

# LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO: RETOS APREMIANTES DESDE EL CONTEXTO PANDÉMICO

*Magnolia Cárcamo García\**

*Universidad del Atlántico*

*mcarcamog@mail.uniatlantico.edu.co*

*Pamela Alexandra de la Hoz Ibarra\*\**

*Universidad del Atlántico*

*palexandradelahoz@mail.uniatlantico.edu.co*

**Resumen:** Actualmente, los países se encuentran sorteando una pandemia que ha traído consigo retos en materia laboral. Por esto, los empleadores se han visto en la necesidad de incursionar en la implementación de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, para evitar así, pérdidas económicas durante el tiempo de confinamiento. En ese sentido, esta investigación aborda la temática del teletrabajo dentro del contexto pandémico, atendiendo a sus características principales: voluntariedad, igualdad de trato y reversibilidad.

En relación con el lente metodológico, esta investigación se enarboló mediante el método del análisis, identificando así puntos álgidos para el estudio. Para tales efectos se analizaron los antecedentes y el panorama general del teletrabajo. Partiendo de ello, se realizó un análisis del panorama colombiano y los aspectos relevantes a la luz de la Ley 1221 de 2008. Posteriormente, se estudiaron los retos y las vicisitudes de la figura del teletrabajo durante la coyuntura de la COVID-19. Finalmente, se abordó la temática del advenimiento y desarrollo de la figura del trabajo en casa.

Por último, entre los resultados encontrados en la presente investigación se destaca que, durante la situación de emergencia, muchos de los que trabajan desde sus hogares no cuentan con la cobertura de salud y de seguridad social. En síntesis, este estudio permitió concluir que, desde el punto de vista práctico, dentro del panorama laboral colombiano en tiempos de pandemia, se ha producido una equiparación entre las figuras de teletrabajo y trabajo en casa.

---

\* Estudiante de VII semestre del programa de Derecho, Facultad de Ciencias Jurídicas de la Universidad del Atlántico. Colombia.

\*\* Estudiante de VIII semestre de del programa de Derecho, Facultad de Ciencias Jurídicas de la Universidad del Atlántico. Colombia.

**Palabras clave:** Teletrabajo, trabajo en casa, Colombia, COVID-19, pandemia, situación de emergencia.

## THE IMPLEMENTATION OF TELEWORKING: PRESSING CHALLENGES FROM THE PANDEMIC CONTEXT

**Abstract:** Countries are currently going through a pandemic that has brought challenges in terms of labor. The employees have been seen the need dabble in the implementation of the new information and communication technologies to avoid economic losses during the time of confinement. This investigation is about the teleworking inside of the pandemic context according to its main characteristics: willfulness, equal treatment and reversibility.

In relation to the methodologic lens, this investigation it was raised through the analysis method identifying critical points for the study. The effects, background and general panorama of teleworking were also analyzed. Based on this, an analysis of the Colombian panorama and the relevant aspects in light of Law 1221 of 2008 was carried out. Subsequently, the challenges and vicissitudes of the figure of teleworking during the COVID-19 situation were studied. Finally, the issue of the advent and development of the figure of work in the home was addressed.

Finally, among the results found in this research, it is highlighted that, during the emergency situation, many of those who work from home do not have health and social security coverage. In summary, this study allowed us to conclude that, from a practical point of view, within the Colombian labor landscape in times of pandemic there has been an equality between the figures of teleworking and home work.

**Keywords:** Teleworking, work at home, Colombia, COVID-19, pandemic, emergency situation.

### 1. Introducción

El devenir histórico ha sido testigo de cómo la tecnología se ha convertido en una pieza clave para la humanidad, trayendo consigo nuevos estilos en la forma de hacer las actividades cotidianas; distintas maneras de trabajar, estudiar e incluso vivir. Del mismo modo, lo que hace que la tecnología tenga funcionamiento satisfactorio es el internet (conjunto de redes interconectadas por medio de un teléfono o un computador), el cual nos permite tener acceso fácil a cualquier tipo de información e igualmente estar conectado con el mundo entero en tiempo real.

En ese sentido, el ordenamiento jurídico nacional se vio influenciado por el uso cada vez más frecuente de las tecnologías de la información y comunicación. En tales circunstancias, han surgido muchas instituciones de trabajo y una de ellas es el modelo del teletrabajo, adoptado en el territorio colombiano mediante la promulgación de la Ley 1221 de 2008. De ese modo, en los 14 años que lleva en vigencia la mencionada ley, han sido varias las organizaciones que han implementado el teletrabajo en sus actividades productivas. Muestra de ello son las cifras reveladas en 2018 por el Ministerio TIC, según las cuales, hasta ese año, Colombia contaba con 122,278 teletrabajadores, aproximadamente. Evidentemente, esto es muestra del impacto que han tenido los nuevos requerimientos impuestos por el fenómeno de la globalización económica en el contexto de las relaciones laborales en nuestro país.

Ahora bien, nos encontramos frente a un contexto social, económico y sanitario cada vez más complejo, como lo es la Emergencia Económica, Social y Ecológica, surgida en el marco de la pandemia mundial causada por la COVID-19. Como consecuencia, se han presentado cambios significativos en el modo de vida que llevábamos. Por ello, la situación actual a la cual se enfrenta la humanidad, representa un jaque frente al modelo de teletrabajo vigente en nuestro país, planteado en la ley referenciada.

Tras lo dicho anteriormente, en el presente artículo se busca analizar el panorama laboral actual existente en Colombia a raíz de la Emergencia Económica, Social y Ecológica (Decreto 637 del 6 de mayo de 2020). Para ello, es indispensable evaluar las condiciones laborales de los teletrabajadores en virtud de las nuevas medidas dispuestas por el Gobierno Nacional a la luz de la situación de emergencia y, del mismo modo, constatar si el modelo colombiano de teletrabajo en tiempos de pandemia se ajusta a lo postulado en la ley 1221 de 2008. Para tales efectos, se presenta una revisión doctrinal, jurisprudencial y legal acerca del teletrabajo, su definición, conceptos relacionados y garantías para su implementación.

## **2. Marco teórico**

El derecho laboral como disciplina jurídica autónoma presenta un periodo de configuración fundamentado principalmente en el auge de una sociedad industrial, así como también en los logros sociales, jurídicos y políticos de las revoluciones campesinas.

Es en este contexto que recurrimos a Racciatti (s. f.), quien define al trabajo típico como “el empleo asalariado a tiempo completo, en un único lugar, para un único empleador, por un período indefinido” (p. 2). Esto no quiere decir que el derecho laboral clásico no contemplaba formas atípicas de trabajo, tales como los trabajadores a domicilio. Sin embargo, lo que predominaba en ese sistema era la idea de la permanencia del trabajador

en una instalación fija por un largo periodo de tiempo. De ese modo, D'Antona (1998) nos presenta los cuatro elementos principales del derecho del trabajo bajo ese modelo: “el estado-nación, la gran fábrica, el pleno empleo, la representatividad general del trabajo a través del sindicato” (p. 311).

Ahora bien, es durante la década de los 70 cuando se presenta una crisis en el modelo típico de la relación de trabajo, en la cual los pilares anteriormente mencionados se debilitan a razón principalmente de ciertos factores, tales como; a) la declinación de la industria y la importancia creciente del sector de servicios y b) el surgimiento o resurgimiento de “formas atípicas” de empleo. Todo esto, atendiendo al crecimiento exponencial de los servicios en el mercado laboral que data incluso del siglo XX, motivado por los nuevos paradigmas tecnológicos.

En ese orden de ideas, la tercerización es, según Granda y Smolje (1997):

ADQUISICIÓN SISTEMÁTICA, TOTAL O PARCIAL MEDIANTE PROVEEDORES EXTERNOS, DE CIERTOS BIENES, O SERVICIOS, NECESARIOS PARA EL FUNCIONAMIENTO DE UNA EMPRESA. SIEMPRE QUE HAYAN SIDO PREVIAMENTE PRODUCIDOS POR LA PROPIA EMPRESA, O ESTA SE HALLE EN CONDICIONES DE HACERLO, Y SE TRATE DE BIENES O SERVICIOS VINCULADOS A SU ACTIVIDAD.

Así pues, tenemos que la declinación de los criterios clásicos del modelo fordista produjeron nuevos planteamientos en las relaciones de trabajo. Una aproximación al fordismo se deriva de lo escrito por De la Garza Toledo y Neffa (2010), quienes aseveran que el fordismo es entendido como un tipo de proceso de producción con un sistema de máquinas en línea continua y una organización del trabajo parcializado; control de tiempos y movimientos, estandarizado; producción y consumo en mesa; una gestión estatal y un sistema de contratos colectivos, además de salario indirecto que aseguraría su reproducción.

Desde ese punto de vista, se han generado las denominadas “nuevas formas de empleo”, lo que viene siendo una manifestación del avance tecnológico en todas las áreas de la sociedad. Es decir, las relaciones de trabajo atípicas representan los nuevos modos de producción que se independizan del contrato de trabajo típico, entre las que destacan, por ejemplo, el teletrabajo y las nuevas formas de trabajo autónomo.

Aunado a lo anterior, se reconoce el desarrollo de las formas de ocupación atípica. Asimismo, su eco en materia económica y social, existente en la actualidad. Como bien anota Caamaño Rojo (2005):

queremos insistir en la importancia de adoptar soluciones jurídicas concordantes con esta nueva realidad que puedan servir de soporte para evitar a toda costa que los ajustes económicos que necesariamente deben efectuar las empresas y los países, derivados de las nuevas condiciones de la sociedad globalizada e informatizada, se alcancen en desmedro de una gran cantidad de personas —los trabajadores dependientes o independientes y sus respectivos grupos familiares— que han carecido de las oportunidades o de la formación apropiada para no ser marginados del mercado de trabajo formal. (p. 16)

Así las cosas, resultan incuestionables los retos y vicisitudes a los cuales actualmente se enfrenta el mercado del trabajo en virtud de una sociedad que lejos de desindustrializarse, plantea una compleja reorganización de su sistema, a la luz de las estrategias motivadas por la globalización. La nueva realidad del derecho laboral no debe entenderse como el fin de la economía industrial, sino al contrario, como la manifestación de un cambio en las estrategias en la industria.

Muestra de ello, es lo que, desde el fin de la Guerra Fría, la especie humana ha estado experimentado como la última etapa de ese proceso continuo, que algunos sociólogos y politólogos, como Bell (2000) y Held (2007), entre otros, identifican como la sociedad post- industrial, la postmodernidad o la globalización contemporánea. Además de todo, la globalización está caracterizada por la internacionalización de los mercados, las TIC y la construcción de una sociedad global. Así las cosas, Held (2007) postula que la globalización “connota la ampliación e intensificación de relaciones sociales, económicas y políticas a través de regiones y continentes. Es un fenómeno multidimensional que abarca muchos procesos diferentes y opera en múltiples escalas temporales” (p. 69).

En efecto, debido al surgimiento y avance de las TIC la figura del teletrabajo refleja la búsqueda en la creación de herramientas que cumplan con las exigencias de una mejor calidad de vida en un contexto social y laboral cada vez más complejo, y que se amolde a los retos de vanguardia. En esa línea de ideas, el fomento de los derechos y garantías del trabajador, reviste de urgencia, atendiendo que estos deben ser la piedra angular en esta modalidad de trabajo.

### 3. Marco metodológico

En esta ponencia se emplearán los siguientes tipos de investigación: a) investigación cualitativa y b) investigación socio-jurídica. Primordialmente, la investigación cualitativa:

(...) estudia la realidad en su contexto natural, tal y como sucede, intentando sacar sentido de, o interpretar los fenómenos de acuerdo con los significados que tienen para las personas implicadas. La investigación cualitativa implica la utilización y recogida de una gran variedad de materiales —entrevista, experiencia personal, historias de vida, observaciones, textos históricos, imágenes, sonidos— que describen la rutina y las situaciones problemáticas y los significados en la vida de las personas. (García, Gil & Rodríguez, 1996, p. 32)

A su vez, podemos citar a Munévar Quintero (2014), para quien la investigación socio-jurídica: “al considerar sus alcances y efectos del campo jurídico en la sociedad, concibe nuevos objetos de regulación que emergen en razón a esa interacción fáctica y valorativa con la realidad social” (p. 7).

Siguiendo con esto, el tipo de estudio utilizado en este trabajo será descriptivo. La elección se da en razón a que “estos estudios describen la frecuencia y las características más importantes de un problema. Para hacer estudios descriptivos hay que tener en cuenta dos elementos fundamentales: Muestra, e Instrumento” (Ander-Egg, 1995, p. 38).

En consecuencia, dentro de las fuentes de información que se usarán para este artículo se encuentran: doctrina de diversos autores nacionales e internacionales, consultas de búsqueda web, jurisprudencia nacional emanadas de las Altas Cortes, así como testimonios. Además, entre los instrumentos o técnicas de recolección de información se emplea la entrevista, la cual se define como “la conversación de dos o más personas en un lugar determinado para tratar un asunto. Técnicamente es un método de investigación científica que utiliza la comunicación verbal para recoger informaciones en relación con una determinada finalidad” (Grawitz, 1984 p. 188). La información versará en torno a acontecimientos vividos y aspectos subjetivos de la persona tales como creencias, actitudes, opiniones o valores en relación con la situación que se está estudiando.

Con lo anterior se podrá analizar el impacto que ha tenido el fenómeno jurídico del teletrabajo desde su implementación en el año 2008 hasta el día de hoy. En virtud de lo anteriormente mencionado, se enfatiza en la trascendencia de llevar a cabo este tipo de investigación, ya que busca generar espacios de discusión desde la academia. En este orden de ideas, en este artículo, el teletrabajo bajo un contexto colombiano en tiempos

de pandemia es el objeto de estudio, para lo cual se analizarán cada una de las fuentes de información y los instrumentos mencionadas.

#### **4. Planteamiento del problema**

En los últimos años, las distintas dinámicas sociales, particularmente el trabajo, han tenido cambios paradigmáticos. El teletrabajo es uno de esos fenómenos que con el devenir de la historia ha transformado las formas de empleo. Sea, a modo de ejemplo, las estipulaciones dadas en Colombia mediante la Ley 1221 (2008). En ese escenario, se regula una nueva modalidad de prestación de servicios llamada teletrabajo. De lo anterior resulta que, la Sentencia T-254-16, M.P (Corte Constitucional, 2016), expuso lo siguiente:

La Ley 1221 de 2008 consagra algunas directrices para el fomento y aplicación de esta nueva modalidad de prestación de servicios en Colombia. En primer lugar, el teletrabajo no puede ejercerse por cualquier tipo de trabajador, sino solo respecto de aquellos que por la naturaleza de sus funciones puedan desempeñarlas por fuera del lugar de trabajo. Por esta razón, para su implementación es imperativo que el empleador precise claramente los objetivos y metas que se esperan del trabajador en el tiempo destinado para sus actividades, lo que respectivamente envuelve la estructuración de un sistema de control de gestión para determinar la satisfacción de dichos criterios.

Al lado de ello, la promulgación de la Ley 1221 (2008) pareció haber puesto un punto final a la discusión en torno a la adopción de nuevas modalidades de trabajo en el ámbito nacional. No obstante, el debate, lejos de acabarse, parece haber ganado terreno en todas las esferas sociales. En ese sentido, a raíz de la emergencia mundial, Colombia ha experimentado cambios trascendentales en la vida productiva y laboral del país. De ese modo, el Gobierno Nacional estipuló mediante la Circular 018 (2020), que, las entidades del sector público y privado, de acuerdo con las funciones que cumplen y la naturaleza de la actividad productiva que desarrollen, deben diseñar medidas específicas, redoblando los esfuerzos en esa fase de contención del virus. En virtud de ello, muchos son los trabajadores que desarrollan sus actividades laborales acudiendo al teletrabajo y el trabajo en casa.

Así las cosas, en medio de la presente pandemia originada por la enfermedad infecciosa (COVID-19), causada por el virus SARS-CoV-2, se conocieron cifras importantes respecto de la figura del teletrabajo. Un ejemplo de ello es la investigación desarrollada por Acrip (Federación Nacional de Gestión Humana), en la cual se evidenció



que: “una de cada dos empresas en Colombia no contaba con políticas o esquemas de trabajo remoto, mientras que tan solo un 11,2 por ciento ya implementaban actividades de teletrabajo” (2020, p. 12). Lo anterior resulta llamativo, ya que se destaca la precaria situación laboral y social en la que se ha desarrollado el teletrabajo en el contexto nacional durante la pandemia.

Así las cosas, el trabajo en casa encuentra su génesis en la necesidad de contener la propagación del virus y mitigar la rápida desaceleración de los procesos organizacionales. En ese orden de ideas, dado que el trabajo en casa no representa el cumplimiento de los requisitos establecidos para el teletrabajo, se ha convertido en una alternativa para los empleadores, al momento de reducir costos en sus labores productivas. Asimismo, dentro del contexto del trabajo en casa se prescinde de ciertas formalidades, tales como la visita previa al lugar de trabajo, la Guía para la Prevención y Actuación en Situaciones de Riesgo suministrada por la ARL y la realización del trámite del Formulario de Afiliación y Novedades adoptado por el Ministerio de Salud y Protección Social.

En esa misma línea, la OIT (2020) postula:

El trabajo desde casa es una modalidad de trabajo en la que el trabajador realiza las principales tareas de su trabajo mientras permanece en su casa, utilizando la tecnología de la información y las comunicaciones (TIC). A los efectos de la presente guía y en el contexto de la pandemia de la COVID19, se utilizará el término «trabajo desde casa» para referirse exclusivamente al teletrabajo en el hogar como una modalidad de trabajo provisional y alternativa. (p. 6)

Ahora bien, se destaca que, pese a las medidas normativas presentadas por el Gobierno Nacional y aunque no se precisa una incompatibilidad respecto a ambas figuras, lo cierto es que la escasa regulación existente dentro del ordenamiento jurídico colombiano genera una trampa conceptual, a partir de la cual se evidencia el equiparamiento entre ambas modalidades laborales. Esto es, se predica la aplicación del teletrabajo, no obstante, se identifica que, en el ámbito material, la tendencia ha sido la implementación del trabajo en casa, desconociendo las particularidades de cada una.

Dentro de este panorama, es trascendente analizar las temáticas planteadas a la luz de preceptos constitucionales como la primacía de la realidad sobre la formalidad en el ámbito laboral (art. 53, Constitución Política, 1991). En ese sentido, si bien es cierto que el tema del trabajo en casa es incipiente desde el punto de vista doctrinal y legal, también hay que destacar que es esto no debe convertirse en un crisol para la violación y desmejora de las condiciones laborales de los trabajadores. En otras palabras, es necesario que haya



un acuerdo de voluntades entre las partes, donde se establezcan las formas, modos y lugares en los que se desarrollarán las actividades laborales.

En ese sentido, en el contexto latinoamericano, vemos descripciones sobre el panorama laboral actual inmerso en la pandemia:

Con un mercado deprimido, las relaciones laborales entre empleados y empleadores sufrieron un rápido deterioro, se reducen remuneraciones, se extinguen beneficios sociales e incluso se amplían horas de trabajo, lo que contrajo el ingreso real de gran parte de los trabajadores que lograron mantener su plaza de empleo formal; mientras que, otros migraron de la ocupación plena a la subocupación, y los menos afortunados, al desempleo. (Iturralde Durán & Duque Romero, 2021, p. 3)

Considerando la anterior situación y resaltando la importancia de la investigación en relación con la problemática encontrada, surge la siguiente pregunta problema: ¿Cómo se ha implementado la figura del teletrabajo en Colombia durante la pandemia provocada por la COVID-19? Frente a esta trascendente cuestión se formula la siguiente hipótesis: la implementación del teletrabajo en el territorio nacional colombiano, durante la pandemia, se ha convertido en un escenario donde es persistente el equiparamiento entre esta modalidad de prestación de servicios y el trabajo en casa, debido a la ausencia de regulación específica en cuanto a esta última. Al lado de ello, este escenario ha auspiciado la falta de cumplimiento a las garantías laborales en el marco del teletrabajo, las cuales son vinculantes a la luz de distintas disposiciones normativas, entre las que se encuentran la Ley 1221 (2008) y el Decreto 884 (2012).

## 5. Resultados

### 5.1. Antecedentes y panorama general del teletrabajo

A partir del año 1973, el físico estadounidense Jack Nilles desarrolló una propuesta, la cual se basaba en el lema de “llevar el trabajo al trabajador, en lugar del trabajador al trabajo”; y esto a causa de que Estados Unidos estaba enfrentando una crisis petrolera y lo que se buscaba era optimizar los recursos no renovables. Por consiguiente, había dificultades relativas al transporte y a los empleados les costaba desplazarse a su lugar de trabajo. Entretanto, muchas empresas no contaban con los trabajadores necesarios en su planta. De esta manera, se llega al surgimiento del teletrabajo como una estrategia de productividad dentro del paradigma económico emergente. Por su parte, en el contexto europeo se suele hablar de *telework* y *teleworking* para referirse a la utilización de las

TIC como medio para la producción de determinados bienes y servicios sin recurrir a las instalaciones físicas de una empresa.

Podemos decir entonces que, el teletrabajo consiste en la realización de labores por parte del trabajador desde su domicilio o un lugar distinto a la empresa; por supuesto, con el uso de las tecnologías de la información y comunicación. En ese sentido, diversos autores destacan lo siguiente:

Desde un punto de vista preventivo se ha de considerar que el teletrabajo es una forma organizativa cuyo arraigo va en aumento y que el concepto de lugar de trabajo cada vez se aleja más del tradicional, por lo que implica un replanteamiento de los conceptos de seguridad y de vigilancia de la salud en prevención del daño. (Vicente et al. 2018, p. 291)

Corolario a lo anterior, la figura del teletrabajo, como se ha mencionado en líneas arriba, ha traído consigo retos en todo el orbe, y para ello se hace menester destacar la exigencia de un replanteamiento dentro del mercado laboral, atendiendo a las nuevas dinámicas de vinculación y contratación laboral en Colombia. Al respecto, conviene mencionar que el contexto en el cual fue promulgada la referida ley, estaba determinado por altos índices de desempleo y trabajo informal.

Por otro lado, en lo referente al contexto latinoamericano tenemos que, en el año 2001 por primera vez en la historia, un país latinoamericano (Chile) reconoce y adopta el teletrabajo, reformulando así su normatividad en la esfera de los derechos de los teletrabajadores.<sup>1</sup>

Del mismo modo, en el caso de peruano, Valencia Catunta (2018), expone:

En el ordenamiento jurídico peruano, en la Ley 30036 que regula el teletrabajo, los aspectos más resaltantes al definir el teletrabajo son: el uso de las TIC; el trabajo subordinado de labores y la no presencia física del teletrabajador. (p. 208)

## **5.2. Panorama colombiano y aspectos relevantes a la luz de la Ley 1221 de 2008**

En Colombia, hacia el año 2008 la consagración de esta modalidad surge con la Ley 1221 de ese mismo año, en la cual se define y regula el teletrabajo en el país; el Decreto 884 de 2012 “Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan

---

<sup>1</sup> Normatividad adoptada el día 5 de octubre de 2001, Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Ley 1975.

otras disposiciones” y la Resolución 2886 de 2012 del Ministerio TIC, “Por la cual se definen las entidades que harán parte de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo y se dictan otras disposiciones”. En ese sentido, las entidades encargadas de la divulgación y reglamentación de esta modalidad de trabajo son el Ministerio TIC, y el Ministerio del Trabajo. De manera puntual, el teletrabajo es definido mediante la Ley 1221 de 2008 “por la cual, se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones” (16 de julio de 2008. D.O. N. 47.052), en los siguientes términos:

ARTÍCULO 2.º. DEFINICIONES. Para la puesta en marcha de la presente ley se tendrán las siguientes definiciones:

Teletrabajo. Es 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 la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

(...)

Teletrabajador. Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios. (Ley 1221, 2008)

A partir de lo anterior, se asumen dos de las características más trascendentes del teletrabajo, a su turno: la prestación de un servicio de forma personal a distancia y la ejecución de esto con el apoyo de los medios tecnológicos y de comunicación. Precisamente, el teletrabajo plantea la optimización de los recursos y una mejor administración en la forma como las organizaciones generan costos en el desarrollo de sus dinámicas laborales. De esa forma, se tiene que, en Colombia, se establecen tres modalidades de teletrabajo o tipo de teletrabajador, las cuales responden a los espacios de ejecución del trabajo, las tareas a ejecutar y el perfil del trabajador. En primer lugar, el Teletrabajo Autónomo consiste en que trabajadores independientes hacen uso de las TIC para el desarrollo de sus tareas, ejecutándose desde cualquier lugar elegido por él.

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

- 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. (Ley 1221, 2008)

Por otro lado, los teletrabajadores móviles son aquellos trabajadores que utilizan dispositivos móviles para ejecutar sus tareas. Su actividad laboral les permite ausentarse con frecuencia de la oficina. No obstante, no tienen un lugar definido para ejecutar sus tareas.

- 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. (Ley 1221, 2008)

Finalmente, el Teletrabajo Suplementario se presenta cuando los trabajadores con contrato laboral alternan sus tareas en distintos días de la semana entre la empresa y un lugar fuera de ella usando las TIC para dar cumplimiento. Se entiende que teletrabajan al menos dos días a la semana.

-- 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. (Ley 1221, 2008)

Ahora bien, a la luz de lo previsto en la referenciada ley, tenemos que, para que el teletrabajo se pueda llevar a cabo, debe haber constancia por escrito y se debe estipular la actividad laboral a desempeñar junto con los medios de comunicación para efectuar las reuniones de trabajo, las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo, los días y jornada en los que el teletrabajador realizará sus actividades, así como las medidas de seguridad informática que debe cumplir y conocer cada empleado. Cabe destacar que el contrato de trabajo solo se puede modificar si es de mutuo acuerdo entre las partes. Visto así, el teletrabajo como modalidad especial de trabajo goza de todas las garantías laborales constitucionales y legales.

Del mismo modo, dentro de la misma ley, encontramos las garantías de tipo legal, las cuales se encargan de crear un escenario de cumplimiento de los derechos de los teletrabajadores, y dentro de estas podemos encontrar las siguientes:

Al teletrabajador no se le será aplicable la jornada máxima laboral. Tal como lo menciona la Ley 1221 de 2008, “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 (...)”. (Art. 6, núm. 1)

Por lo que se refiere al trabajo suplementario, la anterior disposición aplica cuando la jornada laboral es verificable, y el empleador hace una solicitud para esto. El párrafo del mismo artículo de la ley mencionada, expresa lo siguiente para este caso:

Cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable la jornada laboral, y el teletrabajador a petición del empleador se mantiene en la jornada laboral más de lo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, o le asigna más trabajo del normal, el pago de horas extras, dominicales y festivos se le dará el mismo tratamiento de cualquier otro empleado. (Ley 1221, 2008)

En relación al salario que devengue el teletrabajador, este no podrá ser inferior al de un empleado que desempeñe la misma labor en las instalaciones físicas de la misma empresa u organización. En los eventos en los que el empleador utilice solamente teletrabajadores, para fijar el salario se deberá estimar la naturaleza del trabajo y la remuneración que se paga para labores similares en la localidad. Así las cosas, un empleado por el solo hecho de suscribir un contrato de trabajo, no significa que se le pueda considerar teletrabajador por el hecho de realizar ocasional o transitoriamente actividades de su trabajo en su domicilio o lugares diferentes a los locales o sedes de su empleador. Al momento de generarse la asignación de tareas para los teletrabajadores se deberá hacer de tal manera que se garantice su derecho a tener un descanso de tipo creativo, recreativo y cultural.

En efecto, un tema que suele generar todo tipo de controversias, encuentra su génesis en materia de la protección de la Seguridad Social en virtud del teletrabajo. En Colombia, de acuerdo al artículo 9 del Decreto 884 de 2012 [Ministerio del Trabajo]. Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones:

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

De ese modo, frente a la adopción del teletrabajo, el empleador tiene determinados deberes en pro de garantizar que el teletrabajador a su cargo desarrolle sus funciones

en espacios productivos, sanos y seguros. Primeramente, el empleador debe afiliar al teletrabajador al Sistema de Seguridad Social Integral. A su turno, si se trata de una empresa privada, se debe dar la incorporación en el Reglamento Interno de Trabajo o mediante resolución, de las condiciones especiales para que opere el teletrabajo. Por supuesto, se deben verificar las condiciones del lugar destinado al teletrabajo, para el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales. Asimismo, el teletrabajador ha de realizar el Auto reporte de Condiciones de Trabajo.

En ese sentido, debido a la naturaleza del teletrabajo, se deben garantizar por parte del empleador la implementación de los correctivos necesarios en el lugar de trabajo del teletrabajador, con la Asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL). Igualmente, el teletrabajador tiene derecho a que los equipos de trabajo suministrados tengan los medios de protección adecuados para la tarea a realizar. Por lo tanto, el empleador tiene el deber de facilitar los espacios y tiempos para la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de seguridad y salud en el trabajo. En concordancia con lo anterior, se debe informar y dar una copia al teletrabajador de la política de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Cabe resaltar que los teletrabajadores gozan de los mismos derechos y deberes en el ámbito de seguridad social (Ley 100, 1993), que un trabajador al desempeñar sus actividades de forma presencial en una organización; y que el pago de los aportes de estos se deberá realizar por medio de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA).<sup>2</sup>. Es decir, en sus garantías en materia de Seguridad Social Integral no han de existir menoscabos o desmejoras.

En ese sentido, se destaca lo postulado por Valero y Riaño (2020):

Si bien el teletrabajo es una ventaja para la productividad, hay análisis relacionados con las condiciones de SST que demuestran efectos negativos en la salud de los teletrabajadores y la falta de controles por parte de los empleadores para mitigar los daños. (p. 31)

Partiendo de lo inmediatamente expuesto, se precisa que, pese a que el teletrabajo tiene como principal herramienta el uso de las TIC y, como consecuencia de esto no es necesaria en todos los casos, la presencia física del trabajador en las instalaciones de

---

<sup>2</sup> La Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) es una ventanilla virtual que permite el pago integrado de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y Parafiscales en la cual los aportantes reportan la información para cada uno de los subsistemas en los que el cotizante está obligado a aportar. Ministerio de Salud.

las empresas, este, bien sea de entidad pública o privada, tiene derecho a desarrollar sus funciones en condiciones de bienestar, protección, calidad y seguridad.

### **5.3. Retos y vicisitudes del teletrabajo durante la coyuntura**

Ahora bien, frente a la coyuntura actual, muchas fueron las medidas que adoptaron los empleadores para mitigar los efectos del aislamiento obligatorio preventivo, promovido por el Gobierno Nacional durante las primeras fases de la cuarentena. Tales disposiciones fueron: despedir empleados, negociar licencias remuneradas por un menor salario, suspender contratos, bancos de horas, trabajo en casa, vacaciones anticipadas colectivas, entre otras. Sin embargo, la alternativa más común ha sido el teletrabajo. Con todo y lo anterior, desde el ámbito práctico, el auge del teletrabajo en Colombia se ha agudizado en virtud del distanciamiento social originado por la pandemia. Con esto, conviene anotar que, en el contexto de emergencia mundial, en materia laboral, la tendencia ha sido la de aplicar y promocionar la modalidad de teletrabajo en el territorio nacional. En ese sentido, cada vez son más las empresas que adoptan esta figura como medio de garantizar productividad, seguridad y reducción de costos operacionales.

En el caso de América Latina, distintas organizaciones como la Organización Internacional del Trabajo postulan que, pese a la creciente implementación del teletrabajo, emanada del confinamiento durante la pandemia, no se cuenta con datos que, desde el punto de vista estadístico, permitan comparar esta estrategia en la región. En ese orden de ideas, tenemos que:

Un problema fundamental para esto ha sido que aún no existe una definición aceptada universalmente que permita su medición a partir de una serie de preguntas en las encuestas de hogares. En algunos casos, se utiliza únicamente al hogar como lugar para desarrollar el teletrabajo, mientras que en otros casos se utiliza un criterio más amplio de trabajo fuera de los locales de la empresa. (Organización Internacional del Trabajo, 2020b, p. 91)

Lo anterior sirve de argumento para comentar que, en el contexto nacional colombiano, la implementación del teletrabajo ha sido un escenario de polémicas, las cuales versan, entre otros aspectos, en el debate acerca de la idoneidad o no de una flexibilización cada vez más aguda de las garantías laborales de los teletrabajadores, en medio de la situación de emergencia en la que se encuentra Colombia. En ese sentido, uno de los temas que más ha generado discusión en el esquema actual colombiano de implementación del teletrabajo, versa sobre la jornada laboral y, más aún, en los límites en



la asignación de labores por parte del empleador. Se tiene que, es deber de este, establecer las horas diarias y los días de la semana en que el teletrabajador debe estar accesible y disponible para la empresa en el marco de la jornada laboral.

De tal forma, en el teletrabajo no se pueden emplear más de las horas contempladas en el máximo legal permitido. Por lo tanto, la estipulación de los horarios laborales en los que el teletrabajador desarrollará sus labores delimita la responsabilidad en caso de accidente de trabajo. En adición a ello, se le debe garantizar al teletrabajador, pausas activas y ejercicios de relajación.

No obstante, la realidad muestra que varios teletrabajadores han sido sometidos a excesivas cargas de trabajo. Si bien el teletrabajo plantea lo que muchos denominan como “nuevas formas de subordinación”, en las cuales, el hecho de no contar con la presencia física de un supervisor no conlleva a que el teletrabajador sea menos subordinado; lo cierto es que este ha sido un medio donde el derecho al descanso y los pilares más importantes del teletrabajo, tales como el afianzamiento de los lazos familiares y equilibrio entre los espacios laborales y personales de los empleados, entre otros, han sido desmejorados considerablemente.

En atención a ello, lo relacionado con este punto neurálgico se destaca lo encontrado por la Organización Internacional del Trabajo (2020a):

Las investigaciones sobre el teletrabajo han demostrado repetidamente que los empleados que trabajan desde el hogar tienden a trabajar más horas que cuando están trabajando en los locales del empleador, en parte porque el tiempo para desplazarse al lugar de trabajo es sustituido por actividades laborales y también debido a los cambios en las rutinas de trabajo y a la desaparición de los límites entre el trabajo remunerado y la vida personal. El teletrabajo, en general, puede dar lugar a un horario de trabajo más prolongado y a un aumento de la carga de trabajo durante las noches y los fines de semana. (p. 5)

En atención a la problemática expuesta, el literal J del artículo 7 contenido en la Ley 1010 (2006), dispone sobre el acoso laboral que, entre sus asuntos más relevantes, están la exigencia arbitraria por parte del empleador para que el empleado desempeñe actividades por fuera de la jornada laboral, y esto sin tener en cuenta el descanso al cual el trabajador tiene derecho.

Corolario a lo anterior, los recientes pronunciamientos del Ministerio del Trabajo dentro del marco de la pandemia, señalan que la implementación del teletrabajo requiere

el deber de ceñirse al horario laboral, esto con el fin de garantizar el derecho a la desconexión digital. Ahora bien, en Colombia, aunque esta categoría aún no está legislada, la Constitución Política en su artículo 53 contempla la garantía al descanso necesario. Por otro lado, según lo estipulado en el Código Sustantivo del Trabajo, este derecho se define al limitarse la jornada ordinaria de trabajo a 8 horas diarias y 48 semanales, con sus debidas excepciones. Por otra parte, se encuentran normas promulgadas por la Organización Internacional del Trabajo, relacionadas al tiempo de trabajo, en las cuales se garantizan los periodos de descanso diario y semanales, así como de las vacaciones anuales, con el fin de proteger el bienestar y la salud física y mental de los trabajadores.

Así las cosas, el derecho a la desconexión digital, entendido como el derecho a no contestar comunicaciones, llamadas, correos electrónicos o mensajes de trabajo fuera de su horario laboral, se encuentra regulado en países como Francia<sup>3</sup> y España<sup>4</sup>. Lo anterior es importante mencionarlo, ya que el paradigma de “la flexibilización del teletrabajo durante la pandemia”, ha sido un escenario donde la precaria situación del país en la esfera del empleo, ha generado estragos en la protección de los derechos de los teletrabajadores. En esa línea de ideas, en Colombia, el artículo 6 de la Ley 1221 (2008) en materia de jornada laboral debe interpretarse a la luz del respeto por la dignidad humana del trabajador y sus derechos fundamentales.

En atención a ello, en la presente investigación se realizó la siguiente entrevista a una teletrabajadora, a la cual llamaremos Catalina López para guardar su identidad. La situación presentada fue la siguiente: una jefa de un call center en la ciudad de Barranquilla, traspasa los límites de la jornada laboral flexible, ofreciendo a una de sus empleadas la realización de horas extras. Expresó C. López (comunicación personal, 12 de agosto de 2020):

Mientras disfrutaba de una semana de receso académico universitario, mi jefa me llama a mi teléfono personal con el ánimo de proponer horas extras y que las mismas me iban a ser debidamente pagadas. Yo rechazo la oferta porque realmente me sentía muy agotada y quería disfrutar con mi familia después de mi jornada habitual de trabajo.

Por otra parte, resulta innegable que, debido a la pandemia, el mercado laboral en Colombia se enfrenta a retos, tales como el aumento del desempleo, empleo informal, segregación y discriminación de distintos grupos poblacionales. Por consiguiente, en varios sectores de la sociedad se advierte la crisis en materia laboral que afecta al país

<sup>3</sup> Ley 2016/1088, del 8 de agosto de 2016. También conocida como Loi Travail.

<sup>4</sup> La Ley Orgánica 3/2018, del 5 de diciembre, aprobada por las Cortes Generales de España.

y la necesidad de reformular las estrategias con las que se pretende lograr el desarrollo económico y social. En ese sentido, las problemáticas expuestas se han agudizado, debido a la coyuntura actual que ha afectado no solo a Colombia, sino a la región entera.

Así las cosas, un común denominador en cuanto a la situación de los teletrabajadores durante el confinamiento, ha sido el incumplimiento a los deberes de las Aseguradoras de Riesgos Laborales frente a estos. Una muestra de ello, han sido los estudios realizados por diversas entidades en los cuales se diagnostica el difícil momento para los teletrabajadores en materia de protección social. Esto se puede notar en una investigación realizada en abril por la Universidad del Rosario, en el cual se evidencia que, el 90,7 % de las personas que por confinamiento tuvieron que empezar a usar su casa como oficina, no recibió soporte de las Aseguradoras de Riesgos Laborales para la adopción de la modalidad de teletrabajo en la etapa de aislamiento.

Lo anterior refleja la tendencia de imputación de costos de la crisis económica del país a los derechos de los trabajadores, invirtiendo el principio de ajenidad de los riesgos, por el cual el trabajador nunca debe asumir las pérdidas del ejercicio productivo. Es decir, asegurar la productividad de las empresas, ha sido el justificante de muchos empleadores para desproteger los derechos de los teletrabajadores en tiempos de pandemia, obviando así, las garantías en la calidad de vida de los trabajadores y lo postulado en el artículo 2.2.1.5.9 del Decreto 1072 (Ministerio del Trabajo, 2015), por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo:

Artículo 2.2.1.5.9. Obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales, ARL. Las Administradoras de Riesgos Laborales –ARL–, en coordinación con el Ministerio del Trabajo, deberán promover la adecuación de las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo a las características propias del teletrabajo. Las Administradoras de Riesgos Laborales, deberán elaborar una guía para prevención y actuación en situaciones de riesgo que llegaren a presentar los teletrabajadores, y suministrar al teletrabajador y empleador (Ministerio del Trabajo, 2012).

#### **5.4. El advenimiento y desarrollo de la figura del trabajo en casa**

Sin lugar a dudas, la pandemia ha sido un catalizador para una nueva cultura laboral en Colombia, caracterizada por una reducción significativa en los canales de protección al trabajador. Aunado a ello, ante un sistema presencial en modificación, el trabajo en casa operaba hasta hace unos pocos meses sin regulación específica, lo cual generaba

cierto malestar e incertidumbre en algunos sectores. Puntualmente, en el contexto laboral colombiano en tiempos de pandemia se ha producido el equiparamiento entre el trabajo en casa y el teletrabajo, esto es, se establece que los trabajadores desempeñarán sus funciones acudiendo a esta última. No obstante, desde un punto de vista práctico, las condiciones en las que se desarrollan tales funciones, obedecen a la modalidad de trabajo en casa.

En este orden de ideas, el acelerado auge del trabajo en casa durante los últimos meses, entre otros aspectos, radica en la necesidad de contener la propagación del virus en todo el globo y, por consiguiente, mantener los puestos de trabajo. Al lado de ello, la implementación masiva de esta modalidad se enmarca dentro de una serie de medidas adoptadas por el Gobierno Nacional en aras de evitar despidos de empleados dentro de las distintas entidades.

Con todo, el 12 de mayo de 2021 se expide la Ley 2088, mediante la cual, se regula el trabajo en casa. Esto debido a situaciones problemáticas que se han generado en el mercado laboral en Colombia durante la emergencia, tales como la sobrecarga y el acoso laboral, el no pago de horas extras y prestaciones económicas, entre otras. En ese sentido, esto se expresa en desmejoras de las condiciones de trabajo, beneficios, derechos y garantías para los trabajadores, por ejemplo, la afiliación a las Aseguradora de Riesgos Laborales, a una entidad prestadora de salud y el pago de las demás prestaciones laborales. Llegados a este punto, es necesario traer a colación la definición establecida por la Ley 2088 (Ministerio del Trabajo, 2021) respecto a la figura del trabajo en casa:

ARTÍCULO 2. Definición de Trabajo en Casa. Se entiende como trabajo en casa la habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Así las cosas, a la luz de esta nueva ley, los trabajadores y empleadores podrán acudir a la modalidad de trabajo en casa por una vigencia de hasta tres meses, prorrogables por otro periodo igual o hasta que cesen las circunstancias que ocasionaron la excepción. Asimismo, se destaca que la relación laboral deberá continuar bajo los términos pactados al inicio del contrato, en aras de que el empleado cuente con los mismos derechos y

garantías, propios de la jornada laboral. En ese escenario, es importante recordar que, en los eventos donde los empleadores hayan realizado una ponderación, y consideren que los beneficios del trabajo en casa son mucho mayores a los que percibían antes de la implementación de esta figura, la tendencia ha de ser el tránsito al teletrabajo. Esto obedece a que en el análisis de la naturaleza del trabajo en casa y el teletrabajo, se ha logrado dilucidar que ambas modalidades, pese a que representan formas de flexibilización en las formas típicas de empleo, tienen discrepancias sustanciales en su campo de aplicación que ya han sido expuestas.

Por otro lado, se tiene que, cuando se presenten circunstancias especiales que lleven a aplicar el trabajo en casa, no se podrán desmejorar las condiciones del contrato inicial. En conexión a ello, la Ley 2088 (2021) establece que, durante el tiempo laborado de manera remota, el trabajador también continuará amparado por las prestaciones económicas y asistenciales en materia de riesgos laborales. A tal efecto, la gran diferencia entre el teletrabajo y el trabajo en casa radica en que, el primero, exige al empleador proporcionar los sistemas de interacción, herramientas de conexión y comunicación; situación que no se contempla en el trabajo en casa. Así las cosas, el teletrabajo se ha erigido como una modalidad laboral permanente, que se soporta en el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, a diferencia del trabajo en casa que, como se ha advertido en líneas anteriores, obedece a situaciones especiales y específicas.

En últimas, se reconoce que la Ley 2088 (2021) trajo consigo un avance significativo en lo referente a la protección de los trabajadores que desempeñan sus funciones laborales acudiendo al trabajo en casa, dado que se busca formalizar su situación laboral. Lo anterior debido a que, antes de la expedición de esta ley, no existía ninguna normatividad en Colombia que regulara expresa e íntegramente estos puestos de empleo, lo cual generaba, como se ha destacado con suficiencia, un panorama de incertidumbre. No obstante, también se advierte que la figura del trabajo en casa es un tópico cuya insipiencia en el panorama colombiano se halla en el hecho que aún existen deficiencias en el ámbito de promoción del contenido de esta ley y de sus instrumentos.

En otros términos, la escasa divulgación de esta Ley 2088 (2021) ha provocado que, uno de los objetivos de la misma, esto es, que las garantías de los trabajadores no se vean desdibujadas, no se haya materializado aún. Entretanto, no basta con manifestar si el modelo colombiano de teletrabajo desarrollado durante la pandemia se ajusta o no a lo estipulado en la Ley 1221 (2008) y demás disposiciones, sino también reflexionar si dichos preceptos normativos son convenientes con la realidad cambiante de un país que, en tiempos de pandemia, se encuentra inmerso en un contexto social complejo.

Finalmente, en el marco de la pandemia se ha evidenciado que, a pesar de los esfuerzos de empresas, entidades y organizaciones por mantener óptimos ritmos de productividad, haciendo uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación (TIC), la incorporación del teletrabajo aún es incipiente debido no sólo a las implicaciones en materia legal, económica, tecnológica y logística, sino también a los nuevos paradigmas del mercado laboral. Todo esto parece confirmar la necesidad de adoptar cuerpos normativos cada vez más próximos al conglomerado social y a las dinámicas existentes. Es decir, la misma naturaleza de las relaciones laborales precisa la generación de estudios y debates que se centren en los presupuestos sociales, económicos y culturales.

## **6. Reflexiones finales**

Con base en las ideas recogidas y analizadas anteriormente, se ha podido evidenciar la existencia de una problemática en el campo de aplicación del teletrabajo en Colombia en tiempos de pandemia: la equiparación de la figura del teletrabajo con la del trabajo en casa. El interés por resaltar esta situación emana precisamente de las dinámicas actuales, en las que muchos empleadores han establecido con sus trabajadores, la implementación del teletrabajo, no obstante, la coyuntura actual ha sido instrumentalizada en el incumplimiento de las obligaciones que los primeros, en virtud del contrato de teletrabajo. Esto se convierte en un asunto apremiante en la medida de que el trabajo en casa no contiene los elementos, formalidades y requisitos previstos en la Ley 1221 (2008) y demás disposiciones normativas que regulan la temática.

Por otro lado, esta investigación permitió abordar asuntos de marcada relevancia para la ciencia jurídica, tales como el desarrollo histórico y doctrinal de las formas típicas y atípicas de empleo; la conceptualización de la globalización y la tercerización laboral; el surgimiento y evolución del teletrabajo; el desarrollo normativo y doctrinal del teletrabajo en América Latina; la regulación del teletrabajo en Colombia a partir de la normatividad vigente, así como sus particularidades, características, tipología y formalidades; la precaria situación actual en la que se implementa el teletrabajo en el ámbito nacional; los retos apremiantes y vicisitudes dentro del mercado laboral; la figura del trabajo en casa y sus diferencias frente al teletrabajo y los desafíos que se deben atender en la promulgación del decreto reglamentario del trabajo en casa.

En lo referente a las dificultades, se destaca el hecho de que existen aspectos que hasta hace muy poco no habían sido atendidos desde la labor del legislador colombiano, tales como la figura del trabajo en casa y las garantías para su implementación. Ahora bien, dado que estos temas son aún incipientes desde el punto de vista normativo y doctrinal, al momento de realizar esta investigación se encontraron limitantes en cuanto a las fuentes

de información, ya que la mayoría de las disponibles analizan las temáticas propuestas desde un enfoque, según el cual, no hay una delimitación conceptual entre el trabajo en casa y el teletrabajo. En ese sentido, se produce una confusión entre las modalidades del teletrabajo contempladas en la ley. Por otra parte, se evidenció la carencia de estadísticas que permitieran, desde el punto de vista regional, analizar ciertas variables como lo son el número de personas bajo la modalidad de trabajo en casa durante la pandemia y empresas que implementan esta figura en medio del panorama expuesto.

De la misma manera, tras el análisis de los resultados encontrados en esta investigación, parece pertinente anotar que, en medio de la crisis sanitaria, económica, ecológica y social, los costos psicosociales se reflejan en el aumento de la ansiedad, el miedo e incluso el pánico colectivo. Por ello, se enfatiza en lo indispensable que resulta para las empresas y el Gobierno Nacional, contar con asesoría profesional durante esta época de teletrabajo y políticas de prevención, ya que de lo contrario se agravarán los efectos negativos en la salud pública. Sea a modo de ejemplo, problemáticas perentorias como la infoxicación. En ese orden de ideas, esta investigación se decanta por establecer que, uno de los puntos álgidos dentro de la ciencia jurídica, ha de ser la creación de espacios desde la academia que tengan importantes incidencias en el ámbito de un debate que, en estos tiempos, cobra mucha fuerza: el derecho a la desconexión digital.

En relación con ello, se pretende que esta investigación funja como una fuente clave a la hora de elaborar propuestas desde la ciencia jurídica, en el ámbito de la implementación de la Ley 2088 (2021) y la reforma a la Ley 1221 (2008), atendiendo al análisis que en este documento se desarrolla. En conexión con lo anterior, se busca que este trabajo se convierta en la piedra angular de una línea de investigación, la cual resulte pertinente e idónea para futuras investigaciones. Es decir, se persigue que a partir de este análisis puedan elaborarse estudios en el marco del abordaje doctrinal y académico de los asuntos aquí expuestos, no sólo en el ámbito nacional colombiano, sino además, en la esfera internacional, optando por perspectivas, tales como el enfoque de género dentro del teletrabajo; el panorama de las personas en condiciones de discapacidad; la situación de las madres gestantes y lactantes; las brechas digitales en el mercado laboral; la infoexclusión y la infoinclusión y, por último, el contexto de las asociaciones sindicales.

Lo anterior autoriza a concluir que el modelo de teletrabajo implementado en Colombia durante la pandemia ha ocasionado que ciertas brechas laborales se agraven. Esto se hace posible debido a los bajos niveles de escolaridad presentes en ciertos sectores del país y la carencia de determinadas competencias en el manejo de los recursos digitales. Por lo anterior, en el marco de la emergencia que se vive en Colombia y en todo el globo, es necesario imponer límites claros para evitar el abuso de poder en las relaciones



laborales. Sentado esto, se propone, además, el diseño y promoción de políticas o medidas en pro de mejorar la problemática de inserción al mercado laboral y, más a profundidad, un replanteamiento que verse, entre otros aspectos, en capacitación idónea en el manejo de las TIC, incentivo a la responsabilidad social empresarial y generación de espacios para la inclusión social.

### Referencias

- Ander-Egg, E. (1995). *Técnicas de Investigación Social* (24.<sup>a</sup> ed.). Editorial Lumen.
- Bell, D. (2000). *Un mundo desbocado. Los efectos de la globalización en nuestras vidas*. Editorial Taurus.
- Caamaño Rojo, E. (2005). Las transformaciones del trabajo, la crisis de la relación laboral normal y el desarrollo del empleo atípico. *Revista de Derecho*, 18(1), 25-53.
- Circular 0018. (2020, 10 de marzo). Ministerio de Salud y Protección Social, Ministerio del Trabajo, Departamento Administrativo de la función Pública. <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/616038/Circular-externa-0018-2020-acciones-contencion-coronavirus.pdf/92ccd0b4-c825-8eeb-a29c-89956d17c80b?t=1583870658660>
- Circular 0021. (2020, 17 de marzo). Ministerio del Trabajo. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0021.pdf/8049a852-e8b0-b5e7-05d3-8da3943c0879?t=1584464523596>
- Circular 041 de 2020. (2020, 2 de junio). Ministerio del Trabajo. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/60876961/Circular+0041-2020.PDF/98d19065-352d-33d2-978e-9e9069374144?t=1591222484807>
- D'Antona, M. (1998). Diritto del lavoro di fine secolo: una crisi di identità? *Riv.giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 49(2), 311-331.
- De la Garza Toledo, E., y Neffa, J. (2010). Modelos económicos, modelos productivos y estrategias de ganancias: conceptos y problematización. En *Trabajo y modelos productivos en América Latina. Argentina, Brasil, Colombia, México y Venezuela luego de la crisis del modelo neoliberal*. CLACSO.
- Decreto 0884. Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones. (2012, 30 de abril). Ministerio del Trabajo. <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Decretos/2012/Documents/Abril/30/dec088430042012.pdf>

- Decreto 1072. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. (2015, 26 de mayo). Ministerio del Trabajo. [http://normograma.sena.edu.co/normograma/docs/decreto\\_1072\\_2015.htm](http://normograma.sena.edu.co/normograma/docs/decreto_1072_2015.htm)
- Diazgranados Quimbaya, C. (2018). Precisiones conceptuales e implementación práctica del teletrabajo. En L. A. Diazgranados Quimbaya, y E. A. Perafán del Campo (Eds), *Derecho Laboral en Colombia* (pp. 71-93). Universidad Católica de Colombia. [https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/23056/1/derecho-laboral-en-colombia\\_Cap03.pdf](https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/23056/1/derecho-laboral-en-colombia_Cap03.pdf)
- El Teletrabajo se consolida en Colombia con más de 122.200 trabajadores remotos. (2018). Teletrabajo. Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de Colombia. <https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-75998.html#:~:text=Colombia%20tiene%20hoy%20122.278%20teletrabajadores,venido%20consolid%C3%A1ndose%20en%20el%20pa%C3%ADs>.
- Estudio de trabajo remoto: Prácticas laborales virtuales implementadas por las empresas en Colombia. (2020). Acrip Nacional. <https://www.acripnacional.org/wp-content/uploads/2020/07/ESTUDIO-TRABAJO-REMOTO-nuevo-ACRIP-NACIONAL.pdf>
- García, E., Gil, J. y Rodríguez, G. (1996). *Metodología de la investigación cualitativa*. Ediciones Aljibe.
- Granda, F. y Smolje, A. (1997). Outsourcing: herramientas para el análisis económico y estratégico. *Costos y Gestión*, (25), 1359-1370. <https://www.intercostos.org/documentos/temas/19-4-PARTE1A.pdf>
- Grawitz, M. (1984). *Métodos y técnicas de las ciencias sociales*. Editia mexicana.
- Held, D. (2007). ¿Hay que regular la globalización? La reinención de la política. En *La globalización y el orden jurídico. Reflexiones contextuales* (pp. 69-85). Universidad Externado de Colombia.
- Herrera, J., Valdés, G., Jaramillo. I. y Arias, A. (2009). *El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Discusiones y debates*. Editorial Universidad del Rosario.
- Iturralde Durán, C. A., y Duque Romero, L. E. (2021). Precarización del teletrabajo en Ecuador en contexto de covid-19: variables de análisis desde el enfoque marxista. Chakiñan, *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, (14), 146–162. <http://chakinan.unach.edu.ec/index.php/chakinan/article/view/503>
- Ley 100. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. (1993, 23 de diciembre). Congreso de la República de

- Colombia. *Diario Oficial*, N. 41.148. [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0100\\_1993.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html)
- Ley 1010. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. (2006, 23 de enero). Congreso de la República de Colombia. *Diario Oficial*, N. 46.160. [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1010\\_2006.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html)
- Ley 1221. Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. (2008, 16 de julio). Congreso de la República de Colombia. *Diario Oficial*, N. 47.052. [https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3703\\_documento.pdf](https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3703_documento.pdf)
- Ley 2088. Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones. (2021, 12 de mayo). Congreso de la República de Colombia. *Diario Oficial*, N. 51.672 [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_2088\\_2021.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2088_2021.html)
- Munévar Quintero, C. (2014). *La investigación socio-jurídica en nuevos objetos de regulación: desafíos metodológicos de alcance interdisciplinar en el estudio del derecho ambiental*. IV Encuentro Latinoamericano de Metodología de las Ciencias Sociales, 27 al 29 de agosto de 2014, Heredia, Costa Rica. La investigación social ante desafíos transnacionales: procesos globales, problemáticas emergentes y perspectivas de integración regional. Centro Interdisciplinario de Metodología de las Ciencias Sociales. [https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab\\_eventos/ev.8304/ev.8304.pdf](https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.8304/ev.8304.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (2020a). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. Guía práctica* (1.<sup>a</sup> ed). [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_758007.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (2020b). *Panorama laboral 2020 América Latina y el Caribe* (1.<sup>a</sup> ed.). [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_764630.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_764630.pdf)
- Teletrabajo y trabajo en casa ¿cuál es la diferencia? (2020, junio 15). *Portafolio*. <https://www.portafolio.co/economia/empleo/teletrabajo-y-trabajo-en-casa-cual-es-la-diferencia-541759>
- Racciatti, O. (s. f.). *Riesgo, Flexibilización Laboral, Transformaciones y Derecho Laboral*. Instituto del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.
- Rodríguez Garreta, J. (2020). *Compendio teórico práctico de derecho del trabajo*. Ediciones Doctrina y Ley.

- Sentencia T-254/2016. (2016, 17 de mayo). Corte Constitucional. Luis Guillermo Guerrero Pérez M.P <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/t-254-16.htm>
- Teletrabajo y riesgos laborales. (s.f). <https://teletrabajo.gov.co/622/w3-article-4501.html#:~:text=Los%20teletrabajadores%2C%20al%20igual%20que,Social%20Integral%2C%20incluyendo%20riesgos%20laborales.&text=Asegurar%20que%20el%20teletrabajador%20realice%20el%20Autoreporte%20de%20Condiciones%20de%20>
- Valencia Catunta, A. (2018). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas. *Revista IUS*, 12(41), 203-226. Recuperado en 26 de febrero de 2021, de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-21472018000100203&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472018000100203&lng=es&tlng=es).
- Valero-Pacheco, I. C., & Riaño-Casallas, M. I. (2020). Teletrabajo: Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia. *Archivos De Prevención De Riesgos Laborales*, 23(1), 22-33. <https://doi.org/10.12961/apr.2020.23.01.03>
- Vicente, M.T.; Torres, J.I.; Torres, A.; Ramírez, M.V.; Capdevila, L. El teletrabajo en salud laboral: Aspectos médico-legales y laborales. *Revista CES Derecho*, Vol. 9, No. 2, julio- diciembre 2018, 287-297