursos, herramientas, equipos, programas informáticos, aplicaciones, redes y medios, que permiten la compilación, procesamiento, almacenamiento, transmisión de información como voz, datos, texto, video e imágenes.”*

Por tanto, resulta posible establecer que una de las características fundamentales y esenciales de esta forma particular de desarrollar la actividad de trabajo radica en: la implementación y utilización de las tecnologías de la información y de las comunicaciones como herramienta principal para la realización de tareas laborales. En ese sentido, esta última afirmación se acompasa con la disposición anteriormente citada, determinando el empleo de las TIC como característica y requisito cardinal para que se dé el teletrabajo. Por otra parte, esta forma de trabajo puede llevarse a cabo a través de una conexión directa, es decir, *on-line*, o de manera diferida, es decir, *off-line*. En cuanto a la primera forma de conexión, podemos decir que esta implica la presencia de una conexión electrónica

establecida entre el trabajador y su centro de trabajo a través de un modem y un teléfono; por medio de la cual se efectúa la comunicación y transmisión del trabajo a cargo del trabajador. Contrario sensu, el teletrabajo que se realiza de manera diferida puede emplear aparte de la conexión electrónica, otros medios adicionales y convencionales de transporte, correo, mensajería tanto para la entrega como para la devolución del trabajo a su fuente (Burgos, 2001).

Otra característica fundamental radica en la modificación que el teletrabajo hace a las condiciones de tiempo y lugar de trabajo. Esto debido a que con la implementación de las TIC como herramienta propia de esta nueva modalidad laboral, el teletrabajador puede desempeñar su actividad profesional en cualquier sitio y en cualquier momento, circunstancia que de otra forma lo obligaría a comparecer físicamente a la empresa o lugar fijo de trabajo para cumplir con una jornada concreta en dichas instalaciones. Esta es sin duda alguna una de las expresiones más notorias de la flexibilización aplicada en materia laboral.

Como complemento de lo anterior, el mismo ordenamiento colombiano señala como características que definen al teletrabajo las siguientes:

En primer lugar, se advierte que consiste en una actividad que se lleva a cabo fuera de la organización en la cual se encuentran focalizados todos los procesos. Adicionalmente, implica la utilización de tecnologías que faciliten la comunicación entre las partes sin que estas se encuentren en un mismo espacio físico determinado para cumplir sus funciones. Y en tercer lugar enfatiza en describirlo como un modelo de organización diferente al convencional que replantea las formas de comunicación interna de la organización y en consecuencia genera nuevos mecanismos de control y seguimiento a tareas asignadas (Ministerio del Trabajo y Ministerio TIC).

En conclusión, el teletrabajo requiere para su configuración el uso de las TIC o herramientas multimedia pues son estos instrumentos los que permiten descentralizar la prestación del servicio por parte del trabajador, permitiéndole a su vez el ajuste de las condiciones de tiempo y lugar en las que desempeña su actividad profesional. En ese sentido, pasemos a estudiar las principales en las formas en que se manifiesta el teletrabajo.

3.4 Clasificación del teletrabajo

El teletrabajo, entendido como un método diferente a través del cual se realiza la actividad laboral, es susceptible de clasificarse según distintas modalidades a partir de las cuales se manifiesta. A este respecto, la autora Mercedes García-Camino establece en su texto “**Teletrabajo y discapacidad**”, una serie de categorías o tipologías del teletrabajo que para efectos académicos, resulta pertinente citar a continuación:

- En función del tiempo que se dedica, existen dos modalidades de teletrabajo:
 - I. **De tiempo completo**: el teletrabajador dispone dedicar tiempo para desarrollar la actividad laboral en similar cantidad a la que lo haría si estuviese cumpliendo con una jornada específica y completa de trabajo de forma convencional.
 - II. **De tiempo parcial**: el teletrabajador decide determinar qué periodo de tiempo determina para la ejecución de sus labores, de conformidad con sus necesidades y posibilidades.

En este sentido, el sujeto tendrá en la mayoría de los casos, la facultad de fijar su horario de trabajo comprendiendo que la determinación de acogerse a una u otra modalidad tendrán una repercusión de carácter económico.

➤ Según el lugar en el que se ejecute la actividad, podemos hablar de las siguientes tipologías:

- I. **Teletrabajo en el domicilio**: también conocido como *Telework*, consiste en el desarrollo de la actividad de trabajo desde casa. Esta modalidad de ejecución, genera ciertas ventajas para el teletrabajador tales como la posibilidad de trabajar de forma independiente y trabajar simultáneamente para diferentes empresas.
- II. **Teletrabajo móvil**: en este caso la realización de la actividad implica habituales desplazamientos y adicionalmente se caracteriza porque la información entre la empresa, el teletrabajador y los clientes circula mediante el uso de las telecomunicaciones. Por lo tanto, se requiere del uso de TIC portátiles e inalámbricos que faciliten su movilización física en diversas locaciones.
- III. **Teletrabajo en un Telecentro**: el telecentro o *teleservices Centre* consiste en una empresa que, se dedica a prestar servicios de carácter comercial, formativo o sustituye empleos que anteriormente exigen una presencia física. En ese sentido, los teletrabajadores únicamente tienen relación con la empresa promotora del telecentro. Tales son los casos de los centros de atención telefónica o call center y los centros de telemarketing.
- IV. **Teletrabajo en un centro de recursos compartidos**: también denominado *Neighbourhood Office*, es una modalidad en la que varios teletrabajadores comparten los mismos equipos y sistemas de telecomunicación. Los empleados pueden ser contratados por empresas diferentes y cada uno realizar actividades diversas a las de los demás teletrabajadores. Estos centros de recursos compartidos pueden utilizarse también para actividades de formación y de ocio.

➤ Según el tipo de relación laboral o estatus jurídico del teletrabajador se generarán una serie de efectos relacionados principalmente con la negociación de acuerdos, condiciones de trabajo, elección de tareas, jornada, etc. Las modalidades jurídicas propias de esta clasificación no son exclusivas del teletrabajo, sino que más bien tienen relación con el origen de la actividad. Dicho esto, surgen dos tipos de situaciones:

- I. **Por cuenta propia**: en esta modalidad se circunscribe a los profesionales autónomos que incorporan las TIC en la producción y distribución de su trabajo, siendo posible que desarrollen su actividad desde un lugar diferente al de la empresa para la que realizan sus servicios.
- II. **Por cuenta ajena**: el teletrabajo con esta modalidad contractual surge a raíz de dos perspectivas: la primera de ellas, por iniciativa de la empresa, quien además define si es en casa o en un telecentro. La segunda, nace como una fórmula de cooperación empresarial, es decir, la empresa subcontrata un conjunto de actividades. Así pues, la empresa puede ceder la gestión de algunas actividades o departamentos suyos a empresas o personas individuales diferentes a ella y especializadas en proveer este tipo de servicio; sin que su ubicación física influya en el proceso de producción o en la relación con la empresa contratante.

La distinción entre una y otra modalidad jurídica radicarán en determinar si el sujeto es el proveedor de un servicio (trabajo por cuenta propia), o si por el contrario es la empresa la que provee la actividad laboral y el sujeto trabaja para ella (trabajo por cuenta ajena).

Por su parte, la legislación colombiana establece otro tipo de clasificación apoyada por la jurisprudencia; cuya acotación resulta interesante y apropiada para el presente escrito. En ese sentido, la Ley 1221 de 2008 ha señalado en su tenor tres tipos de modalidades que se originan a partir de esta moderna forma de

desarrollar la actividad laboral y que además responden a los espacios de ejecución del trabajo, las labores a realizar y el perfil del teletrabajador. Por tanto, el artículo 2° de dicha disposición normativa establece las siguientes formas que puede revestir el teletrabajo:

- I. **Autónomos**: son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.
- II. **Móviles**: son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles.
- III. **Suplementarios**: son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.

Después de observar la tipología del teletrabajo, resulta pertinente complementar este proceso de investigación con un análisis del desarrollo normativo y jurisprudencial que el sistema jurídico colombiano le ha dado a esta novedosa figura laboral.

3.5 Desarrollo normativo en el sistema jurídico colombiano

En el mundo actual, donde la globalización es el principal fenómeno que encabeza la interacción universal entre los diversos sujetos, Naciones y Estados a fin de construir relaciones de diversa índole o naturaleza que trasciendan fronteras territoriales y barreras sociales, políticas, económicas y culturales, se presentan exigencias de carácter normativo y en otros casos consuetudinario que demandan el cambio de entornos a partir de los cuales se desarrollan dichas vinculaciones.

Es así pues, como el ámbito laboral en su afán de dar respuesta a dichos requerimientos, da surgimiento a la figura del teletrabajo como una modalidad que combina las políticas corporativas basadas en el cumplimiento de objetivos junto a los recursos tecnológicos necesarios para alcanzarlos (Ministerio del Trabajo y Ministerio TIC).

En este contexto, el ordenamiento jurídico colombiano comienza a prepararse a fin de establecer una regulación que facilite esta innovadora forma de organización laboral, óptima para ser acogida tanto por entidades del sector público como del sector privado. Por su parte, el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de las Tecnologías de la Información y de las comunicaciones trabajan de la mano con el propósito de generar un ambiente propicio para impulsar esta modalidad de trabajo en Colombia, ya que al adoptar estos nuevos procesos de innovación organizacional es posible conseguir un aumento en la productividad, a partir de la generación de procesos más eficientes y adecuados que nutran el mercado nacional con el objetivo de hacerlo más atractivo en la gran plaza internacional de intercambio de bienes y servicios. Y adicionalmente obtener unos entornos más favorables para el medio ambiente, la movilidad y las condiciones de vida de los trabajadores.

En ese sentido, el 16 de Julio de 2008 se emite la Ley 1221 cuya finalidad contemplada en el artículo 1° consiste en la promoción y regulación del teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo, cuya herramienta de trabajo principal serán las TIC.

En cuanto a su promulgación, la honorable Corte Constitucional ha manifestado que:

“en la exposición de motivos de la Ley 1221 de 2008 se da cuenta de las razones que llevaron al Legislador a regular el llamado teletrabajo, como un mecanismo para hacer

frente a los altos índices de desempleo, haciendo uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones” (Sentencia, 2013).

De conformidad con lo previamente señalado, resulta pertinente citar algunos de los principales móviles que llevaron al legislador a expedir la ya mencionada regulación, que funciona dentro del sistema jurídico como un faro orientador para el desarrollo e implementación de esta figura contractual:

“El teletrabajo es poner al servicio de nuestra comunidad el gran avance que han tenido la tecnología de la información y las comunicaciones, generando a través de ellas nuevos empleos, incrementando la productividad y la competitividad de las empresas, ofreciendo nuevas formas de empleo a personas con alguna discapacidad y padres o madres cabezas de familia. Lo que llegará a permitir dar cumplimiento a lo estipulado en la Ley 82 de 1993 artículos 3°, 8° y 10, los cuales establecen que el Estado buscará los mecanismos necesarios para dar protección especial a la mujer cabeza de familia, a través de capacitación gratuita, desarrollo de microempresas industriales, comerciales, artesanales, de economía solidaria y empresas familiares donde la mujer cabeza de familia realice actividades económicas rentables.”
(Colombia, Ley 1221 , 2008)

Posteriormente, el Presidente de la República junto a los Ministros del Trabajo y de las TIC expiden el decreto 884 de 2012 el cual reglamenta la Ley 1221 de 2008 ocupándose de las relaciones que se originan a partir del teletrabajo, es decir, relaciones de dependencia que operan en virtud de un contrato de trabajo o de una relación laboral vigente (Decreto 884, 2012 artículo 1°). Por lo tanto, este decreto sienta las sólidas bases sobre las cuales con plena seguridad jurídica las entidades públicas y las empresas del sector privado, podrán implementar esta nueva forma de organización laboral con la debida observancia y protección que merecen los derechos del trabajador. En relación con este último aspecto, se hace necesario expedir regulación que garantice la igualdad de los teletrabajadores respecto de los trabajadores ordinarios.

El mismo decreto consagra en su artículo 7° las obligaciones q suscitan en materia de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, determinado que los trabajadores contratados bajo la modalidad del teletrabajo deben encontrarse afiliados al sistema y los correspondientes aportes deben ser realizados a través de la Planilla Integrada de liquidación de Aportes. Y a su vez, la afiliación al Sistema de Riesgos Laborales requiere hacerse conforme a la ley pero adicionalmente se debe hacer el reporte en el formato de novedades y debe consultar con la respectiva Administradora de Riesgos Laborales²⁶ sobre la prevención de riesgos del teletrabajo. Ello aunado al deber del empleador de verificar previamente que el espacio en donde se desenvolverá el trabajador sea el adecuado y cumpla con las condiciones de seguridad que demandan las actividades laborales a ejecutar (Ministerio del Trabajo y Ministerio TIC)

Ahora bien, en cuanto a la obligación que versa sobre el suministro de equipos informáticos para la gestión y desarrollo de las asignaciones laborales, corresponde al empleador dotar al teletrabajador de los equipos, conexiones, programas necesarios para la ejecución de la labor; así como garantizar el mantenimiento de los mismos y también debe asumir los costos generados por concepto de consumo de energía y de los desplazamientos que deba realizar el trabajador por orden de su empleador (Colombia, Ley 1221 , 2008 artículo 6°). La anterior disposición se acompasa con lo mencionado en el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, que si bien recalca la obligación por regla general en cabeza del empleador en suministrar al trabajador las herramientas e instrumentos adecuados para la realización de sus labores, permite que excepcionalmente las partes puedan pactar que para el caso del teletrabajo sea el teletrabajador quien se provea a sí mismo los medios informáticos necesarios. Aun así, el empleador deberá reconocer una compensación en favor del trabajador que

²⁶ El artículo 9 del Decreto 884 de 2012 establece que las ARL deben elaborar una guía para la prevención y actuación en situaciones de riesgo adaptada a las condiciones de los teletrabajadores, para ser suministrada a estos y al empleador.

consigue por sí mismo o pone a disposición herramientas tecnológicas de su propiedad para el desempeño de la actividad profesional.

En cuanto a la jornada laboral de los teletrabajadores, cabe mencionar que pese a la flexibilidad que pueda generar esta innovadora organización profesional en materia de horario laboral, se requiere que en el contrato laboral se estipulen los días y horarios en los cuales el sujeto desarrollará el trabajo. Ello en razón a que debe existir un parámetro a partir del cual se pueda determinar la responsabilidad por accidente de trabajo y evitar también que la figura de jornada laboral sea totalmente flexibilizada, atenuada o desdibujada con esta modalidad de ejecución de las actividades de trabajo. En todo caso dicha flexibilidad en el horario laboral debe enmarcarse dentro de la jornada máxima legal evitando así la imposición de jornadas excesivas de trabajo al asalariado y que en consecuencia se vean disminuidos los beneficios que por regla general debe otorgar el teletrabajo. (Ministerio del Trabajo y Ministerio TIC).

En materia de derechos atribuibles al teletrabajador, tenemos como eje central y principal de esta forma no convencional de relación laboral el derecho a la igualdad, entendida como el trato igualitario que el empleador está obligado a dar tanto a sus teletrabajadores como a aquellos trabajadores tradicionales que físicamente se encuentran en las instalaciones del empleado. Ello quiere decir, que no hay lugar a discriminaciones por parte del empleador en razón de la forma de ejecución de la actividad laboral frente a trabajadores presentes y no presentes en las locaciones de la empresa. A este respecto, el tenor literal del 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”

Por otra parte, el tema relacionado con el auxilio de transporte se ha manejado de la siguiente manera: el artículo 10° del Decreto 884 de 2012 establece que:

“Cuando las actividades laborales no demanden gastos de movilidad al teletrabajador, no habrá lugar al auxilio de transporte. Cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable el tiempo laborado y el teletrabajador a petición del empleador se mantiene más de lo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social o en el Decreto-Ley 1042 de 1978, para los servidores públicos, el pago de horas extras, dominicales y festivos se le dará el mismo tratamiento de cualquier otro empleado”

Otro aspecto de gran relevancia jurídica, regulado también por la legislación colombiana radica en la naturaleza jurídica que reviste el vínculo concreto forjado entre el empleador y el teletrabajador. En ese sentido, dependiendo del caso, si el trabajador ya hace parte del personal, el empleador podrá suscribir con éste un acuerdo de teletrabajo que le da la condición de teletrabajador al empleado vinculado por medio de un contrato de trabajo. Este acuerdo se realiza por medio de documento anexo al contrato laboral, a través del cual se incorporan a este último las condiciones puntuales en las que se desarrollará el teletrabajo. A propósito de esto, el artículo 3° del Decreto 884 de 2012 señala aquellas condiciones a tener en cuenta: la primera de ellas está consagrada en el artículo 39 del Código sustantivo del Trabajo y seguidamente encontramos las relacionadas con el tema de garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores (Colombia, Ley 1221 , 2008 artículo 6°).

Por otra parte, en los casos que el trabajador aún no se encuentra vinculado laboralmente a la empresa, de entrada puede suscribir con el empleador un contrato de trabajo bajo la modalidad de teletrabajo. Pero en todo caso, la Corte Constitucional ha declarado que la vinculación de la persona como teletrabajador debe ser voluntaria tanto para el empleador como para el trabajador, se deben

observar siempre los requisitos establecidos en el artículo 39 del C.S.T. y adicionalmente, se deben precisar como mínimo los siguientes aspectos:

“ (i) “las condiciones del servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones tiempo y si es posible de espacio”; (ii) los horarios y los días en los que el teletrabajador va a desarrollar sus funciones, con el fin de que sea posible especificar la responsabilidad en el evento de un accidente de trabajo y se evite una carga desproporcionada de actividades a su cargo; (iii) en relación con los elementos de trabajo, se exige precisar las responsabilidades por su cuidado y fijar los procedimientos de entrega cuando se termine esta modalidad de vinculación; y finalmente, (iv) se debe disponer las medidas de seguridad informática” (Sentencia, 2016)

Adicional a las ya mencionadas disposiciones regulatorias del teletrabajo, la Ley 1429 de 2010 en su artículo 3° literal C, establece la obligación del Gobierno de diseñar y promover programas de formación, capacitación, asistencia técnica y asesoría especializada que conduzca a la formalización y generación empresarial de Teletrabajo. Y a su vez, la Ley 1562 de 2012 modifica el Sistema General de Riesgos Laborales y establece algunas disposiciones aplicables al Teletrabajo como por ejemplo las consagradas en los artículos 26²⁷ y 27²⁸.

Realizado este recuento normativo, compete ahora estudiar el tratamiento que la jurisprudencia nacional ha dado a esta novedosa modalidad contractual.

²⁷ **ARTÍCULO 26.** Modifíquese el literal g) y adiciónese el párrafo 2 al artículo 21 del Decreto número 1295 de 1994 así: g) Facilitar los espacios y tiempos para la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de salud ocupacional y para adelantar los programas de promoción y prevención a cargo de las Administradoras de Riesgos Laborales. **PARÁGRAFO 2o.** 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.

²⁸ **ARTÍCULO 27.** Modifíquese el literal d), y adiciónese un párrafo al artículo 22 del Decreto 1295 de 1994 así: d) Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de la empresa y asistir periódicamente a los programas de promoción y prevención adelantados por las Administradoras de Riesgos Laborales. **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.

3.6 Desarrollo de la figura en la jurisprudencia Nacional

Las altas Cortes de nuestro país se han comprometido en la última década, con la promoción e implementación del teletrabajo en todo el territorio nacional, a través del desarrollo jurisprudencial de múltiples aspectos que gravitan en torno a esta innovadora modalidad de contrato laboral. Así pues, la honorable Corte Constitucional ha proferido sentencias en distintas ocasiones, con el fin de llenar vacíos normativos y disminuir la presencia de ciertas irregularidades que se puedan presentar en cuanto a las siguientes aristas que componen la mencionada figura: (i) la protección integral en materia de seguridad social, desarrollada en la Sentencia C-337 de 2011, (ii) modalidades del teletrabajo abordadas en la Sentencia C-351 de 2013, y (iii) la implementación del teletrabajo cómo instrumento de flexibilización normativa en la Sentencia T-254 de 2016. Entre otros particulares elementos que se relacionan directamente con la materia, los cuales procederemos a estudiar a continuación.

Con el propósito de realizar dicho análisis jurisprudencial de manera organizada, se abordarán en primera medida los diversos pronunciamientos que el máximo tribunal constitucional ha proferido en sentencias de constitucionalidad y posteriormente en una decisión judicial que resuelve una acción de tutela.

Corte Constitucional:

- ***Sentencia C-337 de 2011. MP. Jorge Ignacio Pretelt. Protección integral en materia de seguridad social del teletrabajador***

Esta sentencia encuentra su génesis en una demanda de inconstitucionalidad incoada contra el literal c), numeral 6, artículo 6° de la Ley 1221 de 2008, por la cual se dictan algunas disposiciones que promueven y regulan el teletrabajo.

La norma acusada se encarga de regular las garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores y señala en el numeral 6° que ésta norma será aplicada de manera que se promueva la igualdad de trato entre los teletrabajadores y los demás trabajadores ordinarios²⁹.

De acuerdo con el tenor de esta disposición normativa, el demandante argumenta que el legislador ha incurrido en una omisión legislativa relativa, ya que al regular la protección en materia de seguridad para los teletrabajadores, prescindió de la inclusión del sistema de subsidio familiar con lo cual vulneró el derecho fundamental a la igualdad entre los trabajadores de esta particular índole y los trabajadores ordinarios. En ese sentido, la Corte considera que el problema jurídico radica en determinar si el legislador efectivamente incurrió en la vulneración a este derecho y en la omisión legislativa que se le acusa, al no contemplar el sistema de subsidio familiar dentro de la regulación de las garantías de seguridad social a favor de los teletrabajadores.

Esta sentencia, resulta relevante para el objeto de investigación desarrollado a lo largo del presente trabajo, ya que reconoce el teletrabajo como una nueva modalidad de contratación en el ámbito laboral y como instrumento para la generación de empleo. De cara a los elevados índices de desempleo evidenciados en el país, el legislador expidió la Ley 1221 de 2008. A su vez, recalca la intención de dicha normativa para impulsar una política pública nacional que

²⁹ **Artículo 6°. Numeral 6.** Lo dispuesto en este artículo será aplicado de manera que se promueva la igualdad de trato entre los teletrabajadores y los demás trabajadores, teniendo en cuenta las características particulares del teletrabajo y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa. La igualdad de trato deberá fomentarse, en particular, respecto de: c) 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.

fomente este tipo de contratación, a través de la creación de una Red Nacional de Fomento al Teletrabajo.

Después de hacer alusión al contenido de la Ley y enfatizar en los motivos que dieron lugar a su promulgación, la Corte procede a realizar un recuento histórico del nacimiento de esta figura contractual, remontando aquel acontecimiento a los años sesenta y setenta en Estados Unidos con el auge de las telecomunicaciones. En cuanto al desarrollo del teletrabajo señala esta Corporación que:

“en los países desarrollados, los avances en materia de telecomunicaciones han ocasionado el florecimiento del teletrabajo y cada día se recurre más a la posibilidad de emplear trabajadores localizados en ubicaciones remotas, lo que permite la reducción de costos operativos como el arrendamiento o compra de inmuebles, compra de mobiliarios, instalación de sistemas de vigilancia, consumo de los servicios públicos, entre muchos otros”

La Corte también es enfática en reconocer algunas de las diversas modalidades del teletrabajo tales como: el trabajo en el domicilio del empleado; el denominado centro satélite, el cual consiste en situar determinada fase de la actividad empresarial en un lugar diferente a la oficina; también reconoce el teletrabajo móvil, realizado sin necesidad de tener una locación precisa; el teletrabajo offshore, que básicamente consiste en que el trabajador se encuentra físicamente ubicado en un país distinto al de la sociedad matriz. Otra de estas modalidades se denomina telependularismo, a partir del cual el trabajador desarrolla parte de su actividad laboral en las oficinas de la empresa y la parte restante es desempeñada por fuera de dichas instalaciones; entre otras manifestaciones que han sido mencionadas a lo largo del presente escrito.

Adicionalmente, recoge este escrito jurisprudencial un poco de la doctrina que prevalece en torno a la materia; destacando lo siguiente:

“La doctrina ha definido el teletrabajo como “la realización de trabajo a distancia (principalmente en tareas administrativas, aplicaciones de software y ciertas actividades comerciales) utilizando técnicas de la telecomunicación y/o de la informática. Además, es una forma de exteriorizar el trabajo del centro empresarial hacia los lugares en donde se desempeñarán los empleados. Las nuevas tecnologías son el medio o instrumento que hace posible la exteriorización de ciertas actividades que por su naturaleza debían prestarse en las instalaciones de la empresa” (Cobos, 1990)

Otro de los aspectos importantes tratados en la sentencia, se relaciona con el elemento de subordinación presente en la relación laboral. A este respecto la Corte señala que:

“El surgimiento de esta nueva modalidad laboral redefine la concepción clásica de subordinación, pues, el teletrabajo no elimina la noción misma de subordinación, sino que la manifiesta de forma más sutil, más difusa. La subordinación se presenta aunque adopta de diversas maneras (por ejemplo, control a través de sistemas operativos), que incluso pueden ser más estrictas que las formas de subordinación tradicional. El poder de dirección u orientación en esta nueva forma de actividad empresarial, se realiza a distancia y el trabajador es controlado a través de mecanismos informáticos que miden los tiempos de trabajo, sus ausencias, descanso e incluso sus errores.” (Sentencia, 2011)

También, es consiente el máximo tribunal constitucional que la introducción de esta modalidad al mercado laboral, puede llegar a generar ciertos riesgos tales como el abuso y posibles situaciones de vulneración a los derechos del trabajador. Por lo cual, incluso desde el ámbito internacional se han adoptado medidas que garanticen la aplicación de la legislación laboral y que eviten los abusos en las jornadas laborales, sancionen la discriminación entre los teletrabajadores y los empleados convencionales, garanticen el descanso remunerado, etc. (Sentencia, 2011). En ese sentido, la jurisprudencia ha sido enfática en advertir que, si bien

el legislador tiene la potestad para configurar diversos instrumentos de vinculación laboral que respondan a las necesidades sociales; también se encuentra obligado a *“respetar las garantías mínimas de especial protección a la relación laboral consagradas en la Constitución (Sentencia, 2009).”*

Adicionalmente, señala la Corte las siguientes condiciones que deben ser garantizadas a todo teletrabajador en procura de respetar y garantizar sus derechos laborales:

“El artículo 6, numeral 6 señala expresamente que la igualdad de trato debe verse especialmente reflejada en el derecho a: constituir o a afiliarse a las organizaciones sindicales que escojan y a participar en sus actividades, a la protección de la discriminación en el empleo; a una remuneración justa, a la protección por regímenes legales de seguridad social, al acceso a la formación, a la edad mínima en la admisión del empleo, a la protección a la maternidad, al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador, al mantenimiento de las condiciones de salud en el sitio de trabajo, a la voluntariedad en el desempeño del teletrabajo con la posibilidad de retornar al trabajo convencional, a la prohibición de imputar las fallas técnicas al empleado y al reconocimiento de horas extras cuando así lo requiera el patrono.”

Por último, con el objetivo de garantizar la protección en materia de seguridad social, se debe asegurar el acceso y participación del teletrabajador a los sistemas de salud, pensiones, riesgos profesionales y subsidio familiar, pues este, es una especie que hace también parte del género de la seguridad social.

Por esta razón, la Corte Constitucional concluye esta sentencia declarando la exequibilidad condicionada de la norma acusada, siempre que además se entienda incluido el sistema de subsidio familiar.

➤ **Sentencia C-351 de 2013. MP. Jorge Ignacio Pretelt. Modalidades de teletrabajo.**

Al igual que la anterior sentencia examinada, ésta se origina a partir de una demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 3° y el numeral 1 del artículo 6° de la Ley 1221 de 16 de Julio de 2008.

La primera disposición acusada (artículo 3°), hace referencia a la política pública de fomento al teletrabajo señalando la participación conjunta de los Ministerios de la Protección Social, de las Comunicaciones, del Comercio, Industria y Turismo y del Departamento Nacional de Planeación, entre otras instituciones públicas; a fin de formular una política pública de fomento al teletrabajo, que tenga en cuenta la infraestructura de telecomunicaciones, el acceso a equipos de computación, divulgación y mercadeo, la capacitación e incentivos, etc. Adicionalmente, la norma establece la obligación al Ministerio de la Protección Social de formular una política pública de incorporación al teletrabajo de la población vulnerable.

Ahora bien, la segunda norma acusada (artículo 6°) regula las garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores, estableciendo en el numeral 1° lo siguiente:

“A los teletrabajadores, dada la naturaleza especial de sus labores no les serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno. No obstante la anterior, el Ministerio de la Protección Social deberá adelantar una vigilancia especial para garantizar que los teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo.”

En el particular caso, declaran los demandantes que el legislador incurrió en una omisión legislativa, pues no se incluyó a las organizaciones sindicales como agentes partícipes de la construcción de la política pública para el fomento del teletrabajo. La anterior situación provocaría la inobservancia de un deber

constitucional, consistente en asegurar la participación democrática en la toma de decisiones que los puedan afectar. Y adicionalmente, consideran que la segunda disposición normativa acusada, provoca una discriminación en contra de los teletrabajadores, al declarar que no tienen derecho al pago de horas extra, recargos por trabajo nocturno y por no tener derecho sobre las jornadas laborales. En ese sentido, la Corte considera que el problema jurídico a resolver radica en establecer si la formulación de una política pública de fomento al teletrabajo por parte del Gobierno Nacional, que no contemple la participación democrática de las organizaciones sindicales, constituye una omisión legislativa relativa que vulnere los postulados constitucionales. De otra parte, compete resolver si con la restricción de la aplicación de disposiciones atinentes a jornadas laborales, horas extraordinarias y trabajo nocturno, se está discriminando a los teletrabajadores, sin que exista razón constitucionalmente admisible.

Esta sentencia reitera el precedente judicial sentado por la Corte, pues es reiterativa en manifestar total admisión del teletrabajo como una nueva realidad que forma parte del mercado laboral. Por esta razón, describe de manera general las tres modalidades a partir de las cuales se ejecuta esta particular forma de actividad laboral en la legislación nacional, a saber, Ley 1221 de 2008:

*“Esta misma disposición regula el ejercicio del teletrabajo a través de tres modalidades: (i) los **autónomos**, que son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones, (ii) los **móviles**, trabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuya herramienta de trabajo son las tecnologías de la información y la comunicación en dispositivos móviles y (iii) los **suplementarios**, que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo en una oficina”.*

También destaca esta Corporación judicial, la importancia que tiene la Ley 1221 de 2008 al regular la materia, pues en ella el legislador tuvo la clara intención de crear una política pública de fomento al teletrabajo, apoyando dicha modalidad de contratación y su implementación a nivel nacional. Ahora bien, uno de los importantes aportes que se destacan de esta sentencia, versa sobre un factor relevante que compone la política pública del teletrabajo en el país y que consiste básicamente en la prelación que tienen las personas en situación de discapacidad, desplazamiento forzado, en condiciones de aislamiento geográfico, madres cabeza de hogar, población en reclusión, etc. (Sentencia, 2013).

La anterior declaración se acompasa con lo manifestado en la exposición de motivos de la Ley 1221, cuando se expresa que el artículo 22 de la Ley 361 de 1997 contempla la obligación que tiene el Gobierno de adoptar medidas de creación y fomento de las fuentes de trabajo para las personas con limitación, dentro de la política nacional de empleo.

Por último, en cuanto al tema de la subordinación como elemento presente en las relaciones de carácter laboral, la Corte reitera lo ya manifestado en la sentencia C-337 de 2011, considerando al teletrabajo como un atenuante de dicho factor. Y en cuanto los cargos formulados en la demanda, resuelve este máximo tribunal de lo constitucional declarar la exequibilidad condicionada del artículo 3°, pues debe entenderse que las organizaciones sindicales tienen derecho para participar mancomunadamente con Ministerio del Trabajo en la misión de diseñar la política pública de fomento al teletrabajo. Y en lo atinente al cargo formulado contra el artículo 6°, decide la Corte inhibirse por ineptitud sustantiva de la demanda.

➤ **Sentencia T-254 de 2016. MP. Luis Guillermo Guerrero. Implementación del teletrabajo cómo instrumento de flexibilización normativa.**

Esta sentencia se basa en una Acción de tutela instaurada por un ciudadano en contra de la Defensoría del Pueblo. Los fundamentos para interponer la acción fueron los siguientes: el señor Jaime Alberto Rincón Correa presentó acción de tutela con el fin de obtener el amparo de sus derechos a la dignidad humana, a la igualdad, al trabajo, a la salud y a la inclusión social, pues consideraba que dicha entidad estaba vulnerándolos con su omisión al no ajustar sus condiciones laborales a las necesidades de su discapacidad, cuando, en reiteradas ocasiones, sus médicos tratantes han emitido las respectivas recomendaciones de salud ocupacional, incluyendo aquellas relativas a la incorporación en programas de teletrabajo.

El problema jurídico a resolver fue delimitado por la Corte en los siguientes términos:

“surgen algunos interrogantes vinculados con el deber de garantizar la inclusión en el empleo de las personas con discapacidad, que conduce a analizar si en el caso bajo examen se presenta o no una vulneración de los derechos a la dignidad humana, a la igualdad y al trabajo reseñados en la demanda.”

A este respecto, la Corte manifiesta que dada la protección de rango constitucional que se predica del derecho al trabajo, resulta necesario el establecimiento de entornos idóneos para la movilidad y acceso de las personas con discapacidad. Y en congruencia con ello, se deben generar diversas oportunidades de empleo que faciliten tanto la búsqueda como la permanencia en el mismo, incluso si se deben realizar ajustes razonables para ello (Sentencia, 2016).

Ahora bien, el aporte característico realizado por esta sentencia en materia de teletrabajo, consiste en denominar ésta figura como instrumento de flexibilización normativa que facilita la inclusión laboral de las personas con discapacidad. En torno a ello, la máxima Autoridad Judicial para asuntos constitucionales se ha pronunciado de la siguiente manera:

“Esta nueva modalidad pretende incentivar la creación de empleo y autoempleo a partir de la flexibilización de la jornada laboral. Ella tiene lugar cuando a través de las TIC se suple la necesidad de un horario fijo como supuesto para que el trabajador esté en contacto con su empleador y realice las funciones que le son asignadas (...) Con la redefinición del clásico concepto de la jornada laboral rígida e inmóvil, el trabajador ahora tiene mayor capacidad para manejar su tiempo, hasta cierto punto, de forma un poco más libre, determinando generalmente los momentos del día en los que cumplirá con las funciones asignadas.”

A partir de estos pronunciamientos, se ha considerado al teletrabajo como una herramienta de inclusión social y laboral a favor de personas vulnerables y en condiciones especiales. Y en cuanto al tema de la flexibilización, la Corte también ha manifestado que:

“la creación del teletrabajo también debe ser vista como una medida de flexibilización normativa, que representa una importante iniciativa del legislador a través de la cual es posible adecuar la forma de prestación de los servicios de personas en desigualdad material a sus necesidades particulares, con el propósito de que puedan acceder a una actividad laboral en igualdad de condiciones (...) la flexibilización de los elementos clásicos del contrato trabajo, evita que el transporte o la necesaria adecuación del lugar de trabajo se tornen como límites que impidan la realización de sus derechos.”

Concluyendo este estudio jurisprudencial, podemos afirmar que la Corte Constitucional ha reconocido en sus providencias el teletrabajo como una nueva forma de contratación que hace parte del mercado laboral y como instrumento para la generación de empleo. Complementariamente se ha señalado que el

surgimiento de esta nueva modalidad laboral redefine la concepción clásica de subordinación, pues el teletrabajo no elimina la noción misma de subordinación, sino que la manifiesta de forma más sutil.

Adicionalmente, la Corte ha manifestado que debido a la protección de rango constitucional que se predica del derecho al trabajo, se deben establecer entornos idóneos para la movilidad y acceso de las personas con discapacidad. Y en ese sentido, resulta necesaria la creación de una política pública del teletrabajo que dé prelación a las personas en situación de discapacidad, desplazamiento forzado, en condiciones de aislamiento geográfico, madres cabeza de hogar, población en reclusión, etc. Lo anterior permite denominar ésta figura como instrumento de flexibilización normativa que facilita la inclusión laboral y social de personas en condiciones especiales.

De los pronunciamientos de la Corte también se concluye que debe entenderse que las organizaciones sindicales tienen derecho para participar mancomunadamente con Ministerio del Trabajo en la misión de diseñar la política pública de fomento al teletrabajo. Y de igual forma se debe asegurar el acceso y participación del teletrabajador a los sistemas de salud, pensiones, riesgos profesionales y el subsidio familiar.

Por último, ha advertido el máximo tribunal que la introducción de esta forma de actividad laboral (la cual se puede desarrollar a través de diversas modalidades), puede llegar a generar ciertos riesgos tales como el abuso y posibles situaciones de vulneración a los derechos del trabajador. Por lo cual, el legislador tiene la responsabilidad de configurar diversos instrumentos de vinculación laboral que respondan a las necesidades sociales, bajo la estricta observancia de las garantías mínimas de especial protección a la relación laboral consagradas en la Constitución.

A partir de la construcción de conocimiento que se ha llevado a cabo con el desarrollo de este acápite, contamos con las bases suficientes para determinar si el teletrabajo es una consecuencia de la flexibilización laboral, a la luz de la primera parte de este trabajo de investigación.

3.7 Teletrabajo como consecuencia de la flexibilización laboral

A medida que las instituciones sociales van creciendo y evolucionando, nuevos fenómenos surgen impulsando el desarrollo industrial a un nivel más avanzado y complementado por las innovaciones tecnológicas y herramientas de la comunicación. En el contexto actual, se advierte la existencia de una sustitución de la subordinación, como elemento que reviste al vínculo jurídico laboral de una rigidez tal bajo la cual se desarrolla la prestación de los servicios por parte del trabajador. Esta sustitución tiene lugar a partir de la denominada '*Flexibilización laboral*' definida en términos generales como una figura enmarcada en el modelo económico del neoliberalismo, cuya principal pretensión radica en la atenuación de rigideces presentes en las disposiciones regulatorias de las relaciones laborales.

El propósito de las reformas que flexibilizan o atenúan ciertas rigideces en materia laboral, ha sido principalmente el mejorar el funcionamiento del mercado laboral a fin de que este logre comportarse tal como lo haría un mercado de competencia perfecta. Por esta razón y como consecuencia de la flexibilización aparece el teletrabajo permitiendo al trabajador el desarrollo de sus actividades a través de las tecnologías de la información y las comunicaciones, sin la necesidad de que haya un desplazamiento físico para prestar sus servicios. Esta situación permite que nuevamente la actividad laboral pueda ejercerse de manera descentralizada en diversos lugares, sin necesidad de limitarla o suscribirla a un espacio de trabajo común (Hernández, 2014).

Lo anterior quiere decir que, el teletrabajo es una modalidad de trabajo flexible y a distancia que transforma las relaciones laborales debido a que con la implementación de las TIC como herramienta propia de esta nueva modalidad laboral, el teletrabajador puede desempeñar su actividad profesional en cualquier sitio y en cualquier momento, circunstancia que de otra forma lo obligaría a comparecer físicamente a la empresa o lugar fijo de trabajo para cumplir con una jornada concreta en dichas instalaciones. Esta es sin duda alguna una de las expresiones más notorias de la flexibilización aplicada en materia laboral.

Ahora bien, en cuanto a las repercusiones que genera el teletrabajo sobre el elemento de subordinación, la Corte Constitucional se pronunció en una sentencia de constitucionalidad, a partir de la cual resulta posible concluir que la figura del teletrabajo no anula completamente el elemento de subordinación en el marco de una relación laboral, sino que más bien redefine este concepto clásico al atenuar un poco la rigidez con que hasta entonces había sido revestido. Este cambio permite adoptar ahora, una concepción equidistante a la tradicional, consistente en la transformación o evolución de la subordinación a una “*telesubordinación*” (Aranda, 2001). De acuerdo con lo anterior, es viable afirmar que la existencia de esta modalidad de actividad laboral conlleva a la participación activa del legislador, para la creación de condiciones que flexibilicen la rigidez del tradicional contrato laboral y permitan el pacífico y efectivo surgimiento de las nuevas modalidades en la contratación. Ello siempre y cuando se respeten los límites fijados para evitar los abusos y garantizar condiciones dignas de trabajo (Sentencia, 2011).

En otra oportunidad, la Corte también señaló que:

“Esta nueva modalidad pretende incentivar la creación de empleo y autoempleo a partir de la flexibilización de la jornada laboral. Ella tiene lugar cuando a través de las TIC se suple la necesidad de un horario fijo como supuesto para que el trabajador esté en

contacto con su empleador y realice las funciones que le son asignadas.” (Sentencia, 2016)

Como conclusión parcial de lo anteriormente expuesto, resulta válido afirmar que contrario a lo que tradicionalmente se acostumbraba, el teletrabajo permite desplazar el trabajo hacia donde el trabajador lo requiera o se encuentre ubicado. Esta circunstancia, contribuye paulatinamente la generación de empleo a partir de una flexibilización de carácter laboral respecto de las condiciones de ejecución de la actividad de trabajo. Al ser el teletrabajo una consecuencia de la flexibilización laboral, se producen unos efectos de carácter laboral y económico a los cuales se debe prestar particular atención, como por ejemplo los relacionados con la disminución de costos laborales, entre otros. Por esta razón dedicaremos el siguiente acápite al análisis de esos impactos derivados de la implementación del teletrabajo.

4. EFECTOS DEL TELETRABAJO

Después de haber confirmado la existencia de un nexo causal entre la flexibilización laboral y el teletrabajo, desarrollaremos en este acápite los temas relacionados con los efectos del teletrabajo en los ámbitos económico y laboral. Para ello, comenzaremos por estudiar la implementación que se la ha dado a la figura a nivel mundial junto con los principales efectos económicos que genera esta actividad laboral en el marco de la contratación empresarial. En un segundo momento, examinaremos cuáles son los principales efectos que en materia laboral y económica genera el teletrabajo en el territorio nacional. Y para ilustrar de una mejor manera al lector en cuanto a las repercusiones de carácter económico se observará la aplicación concreta del teletrabajo en algunos sectores de la economía nacional. Posteriormente, se culminará este apartado con un estudio comparativo de los incentivos y desincentivos de carácter económico y laboral que

surgen a partir de la adopción del teletrabajo, respecto de los trabajadores, las empresas y la sociedad.

4.1 Implementación de la figura a nivel mundial y principales efectos económicos que el mismo ocasiona como actividad laboral; en el marco de la contratación empresarial

El teletrabajo es una figura que ha tenido acogida alrededor del mundo, como modalidad particular de llevar a cabo el desarrollo de la actividad laboral. Dicha modalidad de trabajo flexible y a distancia, transforma las relaciones laborales que proporcionan o reportan una serie de beneficios tanto para los trabajadores, pues estos tienen control sobre su tiempo, como para las empresas debido a que brinda una mayor productividad que se deriva del aumento de la calidad de vida de los trabajadores (Ministerio del Trabajo y Ministerio TIC).

De manera general, podemos señalar que algunos de los beneficios que se obtienen a partir de la adopción del teletrabajo se reflejan tanto en el ámbito laboral como en el económico, incentivando a los gobiernos a introducir esta innovadora forma de ejecución del trabajo, a fin de mejorar los rendimientos para las empresas locales y modificar favorablemente las condiciones en las que se desenvuelve el trabajador. Algunos de los beneficios consisten en:

- Un aumento de la productividad y reducción de los costos fijos,
- Mejora en la calidad de vida de los trabajadores e incentiva el trabajo en equipo
- Promueve la inclusión social
- Aporta al mejoramiento de la movilidad en las ciudades y reduce los índices de contaminación (Ministerio del Trabajo y Ministerio TIC)

A continuación se presenta un cuadro comparativo, tomado del Libro Blanco: ABC del teletrabajo en Colombia, el cual evidencia claramente algunas de las ventajas que en materia profesional surte la implementación del teletrabajo como nueva forma de organización laboral.

ANTES	AHORA
Horarios rígidos (Jornada 8 horas)	Horarios flexibles de acuerdo a las necesidades del cargo y los resultados esperados
Trabajo únicamente en la sede de la organización	Trabajo desde cualquier lugar
Uso de computadores únicamente en la oficina	Dispositivos propios (BYOD)
Sistemas de monitoreo y control físicos	Evaluación por resultados
Reuniones laborales limitadas a encuentros físicos en espacios predeterminados	Reuniones virtuales con participantes ilimitados y en diversas locaciones.

(Ministerio del Trabajo y Ministerio TIC)

Es de recordar, que a nivel internacional, para el año de 1997, la Comisión Europea adoptó una serie de recomendaciones sobre el mercado de trabajo en la sociedad de la información. Dichas recomendaciones incluían el compromiso de fomentar el teletrabajo en Europa. En 1998 la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades y la Dirección General de la Sociedad de la Información lanzaron un proyecto piloto que años después resultó en la adopción del “Convenio sobre el Teletrabajo”, con la participación de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE) / la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UNICE/UEAPME) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP) (Sentencia, 2011).

La Unión Europea también ha comprometido valiosos esfuerzos por impulsar y regular la figura del teletrabajo a través de la promulgación del Acuerdo Marco Europeo del Teletrabajo (en adelante AMET) en el año 2002. La razón de ser de dicho acuerdo, radicó en el objetivo primordial de dar seguridad a los trabajadores por cuenta ajena, elaborando para ello un marco general sobre las condiciones de trabajo de los teletrabajadores que armonizara con la demanda de flexibilidad y seguridad tanto para empresarios como para los trabajadores. En ese sentido, el AMET se considera un instrumento jurídico que, para el caso europeo: “*se lleva a cabo de acuerdo con el procedimiento de negociación colectiva reconocido en los arts. 154 y 155 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, pero negociado en el año 2002.*” (Benitez)

Otro de las herramientas de implementación del teletrabajo, adoptada por la Unión Europea es la denominada ‘*Estrategia para el crecimiento 2020*’. En ésta, se estructuran una serie de parámetros y objetivos que permitan alcanzar un crecimiento en el continente para el año 2020. Dentro de los objetivos que coadyuvarán a alcanzar dicho cometido, se encuentran algunas metas generales en materia de empleo, como por ejemplo: el promover el aumento de oportunidades de trabajo para la población juvenil, el impulso de reformas en el mercado laboral y la creación de nuevos empleos que favorezcan por lo menos a un 75% de la población entre los 20 y los 64 años; así como la revisión de la normativa que en materia de empleo tiene la Unión Europea.

Por lo tanto, atendiendo a esta ‘*Estrategia para el crecimiento Europeo 2020*’, el teletrabajo es concebido como el instrumento idóneo para generar empleos de calidad, para el beneficio y provecho de los jóvenes. Adicionalmente, para el tema de creación de nuevos trabajos que permitan emplear un importante porcentaje de la población, se pretende estudiar las reformas que en el ámbito laboral mejoren la flexibilidad y la seguridad en materia de calidad del empleo y mejores condiciones laborales (Benitez).

En cuanto a la implementación y desarrollo del AMET, afirma la profesora Esperanza Sierra Benítez³⁰ que:

“según un estudio de EUROFOUD 2010³¹ la implementación efectiva depende del diálogo social y de la capacidad de los interlocutores sociales a escala comunitaria para garantizar que sus afiliados nacionales cumplan con lo dispuesto en los acuerdos.”

Sierra Benítez menciona que algunos de los instrumentos utilizados por los distintos Estados miembros para implementar el AMET son: La creación de una legislación legalmente vinculante y exigible (normalmente mediante reformas del Código laboral), la implementación de acuerdos colectivos entre organizaciones internacionales y la expedición de medidas voluntarias como directrices y códigos de prácticas. (Benitez)

Ahora bien, las estadísticas europeas también señalan un incremento en la cantidad de teletrabajadores en la Comunidad Económica Europea. Tal es el caso de Gran Bretaña, nación que se posiciona como líder a nivel europeo en cuanto a la inclusión del teletrabajo en el ámbito laboral; en tanto que Alemania y Francia intentan con importantes esfuerzos seguir sus pasos. (El teletrabajo- estadísticas sobre el teletrabajo en el mundo, 2006)

España por su parte, ha incursionado en el desarrollo de una taxonomía del teletrabajo, categorizando sus distintas manifestaciones de la siguiente manera: teletrabajo rural, teletrabajo desde casa, teletrabajo desde casa con oficina móvil, oficina móvil y teletrabajo desde telecentros. En relación con esta división, su

³⁰ **Esperanza Macarena Sierra Benítez.** Profesora de la Universidad de Sevilla y miembro del Instituto Europeo de Relaciones Industriales. Ha realizado diversas publicaciones en artículos de revistas, relacionadas con el tema del teletrabajo.

³¹ **EUROFOUND.** Es una agencia tripartita de la Unión Europea que facilita conocimientos para colaborar al desarrollo de las políticas sociales y relacionadas con el trabajo. <https://www.eurofound.europa.eu/es>

aplicación más común es el teletrabajo a partir de telecentros, la cual representa cuando menos el 34,5% del total, posicionándose en segundo lugar la oficina móvil con un 25,5% del total y en el tercer eslabón el teletrabajo desde casa con un 14,5% de acogida (El teletrabajo- estadísticas sobre el teletrabajo en el mundo, 2006).

A este respecto, el observatorio '*la vida laboral-Eurwork*' de EUROFOUD realizó la publicación de un artículo titulado: "**Telework in Spain**"³² en el que se examina la implementación del teletrabajo en el mercado laboral de España y se analizan los avances en la aplicación del acuerdo marco Europeo sobre el teletrabajo, celebrado por los interlocutores sociales europeos en 2002. En cuanto a los alcances de la figura a nivel nacional el artículo asevera que:

"El número de trabajadores que laboran a través del teletrabajo en España casi se ha duplicado en los últimos años, aunque se mantiene en un nivel relativamente bajo en general. Sin embargo, el teletrabajo puede ahora ser más popular tras el reciente decreto real que regula esta forma de trabajo en el sector público." (Díaz, 2008)

En dicho artículo, también se reporta la siguiente información comparativa de la situación del teletrabajo en España en relación con otros países de la Unión:

"No hay estadísticas oficiales disponibles sobre el alcance actual del teletrabajo. Los datos utilizados en los estudios de referencia corresponden a las bases de datos de la Comisión Europea, a saber, el proyecto de investigación sobre las tendencias del comercio electrónico y el teletrabajo (ECaTT) a partir de 1999 y la encuesta sobre indicadores estadísticos de la sociedad de la información (SIBIS) en 2003. Según estas fuentes, El número de trabajadores que prestan servicios de teletrabajo en España casi se ha duplicado en los últimos años, pasando del 2,8% al 4,9% de la población activa. Sin embargo, sigue estando entre los niveles más bajos de los 15 Estados miembros

³² El artículo fue redactado por Juan Arazans Díaz, profesor asociado de la Universitat Pompeu Fabra Barcelona. Ha realizado varias publicaciones de artículos relacionados con el teletrabajo.

de la UE (UE15) antes de la ampliación de la Unión Europea en 2004 y 2007, por encima de Portugal (3,4%) e inferior a Francia (6,3%).” (Díaz, 2008)

A partir de la anterior información, el autor concluye que el número de teletrabajadores puede aumentar en un futuro con la aprobación de un proyecto de decreto real que regula el teletrabajo en la administración estatal general. Y que de acuerdo con las previsiones del gobierno, unos 20.000 empleados públicos adoptarán los programas de teletrabajo, que ascienden al 10% de los trabajadores de la administración estatal general. (Díaz, 2008)

Por otra parte, el periódico español *‘El Mundo’* realizó en el 2015 una publicación titulada: “**Ventajas y desventajas del teletrabajo**”, en la que se manifiestan cuáles son las principales ventajas y desventajas que se derivan a partir del trabajo en casa. Si bien, en España, solo el 7,4% de la población laboralmente activa desarrolla sus asignaciones laborales a través del teletrabajo según un informe de la ADECCO³³; lo cierto es que dicho porcentaje resulta un poco minúsculo en relación con los demás países Europeos. Sin embargo, dentro de esa cifra de teletrabajadores, hay quienes defienden la comodidad, funcionalidad y eficiencia que el teletrabajo representa en sus vidas, ya que permite a madres cabeza de familia conciliar su vida laboral con la vida familiar (Roldán, 2015).

A este respecto, el profesor José Ramón Pin Arboledas³⁴ reconoce en el teletrabajo la existencia tanto de ventajas como desventajas. A modo de ilustración, señala por ejemplo el caso del teletrabajo en París, donde uno de los principales beneficios de la implementación de la figura como organización laboral se afianza en la reducción de costos para la empresa concretamente en los pagos

³³ **Adecco** es la compañía líder mundial en Recursos Humanos, que nace como resultado de la unión de Adia y Ecco, las cuales se fusionan en 1996 para formar el actual grupo Adecco con sede en Zurich, Suiza. Adecco da trabajo a aprox. 700.000 trabajadores con contratos temporales y cuenta con aprox. 31.000 empleados propios 5.100 oficinas en más de 60 países y territorios alrededor del mundo Disponible en: <http://www.adecco.com.co/default.aspx>

³⁴ **José Ramón Pin Arboledas** es un economista español y profesor del IESE, experto en teletrabajo. En esta entrevista que dio al periódico *‘EL MUNDO’*, señala las ventajas y desventajas de la implementación del teletrabajo en diferentes países de Europa.

de alquileres. En ese sentido, señala que en París en lugar de tener un despacho para cada trabajador, se dispone de unas mesas con ordenadores para que todo trabajador se conecte cada vez que lo necesite. Ello reduce los espacios de oficinas y los costos de alquiler en los que incurriría la empresa, ya que un metro cuadrado en París resulta ser bastante costoso para su arrendamiento. (Arboledas, 2015)

En Roma, debido a la congestión habitual de las vías generada a partir del pesado tráfico de la ciudad, se pierde mucho tiempo desplazándose de un lugar a otro. Por esta razón, el ayuntamiento de Roma tiene parte de sus funcionarios teletrabajando por días. En ese sentido, el teletrabajo reporta una ventaja de cara al tiempo que se gasta en el desplazamiento al sitio de trabajo. Y el tiempo que se ahorra al quedarse en casa, se puede invertir en un desarrollo de la actividad laboral de manera efectiva. (Arboledas, 2015)

Un inconveniente que puede generar el teletrabajo, es el factor de integración de los trabajadores con respecto de sus demás compañeros y respecto de la compañía, debido a que la distancia y ausencia física en las instalaciones de la empresa dificulta la interacción de los sujetos al encontrarse dispersos. Por lo tanto, la forma de transmisión de valores y estilos de control y dirección es más compleja. (Arboledas, 2015)

En cuanto a las desventajas para el teletrabajador, la más predominante consiste en la necesidad de autodisciplina. Esto en razón a que hay *'home workers'* que no destinan el tiempo adecuado para desarrollar la actividad o contrario a ello, dedican más del tiempo requerido en el desempeño de la misma. Por tanto, el remedio a esta situación es establecer en las casas un lugar específico y adecuado para el teletrabajo. De esta manera se cumple con las obligaciones laborales de una manera eficiente, sin acabar trabajando muchas más horas de las que se debería trabajar. (Arboledas, 2015)

Como conclusión de la entrevista realizada al profesor Pin Arboledas, el artículo señala que en las ciudades grandes la mejor forma de optimizar el tiempo en relación con el trabajo, es reducir la necesidad de desplazamiento a través del teletrabajo. Adicionalmente, se genera una ventaja económica tanto para el empleador como para el trabajador debido al ahorro del gasto en transporte. En segundo lugar, se recomienda establecer un espacio particular en casa donde ubicar los equipos de oficina de manera fija a fin de realizar las tareas profesionales en un ambiente adecuado y dentro de un horario preestablecido (Roldán, 2015).

Por otra parte, a nivel de América latina, Argentina es el país líder en la implementación del teletrabajo, pues según estudios realizados en el 2012 se detectó la presencia de más de 1.000.000 oficinas en el hogar. Adicionalmente, la que para entonces fuere coordinadora del Teletrabajo en el Ministerio de trabajo, declaró la existencia de una clara política de la entidad a fin de propiciar la implementación de esta modalidad de manera formal desde el año 2008, a través de capacitaciones a los trabajadores y la introducción de incentivos para las empresas que contraten bajo esta modalidad (MinTIC- Ministerio de las Tecnologías de la Informática y la comunicación , 2013).

En concordancia con esto, expertos revelaron recientemente que Brasil y Argentina continúan siendo países que encabezan el teletrabajo en esta región. Por ejemplo, para el caso particular de Argentina en el año 2004 contaba apenas con 320.000 oficinas en hogares, reportó en el 2014 un importante ascenso a la cifra de dos millones (MINTIC, 2016). Y en el caso de Chile, el sistema jurídico modificó la legislación interna, particularmente revisando en el año 2001 el Código de Trabajo Chileno. Dicha observación desembocó en la modificación del artículo 22° del mismo, a fin de generar condiciones orientadas a atender la particular situación de los teletrabajadores y que además les reconozcan los mismos

derechos laborales que a los demás trabajadores convencionales (Sentencia, 2011).

En cuanto al aumento de la productividad y rentabilidad, Bolt Insurance Services- agencia perteneciente al sector asegurador- declaró que:

“por cada teletrabajador una organización puede ahorrarse hasta U\$11.000 al año asociados a costos fijos, a la vez que cada empleado que trabaje desde su hogar podrá ahorrarse entre U\$2.000 y U\$7.000 en transportes, alimentación y vestuario”. Adicionalmente, la agencia estableció que para el caso de los 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”.

Bajo el mismo contexto, la Universidad de Texas realizó un estudio a partir del cual demostró que el 53% de los trabajadores están dispuestos a laborar más de 40 horas por semana, conforme a las condiciones que ofrece esta innovadora modalidad de la actividad laboral (MinTIC- Ministerio de las Tecnologías de la Informática y la comunicación , 2013).

Para concluir esta sección, podemos señalar que como se expuso anteriormente, el teletrabajo se ha convertido en una figura universal implementada por las diferentes legislaciones a nivel mundial y genera una transformación de las relaciones laborales que beneficia tanto al trabajador como al empresario. El teletrabajo produce un impacto en el sistema económico, al permitir que las empresas mejoren sus rendimientos a través de la reducción de costos fijos y aumenten su nivel de producción a partir de la creación de nuevos empleos. También resulta trascendental analizar las vías que ofrece el ordenamiento jurídico a los empresarios, a fin de que estos puedan acoger el régimen de teletrabajo como nueva modalidad de prestación de servicios, observando siempre las garantías mínimas laborales reconocidas a los trabajadores. (Monells, 2005)

Europa por su parte, ha establecido parámetros generales que permitan a los Estados la adecuada implementación de la figura, obteniendo mejores resultados en algunos países debido a la flexibilidad normativa existente en materia laboral y a particulares circunstancias de tiempo y lugar en cada región. A su vez, los distintos países latinoamericanos han realizado importantes esfuerzos para la creación de políticas nacionales, que promuevan la implementación del teletrabajo y propicien incentivos a las empresas para contratar bajo esta modalidad de manera formal y regulada.

En cuanto a los efectos económicos, como se mencionó hace un momento el teletrabajo permite mejorar los rendimientos de las empresas a partir del incremento en la productividad y de la reducción de costos fijos que por lo general deben asumir en materia de infraestructura, auxilios de transporte, equipos de oficina y otras herramientas de trabajo necesarias para el desarrollo de la actividad laboral. Desde la óptica del teletrabajador, también se producen efectos económicos a partir de la reducción de los gastos de transporte, alimentación y vestuario.

No obstante, el teletrabajo no genera únicamente impactos en la esfera económica, pues también produce efectos de otra índole en el ámbito laboral. Por tanto, estudiaremos a continuación los principales efectos que en materia laboral genera esta modalidad de contrato en el territorio nacional.

4.2 Principales efectos que en materia laboral, genera esta modalidad de contrato en el territorio nacional

Como se ha expuesto a lo largo del presente escrito, la figura del teletrabajo ha presentado una importante inclusión y reglamentación en el ordenamiento jurídico colombiano, a fin de que el desarrollo de dicha modalidad se haga de manera

formal y dentro de una atmósfera de incentivos que permitan y promuevan su adopción y adecuada aplicación en el mercado laboral.

Por tanto, una adecuada implementación de la figura conlleva a la obtención de múltiples beneficios para los trabajadores y empleadores nacionales que suscriben un contrato de trabajo bajo esta modalidad y que favorecen consecuentemente al mercado laboral. Para ilustrar mejor esta idea, mencionaremos a continuación algunos de los rendimientos derivados del teletrabajo que otorgan al trabajador una mejor calidad de vida en diversos aspectos que repercuten en su desempeño laboral, favoreciendo con ello a las empresas: (Ministerio del Trabajo y Ministerio TIC)

- ✓ Reduce el ausentismo en un 63%. Esto quiere decir que disminuirán los niveles de inasistencia al trabajo por parte del empleado, pues al contar con unas condiciones mucho más flexibles en aspectos de tiempo, lugar y modo de ejecutar la actividad profesional, podrá organizar su horario para atender las diferentes obligaciones a su cargo y situaciones personales o familiares que se presenten, sin que ello implique la no ejecución de sus funciones laborales.
- ✓ Al no tener que presentarse de forma física en las instalaciones de la empresa, el teletrabajador tiene la posibilidad de invertir tiempo adicional en la ejecución de sus labores y al producirse una optimización de las actividades se benefician tanto la empresa como el trabajador, pues fortalece el vínculo laboral provocando en el empleador el deseo de crear incentivos de distinto talante que incentiven aún más a sus trabajadores.
- ✓ Incentiva en el trabajador el interés por adquirir conocimiento en cuanto al dominio y manejo de las nuevas herramientas de la informática y la comunicación para llevar a cabo la ejecución de sus funciones de manera más eficiente y completa. Lucrándose con ello la empresa pues optimiza

sus rendimientos gracias al adecuado desarrollo de los procesos de producción.

- ✓ Genera inclusión socio-laboral de población vulnerable³⁵ gracias a las TIC. Pues la variación en las condiciones bajo las que se debe ejecutar la actividad permite que las personas en situación de discapacidad, desplazamiento forzado, aislamiento geográfico, madres cabeza de hogar, población en reclusión, entre otras, puedan tener un mejor acceso a las oportunidades de trabajo disponibles en el mercado. En consecuencia, un aumento en el volumen de capital humano empleado por la empresa puede derivar en un incremento en los niveles de producción maximizando así sus rendimientos.
- ✓ Mejora las condiciones del reclutamiento al poder contratar al personal más calificado sin importar su ubicación o disponibilidad de desplazamiento hacia la sede de la organización. Por lo que el trabajador no se verá constreñido a modificar su domicilio por cuestiones de carácter laboral y tendrá libertad de prestar el servicio en un espacio distinto al de la sede principal de la empresa.
- ✓ La empresa puede realizar control total sobre los escritorios virtuales, el flujo de la información y podrá realizar un seguimiento permanente al desarrollo de las tareas programadas a través de las herramientas tecnológicas.
- ✓ Aplicación de buenas prácticas laborales que contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y a su desarrollo, con la integración de los últimos avances de la tecnología y nuevas formas de trabajar.
- ✓ Las operaciones de gestión empresarial pueden llevarse a cabo a través de procesos descentralizados pero interconectados.

³⁵ **Población vulnerable:** Personas en situación de discapacidad, aislamiento geográfico, cabezas de familia

En conclusión, los anteriores aspectos denotan los múltiples beneficios de variada índole percibidos por el empleador y el trabajador a partir de realizar la prestación del servicio bajo la modalidad de teletrabajo. Por otra parte, existen beneficios de carácter económico que favorecen ambos extremos de la relación laboral. Por lo cual procederemos a estudiarlos en la siguiente sección.

4.3 Principales efectos económicos que se generan en el ámbito empresarial colombiano y otros efectos que repercuten en la calidad de vida del trabajador

El desarrollo del teletrabajo también tiene la virtualidad de producir unos efectos de carácter económico que repercuten en las finanzas de las empresas, generando incentivos a las mismas para contratar bajo esta nueva modalidad de ejecución de la actividad laboral. A su vez, el trabajador recibe algunos beneficios económicos cuando presta el servicio a través del teletrabajo. El manual ABC del teletrabajo en Colombia señala como principales efectos de este fenómeno los siguientes (Ministerio del Trabajo y Ministerio TIC):

- ✓ El teletrabajo reduce los tiempos invertidos en el desplazamiento desde el hogar a la oficina. Ya que el trabajador no tiene que dirigirse a una locación distinta de su hogar para poder ejecutar satisfactoriamente la actividad laboral. Esto le permite ahorrar el dinero que en otras circunstancias se vería obligado a invertir en transporte público o combustible para movilizarse a las instalaciones de la compañía.
- ✓ Al consumir el trabajador alimentos preparados en su propio hogar, se genera un ahorro en gastos de alimentación porque no tendrá que gastar dinero adicional en la compra de comestibles en restaurantes y podrá abastecer a su familia y a si mismo con alimentos adquiridos en una sola compra.

- ✓ Genera también una reducción en gastos de salud ya que el teletrabajo mejora la calidad de vida del trabajador, debido a que se encuentra menos expuesto a adquirir enfermedades tanto en entornos cerrados como en espacios abiertos, donde la interacción de distintos sujetos puede conllevar a la propagación de virus y bacterias. Adicionalmente, el estado de salud mejora debido a que el trabajador no está sometido al estrés que se deriva de los desplazamientos entre locaciones y se encuentra menos expuesto a inhalar sustancias tóxicas y agentes contaminantes presentes en el ambiente.
- ✓ Aumenta el nivel de productividad en un 23%, ya que al no estar supeditada la cantidad de trabajadores a la cantidad de oficinas o espacios físicos disponibles en la empresa, el empleador podrá adquirir capital humano adicional que desarrolle las actividades de producción para incrementar la productividad y así percibir mayores ingresos conllevando a la expansión y crecimiento del negocio.
- ✓ También podría el empleador utilizar los recursos ahorrados a raíz de la reducción de los costos operativos como el arrendamiento o la compra de mobiliarios, para invertirlos en la adquisición de maquinaria y herramientas que realicen los procesos productivos de una manera ágil y eficiente. En lugar de asignarlos para la contratación de nuevo personal.
- ✓ En concordancia con lo anterior, el teletrabajo reduce los costos fijos en la planta física en un 18%, en mantenimiento de ordenadores, servicios públicos, etc.
- ✓ Genera un mayor índice de retención del personal capacitado, reduciendo el retiro voluntario de trabajadores en un 25%. Ello implica que, al contar con un volumen determinado de trabajadores, el empleador no tendrá que incurrir en nuevos costos para la contratación de nuevo personal.
- ✓ Equilibrio entre los espacios laborales y personales de los empleados que generan mayor calidad de vida que se traduce en mayor productividad.

- ✓ Reduce para el empleador el costo en adquisición de hardware y software, pues gracias a la figura Política “*Bring Your Own Device -BYOD-*” en virtud de la cual, se aprovecha los dispositivos de propiedad del trabajador, el empleador no tendrá que adquirir nuevos y múltiples equipos.
- ✓ Y de acuerdo con esto, será menor el esfuerzo del empleador en el mantenimiento de equipos y optimización de la capacidad de respuesta frente al crecimiento de la compañía.

En concordancia con los incentivos mencionados, la honorable Corte Constitucional ha señalado que:

“Precisamente, en relación con estas últimas, la creciente utilización de las TIC ha involucrado el surgimiento de figuras que contribuyen a la eficiencia del mercado y al desarrollo de la economía. A modo de ejemplo, hoy en día es posible que los trabajadores puedan prestar servicio con inmediatez, a pesar de no estar exclusivamente en el lugar de trabajo, lo que reduce para los empleadores costos operativos como el arrendamiento o la compra de mobiliarios, entre otros elementos que se requieren para adecuar las oficinas.” (Sentencia, 2016)

Adicionalmente, se presentan algunos otros beneficios derivados de la implementación del teletrabajo encaminados a mejorar las condiciones y calidad de vida del trabajador en los distintos componentes que integran su desarrollo individual. Entre ellos podemos mencionar los siguientes:

- ✓ Al manejar el trabajador un horario laboral mucho más flexible, podrá incluir dentro de su itinerario, un tiempo específico destinado para su cuidado físico estableciendo rutinas fijas de ejercicios y actividades recreativas que mejoren su acondicionamiento físico y mental.
- ✓ También se reduce la contaminación por carbono y el impacto ambiental producido por cada trabajador durante los desplazamientos y el consumo de energía en las oficinas. Propiciando así un medio ambiente más limpio y

libre de algunos agentes contaminantes que ocasionan enfermedades respiratorias a los individuos.

- ✓ Aporta al mejoramiento de la movilidad de las ciudades y reducción del tráfico asociado a las jornadas de trabajo.
- ✓ Al no tener que presentarse de forma física en las instalaciones de la empresa, el teletrabajador tiene la posibilidad de mejorar los lazos familiares y vecinales, puesto que, estará mucho más tiempo presente en el hogar y en otros espacios de socialización.
- ✓ Se produce una optimización de las actividades personales, gracias al desarrollo de habilidades para la gestión del tiempo y las tareas.

Por tanto, a modo de conclusión podemos manifestar que la implementación del teletrabajo como modalidad contractual produce distintos efectos que inciden en el ámbito económico y laboral, generando rendimientos para ambos sujetos de la relación laboral. La mayoría de estos efectos al ser positivos estimulan la adopción de esta forma de prestación de servicios, mejorando así la calidad de vida del trabajador y maximizando el beneficio de la empresa como actividad económica. Para comprender mejor esta última idea pasaremos a examinar la aplicación concreta del teletrabajo en algunos sectores económicos de Colombia.

4.3.1 Aplicación concreta del teletrabajo en algunos sectores de la economía nacional

Con la expedición de la Ley 1221 de 2008, se dio inicio a la misión nacional consistente en generar una atmósfera legislativa óptima para la introducción del teletrabajo al mercado laboral, como nuevo instrumento de contratación empresarial. Desde entonces, diversos esfuerzos han sido invertidos en el sector laboral para lograr dar la adecuada acogida a esta modalidad de ejecución de la

actividad de trabajo, propendiendo en todos los casos por la obtención de los mejores resultados a partir de los insumos suministrados a nivel normativo.

Como consecuencia de ello, en septiembre de 2014 una de las entidades líder en el fomento de la política pública del teletrabajo, esto es, el Ministerio de Trabajo, realizó una publicación oficial reflejando los resultados hasta entonces conseguidos. Así pues, indica la referida publicación que en los últimos meses se evidenció la generación de por lo menos 630 nuevos empleos bajo la modalidad de teletrabajo en los siguientes sectores de la economía nacional: *servicios, industria y comercio*. Adicionalmente, el entonces Director de Derechos Fundamentales del Ministerio del Trabajo Eduardo Bejarano, puso en conocimiento las intenciones de implementar el teletrabajo en población carcelaria. Por otra parte, se reportó una importante adopción del esquema de teletrabajo por parte de distintas compañías ubicadas en las principales ciudades del país. Tales son los casos de Bogotá en donde se registran 23.400 teletrabajadores, Cali y Barranquilla con más 3.000 y por último, Medellín que cuenta con 2.850 teletrabajadores (Ministerio de Trabajo, 2014).

En este contexto, la ex viceministra de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones María Carolina Hoyos, realizó las siguientes proyecciones:

“El teletrabajo tiene muchos beneficios, entre ellos, aumenta la calidad de vida de los trabajadores, genera nueva fuerza de trabajo para personas con discapacidad y población vulnerable, en situación de desplazamiento forzado y mujeres cabeza de hogar (...) 4.200 empresas están teletrabajando en el país, de estas el 44% hacen parte del sector público y el 56% pertenecen al sector privado. 3.100 están en Bogotá y a final del 2014 se espera llegar a obtener un total de 75.000 teletrabajadores a nivel nacional.” (Ministerio de Trabajo, 2014)

En el mes de Septiembre del 2015, la empresa Servi Industriales y Mercadeo³⁶ confirmó el auge del teletrabajo con un reporte del incremento de empresas vinculadas y 39.140 empleados contratados bajo esta modalidad laboral. A este respecto, la compañía declara que:

“en Colombia empresas como Fundación Chevrolet, Unilever, Bancolombia, Citrix y otras compañías han implementado este sistema con éxito. De acuerdo con las cifras del Ministerio del Trabajo, luego de que las empresas implementan el sistema de teletrabajo, 74% ha tenido satisfacción con la iniciativa.”

En el caso particular de la Fundación Chevrolet, la iniciativa de teletrabajar representa para su Director una manera eficiente de laborar, pues contribuye a que los trabajadores que tienen el perfil para laborar de esta manera lo hagan con mayor satisfacción generando excelentes resultados (Ministerio de Trabajo, 2014).

Ahora bien, Jack Nilles considerado padre del teletrabajo por implementar su primer modelo de teletrabajo en 1973 en una compañía aseguradora, ocasionó que esta última incrementara su producción en un 80% y provocó un ahorro de por lo menos 5 millones de dólares. Nilles visitó en una ocasión Colombia, con el fin de exponer sus proyecciones sobre el teletrabajo en la Feria Internacional del Trabajo. El expuso tres reglas fundamentales para lograr una buena implementación de esta figura. La primera de ellas, radica en que el teletrabajo debe proporcionar un beneficio económico para la empresa, a través de la reducción de gastos en locaciones y servicios que no son propios de la organización. Otro importante factor a tener en cuenta consiste en la concesión de incentivos de carácter económico para implementar el sistema y la capacitación de los trabajadores con buenas practicas profesionales, que generen eficiencia para

³⁶ Servi Industriales y Mercadeo. Empresa de operación nacional con alcance de contratistas independientes en la prestación de servicios integrales de consultoría y outsourcing en áreas operativas, de gestión humana, mercadeo & publicidad y servicios financieros tanto para empresas pertenecientes al sector real, entidades gubernamentales e instituciones financieras.

la empresa. Y por último, es esencial el uso de las tecnologías de la información ya que estas pueden transformar los modelos económicos tradicionales, permitiendo que el teletrabajo se generalice (Pinilla, 2015).

Posteriormente, el 27 de Noviembre de 2015, el Ministerio de Trabajo emitió una nueva publicación en la que informó acerca de la exitosa jornada de “*teletrabajo ciudad sostenible*”; la cual arrojó como resultado la firma de 28 nuevas empresas para dar aplicación al pacto por el teletrabajo en sus estructuras laborales internas. Algunas de ellas son: Servientrega, Efectivo Ltda, Cama Col, Pacific Energy, Meta Petroleum, Sodeinpro, el Departamento Nacional de Planeación y el Ministerio de Transporte. Estas empresas se suman a un volumen importante de organizaciones del país, que hasta la fecha han aportado 50.000 teletrabajadores en el ámbito laboral (Trabajo, 2015).

Para el 2016, informa el MINTIC que el teletrabajo continua en una línea de ascenso contando en la actualidad con 50.000 teletrabajadores registrados y aspirando conseguir el incremento de dicha cifra en el año 2018, con 120.000 empleados más. Dichos objetivos se establecen sobre el pilar que representan las 280 entidades, tanto públicas como privadas que actualmente hacen parte del pacto por el teletrabajo.

Como conclusión de la anterior idea, podemos afirmar que el teletrabajo ha ido evolucionando y recibiendo votos de confianza por parte del gremio empresarial, debido en gran medida a la participación de prestigiosas y reconocidas compañías que componen varios sectores de la economía nacional. Tal es el caso de la compañía farmacéutica Bayer, que cuenta en su nómina con más de 100 teletrabajadores y de Bancolombia que concluyó el 2015 con una cifra de 1.008 teletrabajadores.

A este respecto, el departamento de gestión humana de la entidad bancaria ha manifestado su satisfacción en cuanto a la implementación de esta modalidad contractual en su organización, tanto por el impacto social como ambiental que genera el teletrabajo. Otras empresas como Nutresa, Pacific Rubiales, la Cámara de Comercio de Bogotá, Argos y Grupo M, también han implementado esta útil herramienta laboral con el fin de obtener los satisfactorios resultados que la misma proporciona (MINTIC, 2016).

Por último, solo resta mencionar que la página nacional de teletrabajo: Portal Teletrabajo Colombia ofrece una herramienta denominada *CALCULAPP PARA TELETRABAJADORES*, la cual brinda la posibilidad de que los empleadores e incluso los mismos teletrabajadores, calculen cuanto ahorrarían al aplicar el teletrabajo. Y adicionalmente, permite realizar un diagnóstico del impacto ambiental del teletrabajo, así como de las repercusiones que genera en la calidad de vida de los trabajadores por los desplazamientos desde y hacia el trabajo.

Por tanto, concluimos que existen entidades tanto públicas como privadas que actualmente aplican el teletrabajo y son múltiples las empresas industriales y comerciales que han asumido el reto de implementar el teletrabajo al interior de sus estructuras organizacionales, obteniendo como resultado experiencias satisfactorias que incentivan a continuar contratando bajo esta novedosa modalidad. Pero para entender mejor los móviles que llevan a estas entidades a implementar esta figura laboral, resulta pertinente estudiar los incentivos y desincentivos que surte el teletrabajo desde la perspectiva de los trabajadores, las empresas y la sociedad.

4.4 Estudio comparativo de los incentivos y desincentivos de carácter económico y laboral que genera la adopción del teletrabajo respecto de los trabajadores, las empresas y la sociedad.

Así como del teletrabajo se derivan importantes ventajas que repercuten en la órbita económica y laboral, también se percibe la presencia de dificultades u obstáculos en la implementación de dicha figura. Por lo cual, compete analizar dichos efectos de disímil índole, a la luz de los sujetos que hacen parte de la relación laboral y del entorno social dentro del cual se construye la aplicación del teletrabajo. En ese sentido, se deben tomar en consideración las distintas perspectivas que se derivan desde la óptica del trabajador, del empresario y de la sociedad.

En cuanto al trabajador, la licenciada Mercedes García-Camino Burgos plantea las siguientes prerrogativas:

En primer lugar, se da una flexibilidad óptima para dar respuesta a las exigencias del trabajo, según el tiempo y condiciones personales del trabajador, así como para la ubicación física y fija del puesto de trabajo. Se cuenta también con una reducción de los costos de desplazamiento (en aquellos casos en que el empleador no este llamado a asumirlos), propiciando así el ahorro de los recursos anteriormente invertidos en transporte o combustible. También se presenta una mejoría en las circunstancias de trabajo, permitiendo que se labore con mayor grado de concentración al no estar sometido a distracciones propias que aparecen en el entorno de trabajo. Adicionalmente, se produce un aumento en la calidad de vida y mejora de las relaciones ente el trabajo y la familia, en razón a que los desplazamientos hasta el lugar de trabajo sumado a los horarios que implican la mayor parte del día, son factores que disminuyen las posibilidades de relacionarse con la familia al interior del hogar y los vecinos en espacios sociales. También se otorga al trabajador un mayor grado de independencia para organizar el flujo de

trabajo en atención a la fijación o predeterminación de unos plazos de finalización y reporte de resultados. Por último, se produce un ahorro económico el cual se deriva de la ausencia de necesidad de incurrir en gastos de transporte, alimentación y vestuario.

De cara a estas ventajas destinadas por naturaleza a beneficiar las condiciones del trabajador, aparecen unos determinados inconvenientes que pueden ocasionar efectos negativos y molestias al momento de ejercer el teletrabajo. Estos son: como primera medida, el temor a ser olvidado por la empresa, situación aplicada exclusivamente para los casos en que el teletrabajador actúa por cuenta ajena. La dificultad para consolidar una carrera profesional, es decir, el grado de esta dificultad depende del tipo de empresa y de si ésta ha realizado los cambios organizativos pertinentes para adaptarse a esa nueva forma de ejecutar la prestación laboral. También se presentan dificultades de gestión profesional, pues se asumen tareas nuevas y el hecho de trabajar en casa puede condicionar la organización del tiempo de ocio, trabajo y familia, incrementando consecuentemente el nivel de estrés.

Adicionalmente, puede haber una amenaza de aislamiento personal dado que la persona no se encuentra compartiendo el mismo espacio físico con los demás trabajadores. El teletrabajo también puede ocasionar que los límites entre familia y trabajo estén menos definidos y sea difícil decidir que es trabajo y que es ocio. Por último, puede surgir una dificultad para desarrollar nuevas habilidades y métodos, como por ejemplo la disciplina, autocontrol, autoeficacia, trabajo en equipo, dificultades en el manejo de las herramientas TIC, entre otras. Es un proceso que requiere el abandono de los tradicionales métodos de control y dirección del trabajo para pasar a confiar al empleador en la responsabilidad y diligencia del teletrabajador, ejerciendo únicamente en el mejor de los casos una supervisión a distancia (Burgos, 2001).

Respecto de la empresa, podemos advertir que las principales ventajas reportadas para esta radican en la disminución de costos fijos, costos en la adecuación de instalaciones, mantenimiento de equipos, etc. El teletrabajo también puede generar como consecuencia un aumento en la productividad que puede llegar a un 20%. Estos incrementos pueden ser consecuencia directa de la ausencia de distracciones u otros factores que afecten la concentración del trabajador y de la reducción de costos y tiempos en los desplazamientos. Adicional a ello, permite disponer al empresario de profesionales más cualificados, ya que, el teletrabajo facilita la contratación de personal más calificado y permite disminuir el retiro voluntario de empleados que pretenden dejar de trabajar o profesionales que prefieren vivir en zonas rurales. Ulteriormente, el teletrabajo plantea una estructura más flexible que reduce la rigidez en las relaciones laborales, es decir, flexibiliza las condiciones que la permean. Y a su vez, la empresa tiene la potestad de que al contratar teletrabajadores, podrá disponer de ellos según las necesidades de cada momento. (Burgos, 2001)

Pero, de igual modo a como se presentó en el primer análisis, la compañía también debe afrontar una serie de dificultades derivadas de la implementación de esta figura como organización laboral interna. Dichos inconvenientes giran en torno a dificultades para las nuevas formas de dirección y control sobre el trabajador y la forma en que realiza la ejecución de sus asignaciones laborales. Por lo cual, se deben estructurar modelos de gestión y definir nuevos mecanismos para: evaluar el rendimiento del teletrabajador, los resultados por él entregados, así como modificar y adecuar los sistemas de promoción, entre otros. Otra problemática aparece en torno a la selección de las tareas aptas para realizar a través del teletrabajo y el análisis de los procedimientos internos vigentes en cuanto a su utilidad para aplicarse en el marco del teletrabajo. También al no existir de forma constante un contacto, los sistemas de gestión deben ser reestructurados concientizando al sujeto de que sus adecuadas gestiones repercuten esencialmente en el éxito o fracaso de las operaciones. Otras

situaciones problemáticas giran en torno a la confidencialidad de la información empresarial y posibles dificultades en las relaciones laborales.

Por último, la sociedad como entorno social en el que también puede ejercer influencia esta forma de ejecución de las prestaciones laborales, también puede verse involucrada en los efectos producidos por el teletrabajo. Por lo tanto, primariamente se beneficia con la disminución del tráfico ya que la reducción en los desplazamientos conlleva a una menor contaminación. También puede propiciar una mejor distribución de la población ya que una persona podría elegir libremente su vivienda incluso en un sitio rural sin tener que renunciar al ejercicio de su profesión. Esta redistribución puede ocasionar la promoción de zonas deprimidas. Y a su vez, esta modalidad da nuevos horizontes de oportunidades laborales determinados grupos colectivos de la población como es el caso de las personas en condición de discapacidad. Ahora bien, en relación con los inconvenientes se advierten dos principalmente. El primero de ellos consistente en el replanteamiento de gran parte de las pautas y modelos sociales, ámbitos de referencia y relaciones humanas. Y la segunda se relaciona con dificultades para que la distribución de las nuevas posibilidades de trabajo sea equitativa (Burgos, 2001).

5. CONCLUSIONES FINALES

A medida que las instituciones sociales van creciendo y evolucionando, nuevos fenómenos surgen impulsando el desarrollo industrial a un nivel más avanzado y complementado por las innovaciones tecnológicas y herramientas de la comunicación. En el contexto actual, se advierte la existencia de una sustitución de la subordinación, como elemento que reviste al vínculo jurídico laboral de una rigidez tal bajo la cual se desarrolla la prestación de los servicios por parte del trabajador. Esta sustitución tiene lugar a partir de la denominada “*Flexibilización*”

laboral’ definida en términos generales como una figura enmarcada en el modelo económico del neoliberalismo, cuya principal pretensión radica en la atenuación de rigideces presentes en las disposiciones regulatorias de las relaciones laborales.

En ese sentido la escuela Neoclásica y la escuela Keynesiana, han contribuido en el estudio de los efectos que surte la flexibilización en la órbita laboral. Dichos estudios permiten comprender los efectos que surte la flexibilización en el mercado laboral, dependiendo del factor o condición de mercado que se pretenda atenuar o flexibilizar y también contemplando la política económica y laboral adoptada por cada Estado.

Ahora bien, los diferentes países de latinoamérica apuestan por el incremento de la productividad nacional a partir de la implementación de incentivos derivados de la flexibilización de normas laborales y atenuación de rigideces en los mecanismos de contratación existentes. Y de conformidad con esos presupuestos, Colombia ha incursionado en el manejo flexible del recurso humano a través de la creación de empresas de servicios temporales.

Los países europeos también han realizado esfuerzos por flexibilizar las condiciones laborales de los trabajadores, aunque con mayores dificultades debido a la rigidez que reviste su normatividad. Aun así, la Comunidad Europea reconoce de manera generalizada que la flexibilización laboral es un concepto del derecho laboral que se asocia a la economía y que implica la incorporación de técnicas tendientes a incrementar la competitividad en el mercado, genera nuevas modalidades de contratación y provoca una discusión en torno al elemento de subordinación en el trabajo, a partir de la atenuación o modificación de ciertas condiciones rígidas de trabajo.

El propósito de las reformas que flexibilizan o atenúan ciertas rigideces en materia laboral, ha sido principalmente el mejorar el funcionamiento del mercado laboral a

fin de que este logre comportarse tal como lo haría un mercado de competencia perfecta. Por esta razón y como consecuencia de la flexibilización aparece el teletrabajo como un instrumento de generación de empleo, el cual permite al trabajador el desarrollo de sus actividades a través de las tecnologías de la información y las comunicaciones, sin la necesidad de que haya un desplazamiento físico para prestar sus servicios.

Esta situación permite que nuevamente la actividad laboral pueda ejercerse de manera descentralizada en diversos lugares, sin necesidad de limitarla o suscribirla a un espacio de trabajo común. El teletrabajo como figura del Derecho laboral, fue acogida y regulada en Colombia hasta el año 2008, mediante la Ley 1221. En sus orígenes fue concebida para darle acogida al uso de recursos tecnológicos e informáticos que permitan una modalidad de trabajo, acorde a las necesidades que la globalización, las exigencias sociales y los cambios económicos van generando.

La Corte Constitucional ha reconocido en sus providencias el teletrabajo como una nueva modalidad de contratación que forma parte del mercado laboral y como instrumento para la generación de empleo. Complementariamente se ha señalado que el surgimiento de esta nueva modalidad laboral redefine la concepción clásica de subordinación, pues, el teletrabajo no elimina la noción misma de subordinación, sino que la manifiesta de forma más sutil. Adicionalmente, la Corte ha manifestado que debido a la protección de rango constitucional que se predica del derecho al trabajo, se deben establecer entornos idóneos para la movilidad y acceso de las personas con discapacidad. Y en ese sentido, resulta necesaria la creación de una política pública del teletrabajo que dé prelación a las personas en situación de discapacidad, desplazamiento forzado, en condiciones de aislamiento geográfico, madres cabeza de hogar, población en reclusión, etc. Lo anterior permite denominar ésta figura como instrumento de flexibilización normativa que facilita la inclusión laboral de personas en condiciones especiales.

En cuanto a los beneficios que reporta el teletrabajo para los trabajadores nacionales que suscriben un contrato laboral bajo esta modalidad y en general para el mercado laboral podemos destacar que el teletrabajo reduce los tiempos invertidos en el desplazamiento desde el hogar a la oficina, representando consecuentemente un ahorro para el trabajador pues no tendrá que incurrir en gastos de transporte público o de combustible. En cuanto al estado de salud, este mejorará debido a que el trabajador no está sometido al estrés que se deriva de los desplazamientos entre locaciones y los gastos asociados a ellos entre otras prerrogativas.

Por otra parte, el desarrollo del teletrabajo también tiene la virtualidad de producir unos efectos de carácter económico que repercuten en las finanzas de las empresas, incentivando así la contratación bajo esta nueva modalidad de la actividad laboral. En ese sentido, aumenta el nivel de productividad ya que a mayor productividad se generan mayores ingresos y por ende mayor expansión y crecimiento del negocio. Reduce igualmente los costos predecibles asociados a la inversión en planta física y tecnología, entre otros costos fijos.

Sin embargo, la implementación de dicha figura en Colombia no ha generado la acogida y desarrollo que en otros países del continente europeo y de Norteamérica le han brindado. Pues se considera que hay ciertas desventajas al laborar bajo esta modalidad contractual. Ello en razón a la carencia de estas innovadoras herramientas de trabajo, el temor al alejamiento social, la falta de control por parte del empleador en la forma como se desarrolla la prestación del servicio personal del trabajador, entre otras situaciones que ocasionan inseguridad e incertidumbre.

Del teletrabajo también se derivan importantes ventajas que repercuten en la órbita económica y laboral, como también se percibe la presencia de dificultades u obstáculos en la implementación de dicha figura. En todo caso, compete analizar

dichos efectos de disímil índole, a la luz de los sujetos que hacen parte de la relación laboral y del entorno social dentro del cual se construye la aplicación del teletrabajo. En ese sentido, se deben tomar en consideración las distintas perspectivas que se derivan desde la óptica del trabajador, del empresario y de la sociedad.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Aranda, X. T. (2001). *El teletrabajo: Análisis jurídico- laboral*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Arboledas, J. R. (23 de Abril de 2015). Ventajas y desventajas del teletrabajo: ¿Por qué no funciona en España el trabajo desde casa?
- Benitez, E. M. (s.f.). *El estado actual del teletrabajo en la Union Europea*. Obtenido de www.bollettinoadapt.it
- BID, B. I. (1998). *Labor Policies to Improve Income Distribution” –Chapter 6. Facing Up to Inequality in Latin America: Economic and Social Progress in Latin America*. Washington D.C.: Johns Hopkins University.
- Burgos, M. G.-C. (2001). *Teletrabajo y discapacidad*. Madrid: Economistas sin fronteras.
- Cobos, F. P. (1990). *Nuevas Tecnologías y Relación de trabajo*. Valencia. Recuperado el 3 de enero de 2017, de <https://books.google.com.co/books?id=osR5WCpKxX8C&pg=PA51&lpg=PA51&dq=el+teletrabajo:+un+analisis+juridico+laboral&source=bl&ots=Wc5gKzp7Z6&sig=ZXWBFAD5XKGs5xar8WsenLVxeHM&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjGrO7tyc3RAhVBNiYKHSsgBBcQ6AEILzAC#v=onepage&q=el%20telet>
- Código Sustantivo del Trabajo. (05 de agosto de 1950). *Código Sustantivo del Trabajo*. Bogotá, Colombia. Recuperado el 26 de Octubre de 2016
- Colombia, C. d. (16 de Julio de 2008). Ley 1221 . *Por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones*. Bogotá, Colombia. Recuperado el 26 de Octubre de 2016
- Colombia, C. d. (29 de Diciembre de 2010). Ley 1429. *Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo*. Bogotá, Colombia. Recuperado el 27 de Octubre de 2016

- Colombia, P. T. (s.f.). *teletrabajo.gov*. Obtenido de <http://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-propertyvalue-8010.html>
- Decreto 884. (30 de Abril de 2012). *Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones*. Bogotá, Colombia. Recuperado el 27 de Octubre de 2016
- Díaz, J. A. (6 de Abril de 2008). *EUROFOUND*. Obtenido de Observatorio Europeo de la vida laboral: <https://www.eurofound.europa.eu/es/observatories/eurwork/articles/telework-in-spain>
- Díazgranados, L. A. (s.f.). *Universidad del Rosario*. Obtenido de EL TELETRABAJO: http://www.urosario.edu.co/urosario_files/33/3335ab24-8bf8-45bf-bded-1c2cf0ae27cd.pdf
- Dirección General Sociedad de la Información de la Comisión Europea. (1999). *Nuevos métodos de trabajo*.
- Donald, F. M. (s.f.). *Evolucion Histórica de la flexibilización laboral en la Argentina y en el mundo*. Recuperado el 11 de 11 de 2016, de <http://www.rcci.net/globalizacion/2005/fg508.htm>
- Eco-finanzas. (s.f.). *eco-finanzas.com*. Recuperado el 12 de 11 de 2016, de http://www.eco-finanzas.com/diccionario/O/OPTIMO_DE_PARETO.htm
- El teletrabajo- estadísticas sobre el teletrabajo en el mundo*. (25 de Octubre de 2006). Obtenido de Nuevas visiones blogspot: <http://nuevasvisiones.blogspot.com.co/2006/10/estadsticas-sobre-el-teletrabajo-en-el.html>
- Española, R. A. (2016). *Real Academia Española*. Obtenido de Real Academia Española: <http://www.oitandina.org.pe/publ/colombia/empleoco/#indice> (Acceso: sep-04-2003: 6:41p.m.)
- Financiera, E. (s.f.). *Enciclopedia financiera*. Recuperado el 12 de 11 de 2016, de <http://www.encyclopediainanciera.com/mercados-financieros/estructura/competencia-perfecta.htm>
- Garcia, J. S. (2001). Diccionario Jurídico ajustado a la legislación colombiana. En J. S. Garcia, *Diccionario Jurídico ajustado a la legislación colombiana* (pág. 287). medellin: Librería jurídica Sanchez R. LTDA.
- Gaviria, C. (28 de Junio de 2011). *Actualidad Derecho Laboral*. Obtenido de <http://actualicese.com/actualidad/2011/06/28/flexibilidad-laboral-un-concepto-que-lleva-20-anos-en-colombia/>
- Hernández, A. (2014). *Subordinación, Flexibilización y relaciones laborales encubiertas*. Obtenido de

<https://livejaverianaedu.sharepoint.com/sites/semillerolaboral/Shared%20Documents/Flexibilizaci%C3%B3n.pdf>

- Hoeven, R. V. (2000). Labor Markets and income Inequality. *What are the new insights after the Washington Consensus?* Helsinki, Finlandia: UNU World Institute for Development Economics Research.
- Ley 1341 . (29 de Julio de 2009). *Por la cual se definen Principios y conceptos sobre la sociedad de la información y la organización de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones -TIC-, se crea la Agencia Nacional del Espectro y se dictan otras disposiciones.* Bogotá, Colombia. Recuperado el 26 de Octubre de 2016
- Ley 1562. (11 de Julio de 2001). *Por la cual se modifica el sistema de Riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.* Bogotá, Colombia. Recuperado el 27 de Octubre de 2016
- Macías, J. E. (2003). A propósito de la flexibilización laboral No.49. *Revista EAN*, 141-147.
- Mas-Collel, A. (s.f.). Recuperado el Febrero de 2017, de <http://84.89.132.1/~mcolell/altres/keynes.pdf>
- Mendez, M. T. (2008). Estado social y crisis del Estado. En R. d. Águla, *Manual de Ciencia Política* (págs. 114-115). Trotta.
- Mimi Economía*. (03 de Noviembre de 2016). Obtenido de http://es.mimi.hu/economia/demanda_agregada.html
- Ministerio de Trabajo. (06 de Mayo de 2014). *MINTRABAJO*. Obtenido de <http://www.mintrabajo.gov.co/mayo-2014/3366-135-empresas-han-implementado-teletrabajo-en-colombia-alternativa-que-tendra-conpes-en-mayo.html>
- Ministerio del Trabajo y Ministerio TIC. (s.f.). *Libro Blanco: el ABC del teletrabajo en Colombia*. Bogotá, Colombia. Recuperado el 15 de Noviembre de 2016, de http://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf
- Ministerio de Trabajo. (16 de Septiembre de 2014). *MINTRABAJO*. Recuperado el Enero de 2017, de <http://mintrabajo.gov.co/septiembre/3805-mintrabajo-impulsa-el-teletrabajo-como-generador-de-empleo.html>
- MINTIC. (15 de Marzo de 2016). *Ministerio TIC*. Recuperado el 30 de Noviembre de 2016, de <http://www.mintic.gov.co/portal/604/w3-article-14761.html>
- MinTIC- Ministerio de las Tecnologías de la Informática y la comunicación . (20 de Septiembre de 2013). *mintic.gov*. Recuperado el 13 de noviembre de 2015, de <http://www.mintic.gov.co/portal/604/w3-article-4462.html>

- Monells, X. S. (2005). *Relaciones laborales y Nuevas tecnologías*. LA LEY.
- Nupía, S. F. (10 de 11 de 2016). *Costos laborales, productividad, competitividad y empleo-Capítulo V*. Obtenido de empleo, un desafío para Colombia. Oficina internacional del trabajo. Oficina de área y equipo técnico multidisciplinario para los países Andinas. Lima, OIT: <http://www.oitandina.org.pe/publ/colombia/empleoco/#indice>
- Pérez, M. (10 de 11 de 2016). *Flexibilización laboral en un mundo globalizado*. Obtenido de Empleos.com: http://www.empleo.com/colombia/consejos_profesionales/flexibilizacion-laboral-en-un-mundo-globalizado-/6586334
- Pérez-Barco, M. (14 de 11 de 2014). *ABC.es Familia*. Recuperado el 10 de 11 de 2016, de España, entre los países europeos con menos flexibilidad laboral para conciliar: <http://www.abc.es/familia-padres-hijos/20141114/abc-flexibilidad-laboral-espana-201411131544.html>
- Pinilla, J. G. (Agosto de 2015). Estos son los beneficios económicos que usted obtiene con el teletrabajo. *La República*. Recuperado el 05 de Enero de 2017, de http://www.larepublica.co/estos-son-los-beneficios-econ%C3%B3micos-que-usted-obtiene-con-el-teletrabajo_288241
- Rojas, M. S. (2001). *Elementos para mejorar la Aadaptabilidad del Mercado laboral Colombiano* pág. 14-15. Bogotá D.C.: Archivos de Economía. Departamento Nacional de Planeación.
- Roldán, D. (23 de 04 de 2015). Ventajas y desventajas del teletrabajo: ¿Por qué no funciona en España el trabajo desde casa? *El Mundo*. Recuperado el 12 de noviembre de 2016, de <http://www.elmundo.es/economia/2015/04/23/5537a77b22601dc5728b4581.html>
- Sentencia, C-614 (Corte Constitucional 2009). Obtenido de <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2009/C-614-09.htm>
- Sentencia, 35261 (Corte Suprema de Justicia 16 de Marzo de 2010). Recuperado el 05 de Enero de 2017
- Sentencia, C-337 (Corte Constitucional 04 de Mayo de 2011). Recuperado el 04 de Enero de 2017, de http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/C-337-11.htm#_ftnref14
- Sentencia, C-351 (Corte Constitucional 19 de Junio de 2013). Recuperado el 04 de Enero de 2017, de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/C-351-13.htm>

Sentencia, T-256 (Corte Constitucional 17 de Mayo de 2016). Recuperado el 04 de Enero de 2017, de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/T-254-16.htm>

social, Ministerio de protección. (s.f.). Cartilla de servicios temporales. *Cartilla de servicios temporales*, 8. (D. g. trabajo, Ed.) Ministerio de proteccion social. Recuperado el 10 de 11 de 2016, de www.minproteccionsocial.gov.co

Thibault, X. (1998). Aspectos jurídicos del teletrabajo. *Revista Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, No.11*, 93-108. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=94651>

Thibault, X. (s.f.). *El teletrabajo*. Consejo Económico Social de la Union Europea. Recuperado el 03 de Enero de 2017, de http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/26/recen7.pdf

Trabajo, M. d. (Noviembre de 2015). *MINTRABAJO*. Recuperado el 05 de Enero de 2017, de <http://www.mintrabajo.gov.co/noviembre-2015/5005-28-empresas-nacionales-y-multinacionales-llegan-al-pacto-por-el-teletrabajo.html>

Unión Europea-Consejo Europeo. (2002). Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo. Recuperado el 03 de enero de 2017, de <http://www.uned.ac.cr/viplan/images/acuerdo-marco-europeo-sobre-teletrabajo.pdf>

Universidad Nacional de San Juan Argentina. (s.f.). Recuperado el 12 de Enero de 2017, de <http://www.unsj.edu.ar/unsjVirtual/comunicacion/seminarionuevatecnologias/wp-content/uploads/2015/05/concepto.pdf>