

# EL TELETRABAJO EN COLOMBIA: UNA ALTERNATIVA DE OFICIO



## TELEWORKING IN COLOMBIA: A PROFESSIONAL ALTERNATIVE

*JOSÉ JAIRO GALINDO BOHÓRQUEZ*  
*JUAN DAVID ARISTIZÁBAL LÓPEZ*  
*ANDRÉS MAURICIO LÓPEZ RIVERA\**

### RESUMEN

Esta aproximación pretende establecer los efectos que ha traído el teletrabajo en los mercados laborales, al considerarse como una herramienta para la disminución del desempleo e inclusión laboral en Colombia; por medio de un enfoque cualitativo se pretende obtener una comprobación, valoración del impacto y explicación causal de esta modalidad de empleo que propone reducir la precariedad de ofertas laborales formales orientadas a algunas actividades laborales; finalmente se propone lograr un reconocimiento de los profesionales que se desempeñan como teletrabajadores y que muchas veces no cuentan con la integración laboral de ley, impacto social con el cual ofrecer mayor inclusión a las figuras laborales no convencionales para la protección social y de seguridad laboral.

*Palabras clave:* Teletrabajo en Colombia; Mercados laborales; Empleo; Herramientas tecnológicas; Teletrabajo.

### ABSTRACT

This approach expects to stablish the effects carried by the teleworking in the labor markets, considering it as a tool to the unemployment decrease and the labor inclusion in Colombia.

---

\* Estudiantes de especialización en Derecho Laboral y Seguridad Social, Universidad de Caldas 2017 Los autores son abogados egresados de la Universidad de Manizales.

By means of a qualitative standpoint it expects to obtain a verification, an assessment about the impact and a causal explanation relating to this employment modality that proposes decrease the precarity and formal labor offers, pointed towards some labor activities; finally, it suggests to achieve a professionals acknowledgment who are employed as teleworkers and don't count on the integral and legal labor conditions; a social impact with offers much inclusion of the non-conventional labor modalities to the social protection and the workplace safety.

*Keywords:* Job in Colombia; Labor markets; Employment; Technological tools; Teleworking.

Fecha de presentación: 22 de enero de 2021. Revisión: 26 de febrero de 2021. Fecha de aceptación: 4 de mayo de 2021.



## INTRODUCCIÓN

La presente investigación pretende establecer cuáles han sido los efectos del teletrabajo en Colombia respecto a la disminución del desempleo a partir del momento de su implementación como una herramienta alternativa de oficio, la interpretación entre elementos normativos consagrados en la legislación laboral colombiana y datos cualitativos producto de la revisión han facilitado la interpretación hermenéutica para establecer las ventajas y desventajas que presenta, su impacto y la manera en cómo ha evolucionado la legislación colombiana en este tema. Se parte de la hipótesis que el teletrabajo en Colombia es una actividad que cada vez cobra más fuerza y generará un alto impacto en la disminución del desempleo y las repercusiones en el bienestar de las personas.

Se considera relevante para este estudio considerar las diferentes intervenciones del Ministerio de Tecnologías de la Información y la Comunicación para referir el teletrabajo como una figura que permite a un empleado de una organización trabajar uno, varios o todos los días laborables desde su casa o cualquier otra ubicación remota, generar una contribución al cuidado del medio ambiente al disminuir los desplazamientos que los empleados hacen de la casa a la oficina y de la oficina a la casa, un ahorro en infraestructura por parte de las empresas y la garantía de tener personas con mayor calidad de vida, cuya capacidad de concentración y productividad sea mayor. Esta mo-

dalidad se presenta como un mecanismo familiar para muchas personas que acceden a él a falta de empleos directos con empresas, pero que en consecuencia, se incorpora en forma adecuada a un país de economías emergentes para lograr grandes y significativos avances a partir del momento de su implementación, tal y como se registra desde los diferentes apartados articulares de esta investigación.

## I. MARCO DE REFERENCIA

Se denomina teletrabajo, según criterios de legislación laboral, a una actividad productiva que se lleva a cabo fuera de la organización en la cual se encuentran centralizados todos los procesos; la utilización de tecnologías se ofrecerá para facilitar la comunicación entre las partes sin necesidad de estar en un lugar físico determinado para cumplir sus funciones. En ello que sea considerado como un modelo organizacional diferente al tradicional que replantea las formas de comunicación interna de la organización y, en consecuencia, genera nuevos mecanismos de control y seguimiento a las tareas.

El teletrabajo en Colombia se encuentra regulado por la Ley 1221 de 16 de julio de 2008<sup>1</sup> y el Decreto 884 de 30 de abril de 2012<sup>2</sup>; bajo estos dos criterios se reglamenta el reconocimiento de la oferta laboral en Colombia como modalidad de empleo en sus formas de aplicación, pero también regula bases para la generación de una política pública de fomento al teletrabajo y otra de teletrabajo para la población vulnerable. Los anteriores criterios favorecen la creación de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, con el fin de promover y difundir esta práctica en el país e incluye las garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores.

La implementación de teletrabajo a nivel nacional se presenta como una opción de empleo con la cual sobrellevar economías familiares, esta modalidad de trabajo permite devengar ingresos económicos producto de actividades laborales en ambientes virtuales, de algún modo se convierte en una alternativa para acceder al derecho

1 "Por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones", *Diario Oficial*, n.º 47.052, de 16 de julio de 2008, disponible en [<https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1675702>]

2 *Diario Oficial*, n.º 48.417, de 30 de abril de 2012, disponible en [<https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1183842>].

de un trabajo digno, como está estipulado en las leyes nacionales; es por ello que su implementación requiera una revisión constante con la cual estipular las formas como se conciben estas prácticas en el modelo laboral colombiano y luego las repercusiones en derecho laboral, la sociedad y la economía.

Conforme a la ley, el teletrabajo es considerado una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o la prestación de servicios a terceros mediante el uso como soporte de 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, se establece además desde la ley, que quienes trabajan bajo esta modalidad pueden hacerlo de manera autónoma, móvil o suplementaria. Se entiende por trabajadores autónomos, móviles y suplementarios lo siguiente:

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 solo acuden a la oficina en algunas ocasiones. 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. 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<sup>3</sup>.

De modo que se consagra en diferentes apartados a modo de criterios que regulen de manera formal que “el teletrabajador es aquella 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”<sup>4</sup>.

Se destaca el aporte significativo de CARMEN PÉREZ Sánchez y ANA MARÍA GÁLVEZ MOZO con el cual lograron establecer una discusión que parte del teletrabajo para integrarse a modo de conciliación con los efectos de la vida laboral, familiar y personal de mujeres teletrabajadoras con cargas familiares. La reinterpretación hermenéutica

<sup>3</sup> Ley 1221 de 2008, cit.

<sup>4</sup> Idem.

del discurso ofrecido por las entrevistadas sobre el teletrabajo presenta elementos contrapuestos, con lo que se concluye que de algún modo este oficio libera y esclaviza al mismo tiempo, dado que, si bien se presenta como oportunidad laboral, también significa renunciar a otras estabildades, en ella se presentan los mismos riesgos que en una empresa, no siempre se ofrece una integración laboral como si lo hacen los empleos tradicionales<sup>5</sup>.

La anterior postura reinterpretativa del contexto en personas que sostienen sus economías a través del teletrabajo, exhiben cierto distanciamiento, no obstante dejan marcado que el beneficio de haber sido empleados, resta valor a las dificultades que se presentan al realizar sus funciones, LUBIZA OSIO HAVRILUK describe elementos comunes en su investigación<sup>6</sup>, pero esta vez se rescata que el uso e implementación de TIC son las nuevas herramientas utilizadas por las organizaciones para generar empleo, la reducción física de puestos de trabajo permite que las empresas que contratan teletrabajadores sean más competitivas y productivas. La modalidad laboral de teletrabajo permite a las empresas acceder a servicios profesionales y consultorías que en otras épocas no pudiera pensarse, dando mayor valor al quehacer empresarial. Con esta intervención investigativa se logró documentar los alcances efectivos del teletrabajo, al tiempo que establecer unos criterios mediados por las TIC para el crecimiento general, tanto trabajadores como organizaciones obtienen beneficios, sin que ello implique imponer figuras desde los puestos de trabajo.

Respecto al modo en que funcionan modalidades de empleo, YANIRA MANOSALVA COLMENARES define al teletrabajo como una oportunidad para la generación de competitividad en las empresas colombianas, refiriendo que:

En un mundo de avances tecnológicos desbordados y en el cual, la facilidad de acceso a la información o la simplicidad con que esta se usa o se transfor-

<sup>5</sup> CARMEN PÉREZ Sánchez y ANA MARÍA GÁLVEZ MOZO. “Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar”, en *Athenea Digital*, n.º 15, 2009, disponible en [<https://atheneadigital.net/article/view/n15-perez-galvez/597-pdf-es>].

<sup>6</sup> LUBIZA OSIO HAVRILUK. “El teletrabajo: Una opción en la era digital”, en *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, vol. 3, n.º 5, enero-junio 2010, disponible en [<https://www.redalyc.org/pdf/2190/219014912006.pdf>].

ma han generado cambios sin igual en la perspectiva como los seres humanos están direccionando su vida<sup>7</sup>.

MANOSALVA COLMENARES encuentra que además las compras, las comunicaciones, la medicina, el entretenimiento y gran parte de las actividades cotidianas de la sociedad son permeadas por el uso del internet y todas las estructuras tecnológicas que a ella se integran, razón por la cual lo que refiere el ámbito laboral no podía ser la excepción<sup>8</sup>.

Del mismo modo, establecer que el término “teletrabajo” ha obtenido mayor reconocimiento en las últimas décadas en el caso colombiano, pero también en otros escenarios del mundo, al permitir que las empresas –ya sean grandes, medianas o pequeñas– incorporen trabajadores por cuenta propia, estudiantes u otros recursos humanos en capacidad productiva, estas formas de trabajo han estado relacionadas en forma directa o indirecta con la tendencia laboral, más si se tiene en cuenta la situación de desempleo. Para evaluar el teletrabajo desde el punto de vista de la competitividad empresarial, es preciso comprender su concepto y revelar algunos aspectos trascendentales de su evolución, con el propósito de aterrizar dicha información hacia el contexto laboral colombiano como lo expone el autor en comentario.

La influencia de las nuevas tecnologías en la sociedad industrial ha producido diversas posturas con las cuales integrar al individuo en los procesos de cambio. Este paradigma tecnológico ha transformado de forma radical la percepción que se tiene del trabajador, CARMEN DE LA CÁMARA ARILLA estudia de forma sintética la llegada del teletrabajo para traer cambios desde la empresa y los alcances de las TIC en una era de mercantilización de las prácticas e influencias en el mundo mercantil<sup>9</sup>. En su trabajo, pretende adaptar modelos en la economía global exigidos por los cambios de la empresa y las tecnologías; su objetivo es determinar cómo los cambios en la empresa son simétricos

7 YANIRA YOLESMY MANOSALVA COLMENARES. *El teletrabajo: Una oportunidad para la generación de competitividad en las empresas colombianas*, tesis de especialización, Bogotá, Universidad Militar Nueva Granada, 2016, disponible en [<https://repository.umng.edu.co/server/api/core/bitstreams/8e934297-c281-4945-bc29-a9a40afdcbbe/content>], p. 3.

8 Idem.

9 CARMEN DE LA CÁMARA ARILLA. “El teletrabajo, un indicador de cambio en el mercado de trabajo”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 17, 2000, pp. 227 a 256, disponible en [<https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA0000220227A/32471>].

a las estructuras laborales y los susceptibles mercados del trabajo, en consecuencia, el teletrabajo permite la deslocalización física del trabajador, lo cual es un vehículo adicional hacia la flexibilización en la organización del trabajo, esto no implica reducción en las nóminas o eliminar puestos de trabajo, más bien y desde las mismas estadísticas, que los teletrabajadores hagan parte de las organizaciones de forma tradicional como auto empleados.

En los contextos de producción, la ausencia de mecanismos o falta de recursos tecnológicos que conlleven impactos bifurcados entre aspectos positivos como poder trabajar y obtener dinero desde casa, sin que haya necesidad de tener que sentarse una jornada laboral completa y semanal frente a un puesto de trabajo o también negativos, en tanto que no sean del todo reconocidos como empleos formales y estables.

Dicha modalidad de trabajo encuentra sus orígenes –según un informe presentado por LILIANA BONILLA PRIETO y otras– en Estados Unidos hacia 1973<sup>10</sup>, momento en el que algunas empresas como IBM permitía que los altos ejecutivos realizaran labores a distancia desde sus hogares y hoteles, para lograr con esta medida dos finalidades: reducir costos y aprovechar mejor el tiempo libre. Otro de los planteamientos asociados al teletrabajo surge por iniciativa del físico JACK NILLES quien propuso: “llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo”<sup>11</sup>.

Ha de considerarse un aspecto por el cual se tiene poca fe en los resultados que pueda traer el teletrabajo para la empresa, pero también para el empleado: la imposibilidad de aplicar las normativas del trabajo respecto a la legislación laboral, de forma superficial podría entenderse como evasión de las responsabilidades de integración social, salud y otros riesgos que deben estar presentes al evaluar las condiciones laborales, por esto, diversas investigaciones rescatan en el teletrabajo una capacidad de inclusión sea en el caso de discapacidad o imposibilidad para el desplazamiento o sea para obtener mejores resultados en lugares de trabajo externos. MARÍA ALONSO

10 LILIANA ANDREA BONILLA PRIETO, DIANA CAROLINA PLAZA ROCHA, GLADYS SOACHA DE CERQUERA y MARTHA ISABEL RIAÑO-CASALLAS. “Teletrabajo y su relación con la seguridad y salud en el trabajo”, *Ciencia & Trabajo*, vol. 16, n.º 49, 2014, pp. 38 a 42, disponible en [<https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v16n49/art07.pdf>].

11 Como se citó en *ibid.*, p. 6.

FABREGAT y EVA CIFRE GALLEGO pretenden mostrar los riesgos sociales y de salud en teletrabajadores, al establecer desde su área en la psicología organizacional elementos para preservar la salud, generar mejor adaptación y optimización de lugares de trabajo con las cuales se puede hablar de una integración adecuada a los criterios de ley<sup>12</sup>.

En Colombia hasta 2008 se adquiere autonomía para pensar en esta posibilidad de trabajo con la Ley 1221 de 2008 ya citada, en la cual se define esta modalidad como una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros al usar como soporte las TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo<sup>13</sup>.

Del mismo modo, BONILLA PRIETO y otras presentan una posición centrada en aspectos integradores de seguridad social como uno de los derechos de los trabajadores, así estos desempeñen sus funciones en ambientes virtuales. En su investigación se resalta de esta modalidad de trabajo que ha sido promovida e implementada a nivel nacional para la generación de empleo, desde la base fundamental de proteger y garantizar al trabajador condiciones en materia de protección, seguridad y salud en el trabajo que permiten una inclusión de la población a la vida laboral, para llegar a la conclusión que en Colombia la ley aun no cubre y acompaña a todos los trabajadores; en el caso de teletrabajadores, la seguridad social, el aporte a pensiones, los riesgos y las cajas de compensación aún son sufragadas por los teletrabajadores en el caso que cuenten con los servicios exigidos por la ley, en muchos casos estos son evadidos al igual que las responsabilidades por parte de las empresas que contratan sus servicios<sup>14</sup>.

La Ley 1221 de 2008 “tiene por objeto promover y regular el teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones –TIC–”, lo cual y de conformidad con el Decreto 884 de 2012 ya citado que le sucede, especifica las condiciones laborales

12 MARÍA BERNARDINA ALONSO FABREGAT y EVA CIFRE GALLEGO. “Teletrabajo y salud: Un nuevo reto para la psicología”, en *Papeles del Psicólogo*, n.º 83, 2002, pp. 55 a 61, disponible en [<https://www.redalyc.org/pdf/778/77808308.pdf>].

13 Artículo 2.º, Ley 1221 de 2008, cit.

14 BONILLA PRIETO, PLAZA ROCHA, SOACHA DE CERQUERA y RIAÑO-CASALLAS. “Teletrabajo y su relación con la seguridad y salud en el trabajo”, cit.

que rigen el teletrabajo en relación de dependencia, las relaciones entre empleadores y teletrabajadores, las obligaciones para entidades públicas y privadas, las ARL y la Red de Fomento para el Teletrabajo. Así mismo, establece los principios de voluntariedad, igualdad y reversibilidad que aplican para el modelo, para promover y regular el teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de TIC.

Al Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones le corresponde promover el uso, la apropiación y masificación de las tecnologías de la información y las comunicaciones, así como, impulsar la cultura del teletrabajo en el país.

Como se ha dicho, el teletrabajo es un subproducto del avance tecnológico de una generación sumida en las comunicaciones y el manejo de información, que hacen posible nuevas formas de organización para las empresas privadas y entidades públicas y por consiguiente, de la administración de los recursos físicos, humanos y tecnológicos, en tanto no es necesaria la presencia física del trabajador en el local del empleador.

Para garantizar la igualdad laboral de los teletrabajadores frente a los demás trabajadores del sector privado y público, es necesario regular las condiciones laborales especiales que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores<sup>15</sup>.

La fuerza adquirida por el teletrabajo en Colombia se considera desde la legislación como un panorama prometedor, a la fecha se considera esta modalidad como necesaria y su implementación resume progreso social, mejor acceso y mejora en las condiciones de vida e integración laboral; la influencia que presentan las tecnologías en el mundo actual repercuten en políticas laborales y bienestar para los ciudadanos, de forma recíproca, la Resolución 2886 de 21 de noviembre de 2012<sup>16</sup> establece las entidades que hacen parte de la Red de Fomento del Teletrabajo y las obligaciones que les compete.

15 Decreto 884 de 2012, cit.

16 *Diario Oficial*, n.º 48.647, de 17 de diciembre de 2012, disponible en [[https://compilacion-juridica.antioquia.gov.co/compilacion/compilacion/docs/resolucion\\_mtra\\_2886\\_2012.htm](https://compilacion-juridica.antioquia.gov.co/compilacion/compilacion/docs/resolucion_mtra_2886_2012.htm)].

## II. METODOLOGÍA

El enfoque cualitativo de una investigación evaluativa permite mayor comprensión del tema abordado; que THOMAS D. COOK y Charles S. REICHARDT indiquen como necesaria la evaluación, “la tendría que realizar al menos en estas tres tareas: comprobación, valoración del impacto y explicación causal”<sup>17</sup>. A fin de obtener claridad en los resultados, esta investigación pretende recoger toda la información necesaria para integrar el teletrabajo con el modelo laboral tradicional y estructurar la influencia de las concepciones presentes en teletrabajadores a nivel nacional para configurar un modelo de inclusión a trabajadores desde los criterios de ley. Aproximación con la que el teletrabajo ha logrado a la fecha convertirse en un recurso con el cual se puede acceder a empleos productivos y remunerados, la información obtenida de las bases de datos de teletrabajo y algunos casos específicos serán de utilidad para determinar de forma descriptiva un análisis interpretativo de los alcances, ventajas y desventajas de recurrir al teletrabajo pero también una interpretación desde el derecho laboral con el cual comprender desde el paradigma hermenéutico-dialéctico, los alcances de estas formas de empleo en económicas emergentes.

El diseño de los componentes investigativos, que siguen los métodos de MARÍA GALEANO MARÍN, contiene las diferencias cualitativas producto de los enfoques que dan idea de la realidad y naturaleza de los casos, conceptualización teórica y la relación entre el fenómeno y los participantes, se corresponde con resultados y datos aportados por bases de datos, los cuales al interpolarse con revisión de fuentes y estudios de carácter bibliográfico o documental, pretenden establecer un panorama de intervención en el cual conseguir el objetivo de establecer modos de aplicación del teletrabajo desde el uso de tecnologías de la información y la comunicación en escenarios que presentan precariedad de ofertas laborales formales, la misma se centra en la revisión de información teórica y se relaciona con la investigación aplicada<sup>18</sup>.

17 THOMAS D. COOK y CHARLES S. REICHARDT. *Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación evaluativa*, Madrid, Ediciones Morata, 1986, p. 32.

18 MARÍA EUMELIA GALEANO MARÍN. *Diseño de proyectos en la investigación cualitativa*, Bogotá, Universidad Eafit, 2003.

## III. TELETRABAJO EN COLOMBIA

En la actualidad, el teletrabajado ha transformado la forma en que diferentes profesiones pueden ejercer y ofrecer sus servicios a las empresas; las organizaciones por su parte han optado por incluir personal con vínculos laborales a distancia, como forma de generar mayor producción, ahorrar costos de funcionamiento y agilizar los horarios de su personal; ambos momentos representan una evolución que va a la par de las necesidades expuestas por los dos actores del mercado laboral, no obstante el desarrollo de esta modalidad de trabajo requiere la implementación, buen uso y disposición de tecnologías, al presentarse como una actividad laboral flexible, la regulación de horarios de trabajo en ocasiones implica mayor inversión de alguna de las partes, sea por no poder controlar horarios por parte de las empresas, o por invertir más horas de las legalmente permitidas por los teletrabajadores para cumplir con las metas.

El teletrabajo ha de ser considerado como alternativa para el desarrollo de actividades económicas, se observa que en los últimos años este oficio ha tenido gran acogida, contribuye con la estabilidad económica de familias y un gran número de colombianos se han sumado para mejorar sus ingresos y disminuir el desempleo. Es pertinente el desarrollo de esta investigación para integrar las nuevas prácticas laborales al modelo normativo, esto con el fin de reconocer el teletrabajo como actividad económica que goce de las mismas garantías, beneficios y servicios sociales que otras actividades económicas.

Si se considera que en los últimos años en Colombia la tasa de desempleo ha incrementado respecto de la población nacional en capacidad de emplearse, se exhibe una preocupación sobre la cantidad de personas que recurren al trabajo informal, a causa de la falta de estabilidad en los puestos públicos, industria nacional o poco crecimiento económico de las ciudades, por esto, el teletrabajo se ha convertido en una alternativa bastante llamativa para las personas que pretenden alcanzar beneficios financieros con su fuerza de trabajo, además que este como fuente de ingresos permite desempeñar labores remuneradas desde sus casas o cualquier otro lugar. Si bien es una facilidad al momento de distribuir el tiempo, también los empleos a distancia dan lugar a flexibilidad horaria, de acuerdo a las necesida-

des del cargo y los resultados esperados que permiten la realización de tareas en espacios virtuales.

De modo interrogativo ha de aclararse que las implicaciones en asuntos laborales pretenden abordar los aportes del teletrabajo y cómo este permite contribuir a la disminución del desempleo y cuáles han sido las medidas para integrar esta modalidad al sistema normativo laboral en Colombia, del mismo modo, se hace relevante mencionar que desde el Ministerio de Comunicaciones

El teletrabajo, más que una moda, es una tendencia laboral mundial cuya implementación sigue creciendo para bien de empleados y organizaciones. En Colombia se estima hay 50 mil teletrabajadores, y se aspira en 2018 la cifra alcance los 120 mil<sup>19</sup>.

De cumplirse con las aspiraciones del Mintic, se obtendría un beneficio tributario para cientos de personas que podrían establecer mejores condiciones de vida y estabilidad financiera producto del teletrabajo, el cual se proyecta como una oportunidad para aumentar sus ingresos con lo que se generaría una posible disminución en la tasa de desempleo en Colombia.

Otros conceptos inherentes a teletrabajo son la flexibilidad laboral, estrategias de competitividad en la empresa, sociedades productivas e interconectadas, uso de las TIC, o inclusión laboral, categorías que si bien hacen parte del abordaje propuesto por esta investigación, desembocan en otros temas que no hacen parte de este cuerpo conceptual, que expongan los efectos de cada una de ellas a modo de reflexión sobre las dificultades, ausencias y obstáculos relativos a la definición de teletrabajo y su implementación en el territorio nacional.

El modelo contenido en la legislación laboral en Colombia, presenta lineamientos básicos con los cuales establecer medidas, garantías y requisitos para el acceso al trabajo, no obstante el surgimiento del teletrabajo, dos décadas después de poner en funcionamiento las políticas que hoy se cumplen en empresas, centros de producción y otras normativas que regulan la integración laboral, garantías sociales y de seguridad social para los trabajadores, no es clara respecto a

19 MINISTERIO DE LAS TIC. "Colombia avanza con paso firme en Teletrabajo", Bogotá, Mintic, 2016, disponible en [<https://www.mintic.gov.co/portal/inicio/Sala-de-prensa/Noticias/14761:Colombia-avanza-con-paso-firme-en-Teletrabajo>], p. 1.

quienes cumplen funciones en condición de asesores externos, consultores u otros profesionales que ofrecen servicios directos o que de forma indirecta contribuyen con la labor comercial, productiva o de servicios en organizaciones que se rigen por las leyes nacionales, en ello la importancia de conocer e interpretar elementos que, contrapuestos con el régimen laboral en Colombia, dan idea de esos cambios y necesidades legales con las cuales igualar las condiciones para trabajadores corrientes y teletrabajadores.

#### IV. RESULTADOS

El modelo laboral imperante en las empresas constituidas a nivel nacional demuestra primacía de los empleos tradicionales, ejercidos desde lugares de trabajo determinados para cada actividad por las organizaciones, estos sitios están caracterizados por la disposición del trabajador para cumplir con horarios, demostrar su presencia adentro de estas instituciones y disponibilidad durante las jornadas establecidas. Los ambientes laborales convencionales están caracterizados por la inclusión de sus trabajadores al sistema de seguridad social, auxilios de transporte y demás beneficios de ley, lo que permite no solo hacer parte de equipos de trabajo y jerarquías de mando bajo la figura de trabajo formal, por medio de un contrato laboral que define su situación económica y laboral durante períodos de tiempo largos.

Algunas actividades laborales diferentes a la producción industrial y la comercialización en puntos fijos, han permitido el desplazamiento de otros puestos de trabajo, actividades profesionales para publicistas, diseñadores, consultores en diferentes áreas e inclusive, actividades independientes que han encontrado en el teletrabajo oportunidades para cumplir objetivos, tareas y metas sin requerir un desplazamiento constante a las instalaciones de las empresas, para generar flexibilidad horaria y mejoras de control en los procesos internos de las empresas para quienes sostienen comunicación directa entre empresas y teletrabajadores, asunto que representa reducción en los costos de operación por parte de las organizaciones, disminución en los tiempos de desplazamientos por parte de los empleados (que en ocasiones presentan dificultades físicas para la movilidad a

puntos de trabajo), el reconocimiento de estos beneficios son producto de las TIC que favorecen la comunicación, el acceso a información y regulación de resultados de forma inmediata y *online*.

La implementación de teletrabajo ha favorecido condiciones laborales en contextos organizacionales, no obstante el reconocimiento de los profesionales que se desempeñan como teletrabajadores muchas veces desconoce una integración laboral de ley, en ello que se evada el pago de pertenencia al sistema de seguridad social, no se tenga conocimiento de la presencia de riesgos en los lugares donde se desempeñan las funciones que a modo de servicios son proveídas a las empresas, del mismo modo se considera que por no efectuar desplazamientos físicos a las instituciones y empresas, las remuneraciones por prestación de sus servicios y pagos salariales deben corresponderse con esto, siendo mucho más bajos que quienes integran la nómina fija de las organizaciones.

Con lo anterior, darle lugar a las TIC en contextos laborales, que ha sido una de las misiones impulsadas por Mintic, ha acercado a la conformación de sociedades del conocimiento, concepto en el que se incorpora la mediación de la información, la comunicación y las tecnologías, que se muestran como una oportunidad para reinterpretar las conductas sociales, económicas y relacionales que permiten de forma integral incluir a los ciudadanos en las transformaciones tecnocientíficas. Desde la legislación laboral, pero también como parte de la integración de las TIC, se presenta el teletrabajo como una forma de interceder ante las desigualdades existentes en la sociedad y elevar el grado de participación de los ciudadanos en diversos ámbitos como lo laboral, que de algún modo llevan a enfrentar solo problemas económicos que mucho afectan las economías familiares, involucradas al tiempo con la vida laboral, familiar y personal.

Es evidente que aun los empleos son jerarquizados en Colombia y, reconocido su mérito, en consecuencia con la función del progreso industrial y productivo, desempeñarse en actividades de servicios generales, cuidado de niños o pacientes, jardinería o conductores, sin contar con las consultorías o servicios especiales, sigan mostrándose como funciones que no deben ser protegidas o acompañadas por sistemas de integración social y de saludo, o que estos no necesariamente deban cumplir con los pagos y garantías exigidas por la ley o a las

gestiones administrativas de los hogares que continúan siendo una responsabilidad femenina. Además, debido en muchos casos a la incompatibilidad o rigidez de los horarios del ámbito laboral y escolar, la mujer tiende a limitar sus posibilidades profesionales.

Desde el derecho laboral, es necesario establecer criterios con los cuales se logre mayor inclusión a las figuras laborales no convencionales para la protección social y de seguridad laboral, para reinterpretar el impacto social del teletrabajo, que permita abordar la perspectiva ocupacional desde las condiciones físicas o psicologías que presentan riesgos laborales en teletrabajadores para garantizar su bienestar y ejercicio del derecho al trabajo.

## V. DISCUSIÓN

Para determinar los efectos en los mercados laborales producto de la implementación del teletrabajo, este estudio hace uso de herramientas para la disminución del desempleo e inclusión laboral en Colombia. La implementación de estrategias propuestas desde el teletrabajo es adversa por la falta de reconocimiento y el amparo de la ley, no obstante, los efectos son positivos para la reducción de desempleo y la instauración de economías formales con flexibilidad.

Al establecer las ventajas y desventajas de la modalidad del teletrabajo en Colombia, se pretenden establecer nuevas formas de integrar alternativas tributarias y restitución de derechos laborales a quienes desarrollan actividades desde las mediaciones de ambientes virtuales, del mismo modo, el análisis de condiciones que permiten implementar alternativas laborales para estabilizar la economía posibilita reconocer el impacto que presenta el teletrabajo en diferentes áreas de especialidad a nivel nacional.

Se identifican cambios en los paradigmas laborales consagrados por la ley, con ello se hacen necesarias nuevas alternativas para regular las condiciones de todos los trabajadores que integran el sistema laboral, esta relectura permite aproximar a elementos benéficos del teletrabajo como la oportunidad para emplearse dignamente y bajo condiciones estables en un mercado laboral que siempre exige nuevas formas de contratación y más personal capacitado.



El desplazamiento por las diferentes teorías, conceptos y definiciones que dan forma al teletrabajo en Colombia como manera de generar ingresos económicos al trabajar desde casa, generan cierto impacto que al momento no ha sido acogido de forma adecuada por la legislación, los aportes a la empresa suman un crecimiento exponencial desde las diferentes actividades productivas, comerciales y de servicios, influencias que si bien son reintegradas a los teletrabajadores, estos pagos devengados muchas veces no son acordes con los requerimientos de ley, como horarios, prestaciones, integración y estabilidad generadas por el teletrabajo.

El cambio de paradigma en términos de trabajo y teletrabajo repercute en sus modos de interpretarlo en el ámbito social. En este sentido, se reconocen diferencias significativas con las cuales normalizar esta nueva forma de empleo desde las disposiciones legislativas existentes, esta investigación ha de indicar los principales cambios y transformaciones laborales en la reducción del desempleo en Colombia, lo que lleva a generar una interpretación de esta modalidad, para comprender el cambio de paradigma laboral, desde las normativas y garantías de los trabajadores en Colombia.

## BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO FABREGAT, MARÍA BERNARDINA y EVA CIFRE GALLEGRO. "Teletrabajo y salud: Un nuevo reto para la psicología", en *Papeles del Psicólogo*, n.º 83, 2002, pp. 55 a 61, disponible en [<https://www.redalyc.org/pdf/778/77808308.pdf>].
- BONILLA PRIETO, LILIANA ANDREA; DIANA CAROLINA PLAZA ROCHA, GLADYS SOACHA DE CERQUERA y MARTHA ISABEL RIAÑO-CASALLAS. "Teletrabajo y su relación con la seguridad y salud en el trabajo", *Ciencia & Trabajo*, vol. 16, n.º 49, 2014, pp. 38 a 42, disponible en [<https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v16n49/art07.pdf>].
- BONILLA PUERTO, CLAUDIA LILIANA y YULI ISABEL ROMERO GARZÓN. "El teletrabajo, una precisión conceptual", tesis de especialización, Bogotá, Universidad Nacional, 2014, disponible en [<https://bffrepositorio.unal.edu.co/server/api/core/bitstreams/fd96343a-e891-40c5-917c-6b554cd1ba65/content>].
- COOK, THOMAS D. y CHARLES S. REICHARDT. *Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación evaluativa*, Madrid, Ediciones Morata, 1986.
- DE LA CÁMARA ARILLA, CARMEN. "El teletrabajo, un indicador de cambio en el mercado de trabajo", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 17, 2000, pp. 227 a 256, disponible en [<https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA0000220227A/32471>].

- Decreto 884 de 30 de abril de 2012, *Diario Oficial*, n.º 48.417, de 30 de abril de 2012, disponible en [<https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1183842>].
- GALEANO MARÍN, MARÍA EUMELIA. *Diseño de proyectos en la investigación cualitativa*, Bogotá, Universidad Eafit, 2003.
- GÓMEZ SIERRA, FRANCISCO. *Constitución Política de Colombia anotada*, 34.ª ed., Bogotá, Leyer, 2016.
- Ley 1221 de 16 de julio de 2008, "por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones", *Diario Oficial*, n.º 47.052, de 16 de julio de 2008, disponible en [<https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1675702>].
- MANOSALVA COLMENARES, YANIRA YOLESMY. *El teletrabajo: Una oportunidad para la generación de competitividad en las empresas colombianas*, tesis de especialización, Bogotá, Universidad Militar Nueva Granada, 2016, disponible en [<https://repository.umng.edu.co/server/api/core/bitstreams/8e934297-c281-4945-bc29-a9a40afdcbbe/content>].
- MINISTERIO DE LAS TIC. "Colombia avanza con paso firme en Teletrabajo", Bogotá, Mintic, 2016, disponible en [<https://www.mintic.gov.co/portal/inicio/Sala-de-prensa/Noticias/14761:Colombia-avanza-con-paso-firme-en-Teletrabajo>].
- MINISTERIO DE LAS TIC. *Libro Blanco. El ABC del trabajo en Colombia*, Bogotá, Mintic, s. f., disponible en [<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/imagenes/4495/%20LIBRO%20BLANCO%20-%20TELETRABAJO.pdf>].
- OSIO HAVRILUK, LUBIZA. "El teletrabajo: Una opción en la era digital", en *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, vol. 3, n.º 5, enero-junio 2010, disponible en [<https://www.redalyc.org/pdf/2190/219014912006.pdf>].
- PÉREZ SÁNCHEZ, CARMEN y ANA MARÍA GÁLVEZ MOZO. "Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar", en *Athenea Digital*, n.º 15, 2009, disponible en [<https://atheneadigital.net/article/view/n15-perez-galvez/597-pdf-es>].
- Resolución 2886 de 21 de noviembre de 2012, *Diario Oficial*, n.º 48.647, de 17 de diciembre de 2012, disponible en [[https://compilacionjuridica.antioquia.gov.co/compilacion/compilacion/docs/resolucion\\_mtra\\_2886\\_2012.htm](https://compilacionjuridica.antioquia.gov.co/compilacion/compilacion/docs/resolucion_mtra_2886_2012.htm)].

