



Vniversitas
ISSN: 0041-9060
ISSN: 2011-1711
revistascientificasjaveriana@gmail.com
Pontificia Universidad Javeriana
Colombia

Teletrabajo y trabajo en casa: tendencias contemporáneas de contratación laboral en Colombia*

 **Molina Betancur, Carlos Mario**

 **Roncancio Bedoya, Andrés Felipe**

Teletrabajo y trabajo en casa: tendencias contemporáneas de contratación laboral en Colombia*

Vniversitas, vol. 71, 2022

Pontificia Universidad Javeriana

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=82570824020>

DOI: <https://doi.org/10.11144/Javeriana.vj71.ttct>



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional.

Artículos

Teletrabajo y trabajo en casa: tendencias contemporáneas de contratación laboral en Colombia*

Teleworking and Working at Home: Contemporary Trends in Labor Hiring in Colombia

Carlos Mario Molina Betancur
Universidad de Medellín, Colombia
cmolina29900@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0002-5647-6062>

Andrés Felipe Roncancio Bedoya
Institución Universitaria de Envigado, Colombia
 <https://orcid.org/0000-0002-1257-3813>

Vniversitas, vol. 71, 2022

Pontificia Universidad Javeriana

Recepción: 09 Febrero 2022

Aprobación: 08 Abril 2022

Publicación: 30 Junio 2022

DOI: <https://doi.org/10.11144/Javeriana.vj71.ttct>

Resumen: En épocas de pandemia, el derecho laboral ha dado un giro de ciento ochenta grados, anunciando el inicio de una nueva era en las relaciones empleado-empleador. En efecto, después de casi dos años de encierro por el confinamiento anticontagio, el Gobierno nacional debió expedir una nueva legislación sobre el trabajo en casa que viene a completar la ya existente sobre el teletrabajo. Dichas medidas son producto de la globalización pandémica, donde aparecen nuevas formas de relaciones laborales entre los seres humanos.

El presente documento es una actualización y revisión del producto de investigación “El teletrabajo como tendencia contemporánea”, Medellín, Universidad de Medellín, 2016 y el Grupo de Investigaciones Jurídicas de la Universidad de Medellín. Además, es una actualización y revisión del producto de la investigación presentado en el 1^{er} Encuentro Internacional de Grupos de Investigación, Universidad Mariana de Pasto. También es el inicio de una reflexión más amplia del nuevo proyecto de investigación “Ética, Innovación y Paz” del Centro de Investigaciones Carlos Mauro Hoyos del Instituto de Estudios del Ministerio Público de la Procuraduría General de la Nación, el cual pretende demostrar los resultados de los efectos de la pandemia en las relaciones laborales que han generado nuevos escenarios en la contratación y modificación de la legislación laboral, pero que, aun cuando se han dado algunas, hace falta por complementar, quedando, de esta manera, un reto importante para los gobernantes de turno y los legisladores del país, quienes deberán adecuar la normatividad a las necesidades actuales de la sociedad.

Palabras clave: Derecho laboral, trabajo a distancia, trabajo en casa, teletrabajo.

Abstract: In pandemic times the labor law has taken a one hundred and eighty degree twirl, announcing the beginning of a new era in employee-employer relations. Indeed, after almost two years of confinement due to the anti-contagion confinement, the national government had the duty to expedite new legislation to regulate the home-officer's that comes to complement the existing one referring the known teleworking. These measures are the product of pandemic globalization, where there are new ways of job relations between human beings.

This document is an update and review of the research product Teleworking as a contemporary trend, Medellín, Universidad de Medellín, 2016. Legal Research Group Universidad de Medellín. In addition, it is an update and review of the research product presented at the 1st International Meeting of Research Groups, Universidad Mariana de Pasto. It is also the beginning of a broader reflection of the new Ethics, Innovation and Peace research project of the Carlos Mauro Hoyos Research Center of the Institute of Studies of the Public Ministry of the Attorney

General's Office, which aims to demonstrate the results of the pandemic effects in labor relations, which have generated new scenarios in the contracting and modification of the labor legislation, but even when some of them have been given before, it is necessary to complement, thus remaining an important challenge for the current administration and legislators of the country, who must adapt the present regulations and adapt them to the newest needs of the society.

Keywords: Labor law, work at home, telecommuting, globalization.

Introducción

Las relaciones laborales contemporáneas han cambiado sustancialmente en Colombia, no solo por la tendencia mundial hacia la globalización, sino también por la digitalización de la vida cotidiana y la implementación de nuevas tecnologías en el mundo¹, lo que ha impactado considerablemente las vidas en sociedad.

En este sentido se han realizado estudios que muestran que con la llegada de la pandemia de la covid-19, se agudizó, en 2020, el desempeño laboral a distancia. Sin duda, esta crisis sanitaria ha dejado un cambio en las modalidades de la prestación del servicio.

De lo anterior resultan nuevas prácticas cotidianas en el mundo productivo², que se han ido transformando en aspectos importantes tales como: la innovación, la tecnología, el desarrollo empresarial, el derecho, y ahora la administración pública. Esto ha afectado progresivamente no solo las relaciones del Estado con el medio laboral y productivo, como eje de armonización, sino también, y de forma complicada, las relaciones laborales entre empleado-empleador. En consecuencia, resulta interesante observar cómo la tecnología influencia fuertemente las relaciones laborales³, donde la prestación del servicio es, en su mayoría, a distancia, por afuera de las instalaciones de la empresa o de la institución, en diferentes ámbitos y espacios, afectando directamente la vinculación laboral y las relaciones entre los empleados.

En este contexto, el trabajo en casa⁴ pretende la promoción de nuevas formas de desarrollar la actividad laboral a distancia, regulando la habilitación de esta modalidad como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral. Dicha regulación es el complemento de otra ley existente⁵, que persigue favorecer la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, incrementando las oportunidades de empleo y optimizando la relación entre tiempo de trabajo y vida personal.

Por ello, la implementación del teletrabajo y del trabajo en casa, como nuevas formas de ocupación, parecen encontrarse más articuladas a la transición gubernamental del modelo de gobernanza, gestada en los cambios político-administrativos derivados del *new public management*⁶, de implementación de nuevas estrategias de promoción y mejoramiento del empleo.

Al respecto, las disposiciones normativas en Colombia sobre las nuevas tecnologías en el trabajo a distancia resultan recientes y de corta discusión, frente a una demanda general de protección laboral que toma relevancia en el marco de la covid-19 y de los procesos de globalización y de dinamización económica de mercados. Los cuales vienen transformando a su vez los criterios estructurales de gestión organizacional y los paradigmas empresariales contemporáneos de

optimización y bienestar de la relación empleado-empleador, sin claridad en el asidero normativo actual.

En consecuencia, dentro de una política mundial de protección incluyente de derechos laborales, viene el reto mayor para la administración tanto pública como privada de asegurar que en los nuevos contratos de teletrabajo y trabajo en casa se garanticen plenamente derechos y facultades inscritas dentro del derecho laboral colombiano (I), con el fin de que se establezcan, equiparen y corrijan, de forma definitiva, las condiciones inadecuadas que se vienen presentando en sus prácticas (II).

Teletrabajo y trabajo en casa como nuevas modalidades de contrato laboral a distancia

El teletrabajo y el trabajo en casa son contratos atípicos que no requieren la presencia física del trabajador, en un sitio específico como lo establece el Código Laboral para el resto de los contratos. Contrario a lo que se piensa, estos no eliminan la noción misma de *subordinación* y se refiere más al trabajo a distancia con el uso de la tecnología, ya sea por medio de una red informática de cualquier lugar: plaza pública, café internet u otro; o en un lugar escogido por el trabajador, el cual puede ser su espacio de habitación. Tanto el coronavirus como las nuevas exigencias tecnológicas han incrementado estas modalidades de trabajo y han podido demostrar la necesidad de regular las condiciones en que se presta el servicio a distancia, tratando de proteger al trabajador de posibles abusos o del desconocimiento de sus derechos laborales.

Nuevas reglas laborales de los trabajadores a distancia

De acuerdo con el artículo 1 de la Ley 1221 de 2008, el contrato de teletrabajo tiene como objeto regular una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC). Es decir, que el teletrabajo se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado “teletrabajador”, en la empresa o entidad pública con la que mantiene vínculo laboral, por medio de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez control y supervisión de las labores.

Según el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008, Decreto 884 de 2012, regulado de manera general por el capítulo 5 del título 1 de la parte segunda del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Código Único Reglamentario del Sector Laboral, define el teletrabajo como una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades laborales remuneradas o de prestación de servicios a terceros, utilizando como soporte tecnológico las herramientas de la información y de las comunicaciones (TIC), sin requerir la presencia física del trabajador *in situ*. Precisa la norma que sin desmejorar el salario que devenga el trabajador por el mismo rendimiento, a este

tipo de contratos no se le aplicarán las disposiciones tradiciones del Código Laboral en materia de jornadas de trabajo, horas extras y nocturnas. Para el sector público, lo dispuesto por el Decreto 1662 del seis (6) de diciembre 2021.

Esta norma plantea las condiciones de contrato en cuanto a vinculación de teletrabajo mediante medios tecnológicos. También establece el tipo de responsabilidades en cuanto a seguridad social, medidas de seguridad informática y riesgos profesionales, así como los requerimientos específicos de las condiciones mínimas para el desarrollo normal de las funciones, es así como el artículo tercero de esta disposición normativa establece que cuando los equipos sean proporcionados por el empleador, el teletrabajador es responsable de su correcto uso y conservación, para lo cual evita que los bienes sean utilizados por terceros ajenos a la relación laboral. Cuando el teletrabajador aporte sus propios equipos o elementos de trabajo, el empleador debe compensar la totalidad de los gastos, incluidos los gastos de comunicación, sin perjuicio de los mayores beneficios que pudieran pactarse por acuerdo individual o convenio colectivo. Si el teletrabajador realiza sus labores en una cabina de internet o en un equipo proporcionado por terceras personas, el empleador asume los gastos que esto conlleva.

En este tipo de relación laboral, el teletrabajador se define como la persona que desempeña actividades laborales por medio de las TIC, por fuera de la empresa a la que presta sus servicios. Así las cosas, podríamos hablar de varias clases de teletrabajadores a saber:

- 1) Autónomos: quienes utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, como una pequeña oficina, un local comercial. Estas personas trabajan siempre fuera de la empresa y solo acuden a la oficina en algunas ocasiones.
- 2) Móviles: los que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las TIC, o en dispositivos móviles desde cualquier lugar de trabajo⁷.
- 3) Suplementarios: los que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en oficina.

Así definidas las diferentes clases de teletrabajadores, tienen en común la naturaleza especial de sus labores, a los cuales no les es aplicable las normas generales del Código Laboral como la jornada de trabajo, horas extras, recargos y trabajo nocturno. Sin embargo, el salario del teletrabajador no puede ser inferior al que se pague por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento al trabajador que preste sus servicios en las instalaciones del empleador.

Además, cuando el empleador utiliza solo teletrabajadores para fijar el importe del salario deberá tomarse en consideración la naturaleza del trabajo y la remuneración que se paga para labores similares en la localidad. Por otro lado, cuando una persona tenga la condición de

asalariado, por el solo hecho de trabajar a distancia se le considerará teletrabajador. También debemos tener en cuenta que, en este tipo de contratos, como en los de los asalariados⁸ la asignación de tareas deberá hacerse de manera tal que se garantice su derecho a contar con un descanso de carácter creativo, recreativo y cultural. Es decir, que los teletrabajadores deben tener el derecho a constituir o afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades; también a la protección frente a la discriminación en el empleo; del mismo modo, a la protección en materia de seguridad social integral, establecidos en la Ley 100 de 1993, y todas sus normas reglamentarias y complementarias.

Por ello, esta categoría de trabajadores, si bien es cierto que no se encuentran laborando en el mismo lugar de los demás empleados, deberán contar con los mismos derechos que los demás⁹.

Para el sector público, la entidad que pretenda utilizar a uno o varios servidores para el trabajo en casa deberá hacerlo por medio de un acto administrativo, comunicado o memorando motivado que debe contener, como mínimo, lo siguiente¹⁰:

1. Descripción de la situación ocasional, excepcional o especial que permite otorgar

la habilitación, en los términos del artículo 2.2.37.1.4.

2. La decisión sobre si los medios (instrumentos, equipos y demás herramientas)

serán provistos por el servidor público o por la entidad.

3. Los nombres, tipo de vinculación, documentos de identidad, datos de contacto y

dirección desde donde se van a prestar los servicios, de los servidores que sean habilitados. La dirección puede ser del domicilio, el lugar de trabajo compartido o cualquier lugar en el territorio nacional. Cualquier modificación de la dirección deberá ser informada y aprobada por la entidad y no podrá hacerse efectiva hasta que se expida la correspondiente modificación y notificación a la administradora de riesgos laborales.

4. El periodo por el cual se otorgará la habilitación, que en ningún caso podrá ser superior a tres (3) meses. Así como, la indicación si la prórroga opera automáticamente o deberá expedirse un nuevo acto al cumplimiento del plazo previsto.

Parágrafo 1. una vez cumplido el plazo y su prórroga contemplados por la Ley 2088 de 2021, la entidad podrá seguir prorrogando la habilitación del trabajo en casa, siempre y cuando, la situación ocasional, excepcional o especial permanezca en el tiempo. Una vez se acredite la superación de la situación, el servidor público deberá retornar al sitio de trabajo en un término máximo de hasta cinco (5) días.

Parágrafo 2. La habilitación para el trabajo en casa no podrá ser permanente en el tiempo.

Para tales fines y con posterioridad al pronunciamiento de la Organización Mundial de la Salud (OMS) sobre la calificación del COVID-19 como pandemia el 11 de marzo de 2020, el gobierno nacional de Colombia, emitió las resoluciones pertinentes para declarar el estado de emergencia sanitaria en el territorio nacional, así como, la Directiva 02 de 2020 la cual establece medidas para atender la contingencia generada por el Covid-19 a partir del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) en todas las residencias de los trabajadores, lo que comúnmente se conoce como el trabajo en casa. Con posterioridad a esto y con el fin de controlar la propagación de la Pandemia, que ya para esta época era incontrolable, se expidió el Decreto 636 de 2020, el cual ordenó el aislamiento preventivo obligatorio, que acompañado del Decreto 637 de 2020, que declaró el estado de emergencia económica, social y ecológica que ha sido reconducido hasta el 2022 con el fin de conjurar la crisis e impedir la extensión de los efectos derivados de la pandemia.

En virtud de lo anterior, el Ministerio del Trabajo expidió la Circular número 21, en marzo de 2020, sobre “Medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención del Covid-19 y de la declaración de emergencia sanitaria”, en la cual se señala que el trabajo en casa es una modalidad de trabajo ocasional, temporal y excepcional. Esta circular recuerda en el artículo 25 de la Constitución Nacional de 1991, que el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la protección del Estado, pero que, tratándose del trabajo en casa, esta es una situación ocasional, temporal y excepcional que autoriza al empleador a que sus empleados laboren desde sus hogares, en cualquier sector de la economía. Establece que esta modalidad es diferente a la del teletrabajo y no requiere llenar todos los requisitos de este.

En efecto, el numeral 4 del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008 ya definía al trabajador en casa como el asalariado que no se considera teletrabajador, bajo acuerdo con su empleador, y, de manera ocasional, sus labores pueden ejercerse en el lugar de domicilio u otro diferente a donde se desarrollan normalmente las labores cotidianas. Esta disposición que corresponde a las relaciones labores bajo medios electrónicos con las nuevas herramientas tecnológicas es novedosa y permite flexibilizar las tradicionales relaciones laborales presenciales.

Las cuales son nuevas formas del contrato de trabajo que tienen como 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 telecomunicaciones¹¹, indicando que es un atípico contrato laboral, definido legalmente como una forma laboral permanente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros en la modalidad a distancia. Cabe precisar, como lo hace el artículo 2 de la Ley 2088 de 2021, que dichas labores no se limitan al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos, sino que se extienden también, como a cualquier tipo de trabajo o labor, que no requiera la presencia física del trabajador o funcionario en las instalaciones de la empresa o entidad.

En el mismo sentido, es importante definir esquemas de trabajo claros: dotación, custodia y seguridad de la información, cubrimiento de accidentes de trabajo y paga extra por servicios públicos de luz, agua o internet que pueda utilizar el trabajador a distancia, entre otros derechos laborales¹².

Particularidades de los trabajadores a distancia

Como ya lo pudimos observar, el teletrabajo, o trabajo a distancia, está regido por la Ley 1221 de 2008, Decreto Reglamentario 0884 de 2012, mientras que el trabajo en casa es un contrato regido por la Ley 2088 de 2021 y el Decreto 1662 de 2021. Como lo podemos apreciar, ambas normas son recientes, pero incorporan disposiciones que traen conquistas laborales mucho más antiguas como las del artículo 3.º del Decreto 884 de 2012, las del artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, las del artículo 6.º de la Ley 1221 de 2008 y, por último, las contenidas en la Ley 1562 de 2012.

La norma sobre el teletrabajo¹³, se considera una nueva forma de relación laboral, en la que se establece lo esencial en la definición estructural del trabajo a distancia, y que dicho contrato está determinado por disponibilidad horaria, implementación de tecnologías y adaptaciones organizacionales que están dispuestas en las garantías laborales consagradas en virtud de un contrato de trabajo. Un punto de partida en la estructuración de las condiciones jurídicas del teletrabajo, está dimensionado a partir de la norma antes referida, la cual, por primera vez, establece el margen normativo de la implementación de este modelo organizacional, en el que la disposición de las TIC se usa como el medio de efectivización de la labor a prestarse. Han sido interpretadas por la Corte Constitucional en la Sentencia C-337/11, a propósito de la demanda de inconstitucionalidad en contra del literal c), numeral 6, artículo 6 de la Ley 1221 de 2008, “Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones”; complementada a su vez por la sentencia T-457 de 1992. Dichas observaciones vienen a completar lo dicho por el gobierno en la “Guía jurídica para la implementación del teletrabajo”, que trae todas las condiciones e información necesaria para la correcta implementación del teletrabajo al interior de la organización.

Es de anotar que entre los nuevos derechos y la normativa sobre el contrato de teletrabajo resaltaremos tres aspectos importantes que lo identifican y diferencian del trabajo en casa: la voluntariedad, la atipicidad y la reversibilidad del contrato. La voluntariedad en el teletrabajo es un elemento fundamental, indispensable y un principio básico para que el teletrabajador funcione. El empleador puede proponer esta modalidad al trabajador, y este último puede aceptar o rechazar tal solicitud. El empleado puede proponer esta modalidad al empleador y a su vez él puede aceptar o no. En ambos casos no se está vulnerando ningún derecho ni incumpliendo ninguna obligación. Como consecuencia del acuerdo de voluntades entre el empleador y el

empleado surge lo que se ha conocido como “Acuerdo de teletrabajo o contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo”.

Este acuerdo es concebido como “Guía jurídica para la implementación del teletrabajo”¹⁴, como un documento anexo al contrato de trabajo, de ahí la razón por la cual se considera un contrato relativamente atípico, pues en este se incorporan las especificidades en que opera el teletrabajo entre el trabajador y la empresa. Las condiciones de este, se fundamentan jurídicamente en el artículo 3.º del Decreto 884 del 2012, además de la normativa y jurisprudencia adicional aplicable.

Es importante precisar que el acuerdo de teletrabajo no reemplaza en ningún momento el contrato de trabajo previamente firmado por las partes. Este se limita a incorporar las condiciones especiales en que el teletrabajo debe operar. En este sentido, no se podrá incorporar condiciones que desmejoren garantías, derechos y demás prerrogativas que tenga el empleado, porque el acuerdo de teletrabajo opera cuando un trabajador vinculado por medio de un contrato de trabajo pasa a tener la condición de teletrabajador. Cuando se trate de un contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo, es decir, cuando una empresa contrata por primera vez a un teletrabajador, se deben incluir los requisitos propios del contrato de trabajo, como está señalado en Ley 1221 de 2008 del Código Sustantivo del Trabajo y de Seguridad y Social.

En materia de contratación pública, se plantea la necesidad de un nuevo Estado gerencial con los presupuestos de un proceso de renovación de la administración pública, soportado en cinco postulados importantes: 1. Austeridad; 2. Eficacia y eficiencia en los procesos; 3. Gestión por resultados; 4. Flexibilidad administrativa, adoptando así una disposición articular de gobierno tendiente al *new public management* como modelo de gestión pública; y 5. Adaptación tecnológica¹⁵. Este tipo de cambios no es sino la implementación de este esquema de gobierno que permite una subrogación operacional, que aplicada a los presupuestos de política pública permiten una dinamización funcional de la labor pública al transformarla y operativizarla empresarialmente; si bien su investigación está referida a la implementación de dicho modelo en Australia, Colombia referencia una orientación en igual sentido acorde a las proposiciones neoliberales de su modelo de desarrollo.

Ahora bien, si el empleador o teletrabajador desean dar por terminada la modalidad de teletrabajo deben comunicar a la otra parte primero, debiendo el trabajador incorporarse nuevamente a su sitio de trabajo en su horario habitual. El numeral 10 del artículo 6.º de la Ley 1221 de 2008 establece la voluntariedad del teletrabajo. Los trabajadores que actualmente realicen su trabajo en las instalaciones del empleador, y pasen a ser teletrabajadores, conservan el derecho de solicitar, en cualquier momento, volver a la actividad laboral convencional. Es lo que se denomina, la reversibilidad del contrato, que no es sino una facultad que tiene el empleador y un derecho del teletrabajador.

Por último, la reversibilidad del contrato de teletrabajo tiene una excepción que no operaría en el caso de que se contrate por primera vez a un teletrabajador, pues esta solo se aplica para los teletrabajadores que antes tienen una relación contractual laboral con el empleador. Prudente sería estipular desde el inicio del contrato que las partes acuerdan unos mínimos sobre cuándo debe operar esta reversibilidad. Lo anterior por cuanto que las empresas en ocasiones invierten sumas considerables para dotar a un trabajador de las herramientas necesarias para llevar a cabo el teletrabajo, pero el hecho de volver rápidamente a la condición inicial hace que se pierda ese esfuerzo y la economía que se generó con el teletrabajo. De allí que sea recomendable que las partes fijen mutuamente un tiempo mínimo de retorno del empleado.

Nuevos retos para el trabajo a distancia

Las nuevas legislaciones sobre el trabajo a distancia tienen retos importantes que asumir a futuro, dado que son muchas las garantías laborales que se aplican a los nuevos contratos, pero también algunos riesgos laborales y sociales que deben ser tenidos en cuenta.

Garantías y derechos sociales

En Colombia, la Constitución establece que la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, en el que la atención de la salud y el saneamiento ambiental son servicios públicos a cargo del Estado¹⁶. Lo anterior impone la garantía a todas las personas que vivan en el territorio, el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud. Por ello, al Estado corresponde organizar, dirigir y reglamentar la prestación de servicios de salud a los habitantes y de saneamiento ambiental conforme a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad¹⁷. Asimismo, establecer las políticas para la prestación de servicios de salud por entidades privadas y ejercer su vigilancia y control.

En este sentido, la seguridad social es la primera garantía laboral en Colombia, que protege a todo trabajador de enfermedad, dolencia o accidente. Es así como que “es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte”¹⁸. Lo anterior engloba todo lo que ocurre durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo; además de lo que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador; pero también lo que ocurra durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función; y lo que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales; o cuando se actúe

por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.

Por su lado, es considerada enfermedad laboral, “la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar”¹⁹. En este orden de ideas, es obligación del Gobierno nacional determinar, periódicamente, las enfermedades que se consideran laborales; si no figura en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestra la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales, deberá ser reconocidas como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

En consecuencia, la salud es considerada como un conjunto de variables objetivas de orden fisiológico, psicológico y sociocultural que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora. Por esto, su seguridad depende en gran parte de las condiciones adecuadas para la utilización de los lugares de trabajo sin riesgos. En este sentido, el trabajador a distancia, teletrabajador o trabajador en casa aportan conjuntamente con el empleador unas contribuciones óptimas de trabajo, donde el trabajador reporta por escrito al empleador las condiciones adversas de seguridad y salud que él identifica en su lugar de trabajo y, a su turno, el empleador certifica por escrito ante las aseguradores de riesgos que cumple con todas las exigencias establecidas por la legislación laboral para la protección y seguridad de sus empleados.

Lo anterior se aplica para los trabajadores en casa, por cuanto, durante el tiempo que se preste el servicio o actividad bajo la habilitación de trabajo en casa, el servidor público o trabajador del sector privado continuará disfrutando de los mismos derechos y garantías que rigen su relación laboral²⁰.

Riesgos laborales

En materia de riesgos laborales, el empleador deberá reportar en el formulario único de afiliación, novedades y retiro de trabajadores, la novedad de que el empleado tiene la condición de teletrabajador, además de entregar una copia del acuerdo de teletrabajo o contrato laboral en la modalidad de teletrabajo²¹. En este sentido, los teletrabajadores deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral y cumplir con los pagos de los aportes obligatorios que debe efectuar por medio de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA)²². Para esto, “la administradora de riesgos laborales entregará una guía al empleador y al teletrabajador para la prevención y actuación en caso de riesgos laborales en materia de teletrabajo”²³. Para los trabajadores públicos existen las mismas garantías y otras propias a la función pública²⁴.

Lo anterior, con el fin de garantizar una continua política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y

acciones de mejora que anticipe, reconozca, evalúe y controle los riesgos laborales que puedan afectar la seguridad y salud del empleado.

De esta manera, el empleador deberá afiliar al teletrabajador al sistema de seguridad social integral, especificando la clase de riesgo, conforme a la clasificación de actividades económicas²⁵, o las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan. En el mismo sentido, el empleador deberá reportar todo accidente de trabajo de conformidad con la legislación vigente y facilitar los espacios y tiempos para la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de seguridad y salud en el trabajo para participar en las actividades de asesoría técnica brindados por las administradoras de riesgos laborales (ARL). Para lograr este fin, el empleador deberá especificar el lugar en el que se presta el servicio y realizar la verificación de las condiciones de este, para el cumplimiento de las obligaciones en seguridad y salud en el trabajo con la asesoría de su ARL. Sobre el empleador recae igualmente la obligación de asegurarse que el teletrabajador realice el autoreporte de condiciones de trabajo para realizar la identificación de estas, antes del inicio de la labor contratada, y la entrega de una copia del contrato a la ARL e incorporar en el reglamento interno de trabajo, las condiciones especiales para que opere el teletrabajo en la empresa privada. Sin desconocer las obligaciones de bienestar, capacitación y comunicación.

También deberán 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, como también, garantizar que los equipos de trabajo suministrados a los teletrabajadores tengan los medios de protección adecuados para la tarea a realizar²⁶. Para esto, el empleador privado tiene la obligación de informar al teletrabajador de la política de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo y de definir el perfil para el teletrabajo: características personales y de competencias profesionales que permitan que el teletrabajador conozca con antelación y pueda adaptarse a la nueva modalidad de trabajo. Para el sector público, las entidades deberán adaptar los manuales de funciones y competencias laborales a la modalidad de teletrabajo y generar dos resoluciones: una resolución general por medio de la cual se implementa el teletrabajo al interior de la organización y otra resolución individual de teletrabajo, dirigida a cada funcionario público incorporando las condiciones establecidas en el artículo 3 del Decreto 884 de 2012 y artículo 22 del Decreto-Ley 1295 de 1994.

Por su parte, el teletrabajador está en la obligación de reportar sus condiciones de trabajo, diligenciando el formato de autoreporte de condiciones de trabajo y cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST de la empresa, procurando el cuidado integral de su salud, suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud, para velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas con los empleadores. Es igualmente competencia del teletrabajador participar en la prevención de los riesgos laborales mediante los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo, o como vigías

ocupacionales, informar al empleador sobre el accidente de trabajo inmediatamente, de acuerdo con la legislación vigente, utilizando los equipos y herramientas suministrados en forma adecuada²⁷.

²⁸ A la ARL corresponde la obligación de asesorar al empleador en la determinación de los riesgos presentes en el lugar de desarrollo de actividades del teletrabajador, con el objetivo de que este implemente los correctivos necesarios, suministrando al teletrabajador y empleador la guía técnica para la promoción de la salud y la prevención de los riesgos laborales en el teletrabajo²⁸. Además, asesorar al empleador en el reporte e investigación del accidente de trabajo y desarrollar programas, campañas y acciones de educación y prevención dirigidas a garantizar que sus empresas afiliadas conozcan, cumplan las normas y reglamentos técnicos en salud ocupacional, expedidos por el Ministerio del Trabajo. Para cumplir mejor con estas obligaciones, la ARL deberá desarrollar programas, campañas y acciones de educación y prevención, dirigidas a garantizar que sus empresas afiliadas cumplan como mínimo con el desarrollo del nivel básico, como parte del plan de trabajo anual de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Asimismo, deberá ofrecer capacitación básica para el montaje de la brigada de emergencias, primeros auxilios y el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Capacitar a los miembros del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo en aquellas empresas con un número mayor de diez trabajadores, o a los vigías ocupacionales, quienes cumplen las mismas funciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en las empresas con un número menor de diez trabajadores y desarrollar actividades de fomento de estilos de trabajo y de vida saludables, de acuerdo con los perfiles epidemiológicos de las empresas. Esta administradora deberá suministrar asesoría técnica para la realización de estudios evaluativos de higiene ocupacional o industrial, diseño e instalación de métodos de control de ingeniería, según el grado de riesgo, para reducir la exposición de los trabajadores a niveles permisibles.

²⁹ Lo anterior se aplica también para los trabajadores en casa, quienes durante el tiempo en que se presten los servicios o actividades laborales en casa, el servidor público o trabajador del sector privado deberá seguir cobijado por las acciones de promoción y prevención, prestaciones económicas y asistenciales, en materia de riesgos laborales[.]

Los riesgos sociales

A pesar de todos los daños causados por la covid-19, muchos son los beneficios en materia laboral que podrían ser registrados al cabo de casi dos años de peste mundial. En primer lugar, son indudables los beneficios urbanos, ambientales y de movilidad que ha generado la pandemia con la poca movilidad urbana de los trabajadores a distancia, además de los grandes beneficios en la reducción del consumo de energía y la contaminación en mejora en el medio ambiente.

En segundo lugar, los trabajadores a distancia, tanto los de teletrabajo como los de trabajo en casa han mejorado los estándares de virtualización de varias actividades relacionadas con el trabajo presencial, como trámites bancarios, transacciones comerciales, compras y hasta las relaciones sociales pueden disminuir el número de desplazamientos en las ciudades; que además han generado una importante cantidad de nuevas actividades como el servicio a domicilio y los servicios telemáticos de medicina y cuidados de prevención como el ejercicio físico teledirigido por televisión o cable.

En tercer lugar, la implementación del teletrabajo y el trabajo, en caso como las medidas de contingencia para evitar el flujo de personas por la ciudad, ha disminuido el número de contagios, lo que generó una nueva dinámica laboral que muchos apenas comienzan a dimensionar. El hoy denominado trabajo flexible es una modalidad de relación laboral que llegó para quedarse, como 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), sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo como se venía implementando en el mundo entero desde hace dos siglos.

³⁰ Sin embargo, esta nueva modalidad de trabajo no programada vino a implementar un servicio autónomo, móvil, flexible y suplementario que no había tenido pleno respaldo por los empleadores antes de la pandemia. De allí la necesidad de implementar una reglamentación que hiciera frente a los nuevos retos laborales a distancia. Por ello, es reconocido el hecho de que nuestro país fue uno de los primeros países de América Latina en reglamentar esta modalidad, es líder en la región en cuanto a regulación, además de ser reconocido como uno de los primeros gobiernos en establecer claros lineamientos de política pública y buenas prácticas empresariales. A pesar del avance, si se lo compara con otros países de la región, Colombia presenta niveles bajos de utilización de las nuevas tecnologías de información y de las comunicaciones (TIC), dado que menos del 20% de la población colombiana estaría en capacidad de trabajar adecuadamente desde sus hogares. En efecto, el estudio Teletrabajo en América Latina, elaborado por la firma 5G Américas, encontró que Brasil lideraba para la fecha el número de teletrabajadores con 12 millones de personas, seguido de México que tiene 2,6 millones, Argentina con 2 millones y Chile con 500.000. En este sentido, el Estudio de penetración de teletrabajo en empresas colombianas, publicado en el 2018, pudo establecer que el país contaba tan solo con 122.000 teletrabajadores, siendo Bogotá (63.995), Medellín (29.751) y Cali (13.379) las ciudades con mayor presencia de esta modalidad de empleo³¹.

Además, se ha podido establecer que, en estas modalidades de teletrabajo y trabajo en casa, las garantías laborales, sindicales y de seguridad social, establecidas tanto para el sector público como para el privado, no siempre se cumplen de forma adecuada. Por un lado, existen resistencias culturales en empleadores y empleados sobre la

nueva modalidad de trabajo a distancia³². Por el otro, como lo denuncian ciertas organizaciones obreras, existen dificultades para que muchas empresas y entidades públicas implementen adecuadamente el teletrabajo a distancia por los requisitos que se deben cumplir y los costos que este proceso acarrea, además de los riesgos que debe asumir el trabajador a distancia. Pero en el fondo el problema continúa siendo un asunto cultural, dado que muchos los empleadores no saben cómo gerenciar sus empresas con la pérdida en las relaciones de poder y autoridad sobre sus empleados, lo que significa para ellos una disminución importante en la productividad. En cuanto a los empleados, muchos consideran que no tienen las mismas oportunidades que los que laboran en la empresa, sobre todo por considerar que es importante ser visto por sus superiores para lograr un ascenso, aumento de salario o simplemente ser tenido en cuenta para las diferentes actividades de la empresa o entidad. Además, que estos piensan que la distancia les dificulta la manera como producen ellos frente a los demás.

Lo anterior ha sido evidenciado jurídicamente en las sentencias de tutela de la Corte Constitucional, T-97/11, T-527/11, T-308/11, T-895/10, T-210/10, C-131/04, T-360/99, cuando ha reiterado, en diversos fallos, este criterio subvencionado desde el Estado de derecho constitucional, en el que las responsabilidades sustanciales que acompañan a todo ciudadano y, en especial, a todo funcionario público, tiene un revestimiento político del deber objetivo que se le indilga desde el principio de legalidad que permite una correcta relación entre las actuaciones y las limitaciones normativas. Asimismo, algunos autores³³ consideran que la confidencialidad de información frente a la actuación del funcionario, delimitada a su contexto, pues el ordenamiento jurídico entiende disposiciones especiales que pueden tener un marco de inferencia razonable sobre funciones específicas, así como lo estableció el Congreso de Colombia desde 1993 sobre el deber de confidencialidad.

Podría afirmarse que la prescripción contractual de las partes frente al deber de reserva con el manejo de la información, se entiende una dimensión de pactarlo entre las partes; sobre esto, nuestra normatividad ha establecido disposiciones positivas y negativas frente a dicha obligación³⁴. Por otro lado, se debe categorizar las cargas axiológicas que tiene el principio de la legalidad, cuando de este se relega una disposición jurídica que es susceptible de ponderación; pues en este se entiende la emanación legítima de la prescripción normativa, la composición estable de unas normas preexistentes y la ejecución imparcial con la cual se establece un marco armónico de aplicación³⁵.

Asimismo, es pertinente establecer la diferencia estructural que se tiene con el trabajo a distancia, teletrabajo o en casa, que se puede evidenciar en el Código Sustantivo del Trabajo, artículo 89³⁶, dando los lineamientos estructurales con los cuales su razón de ser está orientada a la implementación de las TIC como medio funcional y organizativo empresarial desde el domicilio del trabajador con lo que

se podría presentar una confusión frente a este. En este sentido, el país ha realizado, con el apoyo de cooperación internacional, un buen avance en capacitación, la asesoría para el acompañamiento personalizado a las empresas y entidades públicas ha sido fundamental para la masificación. En efecto, la Comisión Asesora de Teletrabajo³⁷ ha realizado más de 1000 talleres técnicos en las diferentes regiones del país, las cuales se enfocan básicamente en la implementación de cinco fases: compromiso institucional, planeación, autoevaluación, prueba piloto y adopción del modelo. Estos avances se han visto reflejados a nivel internacional. Hasta 2017, MinTIC recibió en julio el Best Practice Awards, que entrega la European Computer Driving Licence (ECDL) Foundation, líder mundial en la certificación de habilidades digitales, con la implementación del teletrabajo en el sector público en Colombia para formar a sus colaboradores en habilidades digitales³⁸.

Es en esa perspectiva que la Corte Constitucional, en la Sentencia T-457/92, ha impregnado fuertemente las condiciones sustanciales que tienen los trabajadores, siendo aplicable de igual forma a los teletrabajadores³⁹. Nuevamente, la Corte Constitucional, en la Sentencia C-337/11, reitera la equiparación proporcional existente entre diversos tipos de trabajadores⁴⁰. Recientemente, equiparables a los trabajadores en casa, la Corte Constitucional, en la Sentencia C-311/20, señala que el auxilio de transporte puede ser reemplazado por el auxilio de conectividad, pero sin grandes reconocimientos o aplicaciones por parte de los empleadores del trabajo a distancia⁴¹.

Conclusiones

En una época de globalización y digitalización de la vida cotidiana aparecen nuevas formas de relaciones laborales entre los seres humanos, tales como el teletrabajo y el trabajo en casa. En este sentido, ha llamado la atención a la academia cómo la intermediación de la tecnología está cambiando considerablemente las relaciones laborales, como el teletrabajo. Es preciso recordar que dicha práctica va más adelante que la legislación laboral, la disposición normativa en Colombia sobre estas nuevas prácticas es muy reciente y no logra asumir la evolución de un mundo laboral globalizado y altamente digitalizado, así como la dinámica económica de mercados fuertemente influenciada hoy por la telemática.

Se debe tener en cuenta que hay temáticas que aún no se alcanzan a analizar, por lo recientes en la sociedad, tanto en el sector productivo como en la función pública, entre estas podemos encontrar: los derechos y las obligaciones del teleempleado y del teletrabajador, los criterios estructurales de la gestión organizacional y los paradigmas empresariales contemporáneos de optimización y bienestar de la relación empleado-empleado, la disponibilidad horaria, las compensaciones de conectividad y servicios públicos, la implementación de tecnologías y adaptaciones organizacionales por fuera de la empresa, las garantías laborales, la reversibilidad del

contrato, la cobertura de riesgos laborales, la adaptación de oficinas en los hogares, los programas culturales, de bienestar, capacitación y comunicación por fuera de la empresa o entidad pública, y la plena garantía de los derechos fundamentales.

Surgen así una serie de dudas sobre un abuso importante en la desprotección laboral y social de los trabajadores telemáticos, así como una improvisación general en la forma de contratar a estos empleados. Se evidencian entonces una serie de avances significativos en materia laboral, pero al mismo tiempo una gran necesidad de regulación nacional que se acomode a la armonización de la política internacional de la OIT, que propende hacia el trabajo decente en cualquier circunstancia. Además, se necesita de una legislación que englobe estas novedosas relaciones laborales para clarificar la diferencia estructural que existe con el trabajo a domicilio, contenido en el artículo 89 del Código Sustantivo de Trabajo, dando los lineamientos estructurales con los cuales su razón de ser está orientados a la implementación de las TIC como medio funcional y organizativo empresarial desde el domicilio del trabajador con lo cual se podría presentar una confusión frente a este.

También deberá tenerse en cuenta las disposiciones contenidas en los Decreto 884 de 2012 y 1662 de 2021, de donde se derivan una serie de requerimientos legales dirigidos a la protección plena y específica de los trabajadores en igualdad de condiciones, aunque sujetas a las disposiciones de las reglamentaciones internas. Dichas normas deben ser coordinadas con las disposiciones de la Corte Constitucional, que en Sentencia T-457/92 ha considerado que

la constitución más que al derecho al trabajo como actividad abstracta protege al trabajador y su dignidad. De ahí el reconocimiento a toda persona del derecho a un trabajo en condiciones justas y dignas, así como la manifestación de la especial protección del Estado “en todas sus modalidades”.

Además de las contenidas en la Sentencia C-311/20, en la que el auxilio de transporte debe ser reemplazado por del auxilio de conectividad en el caso de los trabajadores en casa.

En esa perspectiva se prevé que el derecho constitucional ha impregnado fuertemente las condiciones sustanciales de que tienen los trabajadores presenciales, siendo aplicable de igual forma a los teletrabajadores, de esto que en la Sentencia C-337/11 reitere la equiparación proporcional existente entre diversos tipos de trabajadores.

En cuanto al fin perseguido por la norma, este es totalmente válido a la luz de la Constitución, no solo porque la misma Constitución obliga al legislador a establecer las garantías laborales a favor de todo trabajador, sino que también está destinado a satisfacer valores y principios constitucionales propios de nuestro Estado social de derecho.

Equiparando todas estas disposiciones a las nuevas formas de trabajo, se necesitaría entonces nuevas legislaciones y reglamentaciones que enmarquen las relaciones laborales que de allí se

generan⁴². Con ello se podría garantizar un ámbito de protección incluyente que garantice los plenos derechos y facultades que están entre las mínimas exigencias del Estado social de derecho.

Por ahora son varias las enseñanzas que deja la pandemia del coronavirus, vistas como una oportunidad para pensar nuevas formas de gestión urbana. Por un lado, parece necesario replantear la Ley 1221 de 2008 con el fin de flexibilizar el teletrabajo y ampliar su uso. Por el otro, es necesario ahondar en estudios que permitan evaluar el impacto de la modalidad de trabajo en casa en lo que tiene que ver con la movilidad de los trabajadores y la poca contaminación ambiental que esto genera. Por ello es imperativo replantear la necesidad del transporte y desplazamiento de los trabajadores, ya que quedó en evidencia en la pandemia de la covid-19 que los altos niveles de congestión incrementan la proliferación del virus y enfermedades contagiosas, lo que impacta el mercado laboral y los sistemas de salud. Con esto, se ratifica la importancia de promover con mayor vigor las modalidades de transporte no contaminantes, como el uso de la bicicleta, aspecto que abre el debate sobre la posibilidad de destinar espacios permanentes para su utilización en la malla vial. Por último, se muestra la necesidad de garantizar la protección de los derechos y de las garantías laborales para los trabajadores a distancia, ya que la época de pandemia deja mucho que desear en materia de protección integral del trabajador por fuera de la empresa.

Nuestros gobernantes tienen una ardua tarea por estos días para enfrentar la emergencia generada por la covid-19 y más ampliamente la globalización tecnológica en las relaciones laborales. Esperemos que, una vez superada la crisis, se den las condiciones adecuadas para abrir la reflexión sobre sus lecciones y la posibilidad de encontrar en las acciones de contingencia ideas para superar los problemas crónicos que enfrentan las ciudades. En medio de las condiciones contextuales del desarrollo funcional del trabajo a distancia, otros cuestionamientos más fuertes comienzan a ser evaluados, especialmente sobre la reserva de información que se tiene por parte del trabajador a distancia, la seguridad que debe garantizar el empleador en los hogares laborales y la intimidad de los trabajadores que debe ser garantizada por encima de los objetivos comerciales y de gestión. Esto pone en duda la disposición, la calidad y la gestión operativa de la prestación laboral por fuera de la órbita de control presencial del empleador.

Bibliografía

- C. Molina, A. Roncancio y J. Moreno, *El teletrabajo como mecanismo de implementación del gobierno en línea*, en Investigación y apropiación social del conocimiento: Memorias del 1 Encuentro Internacional de Grupos de Investigación 1032-1044 (Ed. Unimar, 2015).
- Carlos Mario Molina Betancur, *El teletrabajo como tendencia contemporánea: estructuras, procesos y sujetos* (Sello editorial Universidad de Medellín, 2018).
- Carlos Mario Molina, *La Corte Constitucional autoridad económica*, en Carlos Mario Molina, comp., *Corte Constitucional y economía* (Sello Editorial Universidad de Medellín, 2010).
- Carlos Mario Molina, *Protección de derechos sociales y economía*, Revista de la Maestría en Derecho Económico 387 (2013).
- Colombia. Conpes 3248 de 2003 [Consejo Nacional de Política Económica y Social]. Renovación de la Administración Pública. Octubre 20 de 2003.
- Colombia. Decreto 1295 de 1994 [Ministerio del Trabajo y Seguridad Social]. Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Junio 24 de 1994.
- Colombia. Decreto 1295 de 1994 [Ministerio del Trabajo y Seguridad Social]. Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Junio 24 de 1994.
- Colombia. Decreto 1607 de 2002 [Ministerio del Trabajo y de la Seguridad Social]. Por medio del cual se modifica la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones. Julio 31 de 2002.
- Colombia. Decreto 884 de 2012 [Ministerio del Trabajo y de la Seguridad Social]. Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones. Abril 30 de 2012.
- Colombia. Decreto 1662 de 2021. Presidencia de la República. Por el cual se adiciona el Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, en relación con la habilitación del trabajo en casa para los servidores públicos de los organismos y entidades que conforman las ramas del poder público en sus distintos ordenes, sectores y niveles, órganos de control, órganos autónomos e independientes del Estado. Diciembre de 2021
- Colombia. Decreto Ley 3743 de 1950. Art. 89. Código Sustantivo del Trabajo [CST]. Junio 7 de 1951.
- Colombia. Ley 1221 de 2008. Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. Julio 16 de 2008. D.O. No. 47052.

- Colombia. Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. Julio 11 de 2012. D.O. No. 48488.
- Colombia. Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. Julio 11 de 2012. D.O. No. 48488.
- Colombia. Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. Julio 11 de 2012. D.O. No. 48488.
- Colombia. Ley 2069 de 2020. Por medio de la cual se impulsa el emprendimiento en Colombia. Diciembre 31 de 2020. D.O. No. 51544.
- Colombia. Ley 2088 de 2021. Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones. Mayo 12 de 2021. D.O. No. 51672.
- Colombia. Ley 2088 de 2021. Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones. Mayo 12 de 2021. D.O. No. 51672.
- Colombia. Ley 2088 de 2021. Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones. mayo 12 de 2021. D.O. No. 51672.
- Colombia. Resolución 1401 de 2007 [Ministerio de la Protección Social]. Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo. Mayo 14 de 2007.
- Comisión Económica Para América Latina y el Caribe (CEPAL) & Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe: trabajo decente para los trabajadores de plataformas en América Latina* 24 (CEPAL-OIT-Naciones Unidas, Santiago de Chile, 2021).
- Comisión Económica Para América Latina y el Caribe, *La pandemia del COVID-19 generó un retroceso de más de una década en los niveles de participación laboral de las mujeres en la región* 9, (América Latina y el Caribe: Comisión Económica Para América Latina y el Caribe, Asuntos de Género, 2021). <https://www.cepal.org/es/comunicados/la-pandemia-covid-19-genero-un-retroceso-mas-decada-niveles-participacion-laboral>
- Comisión Económica Para América Latina y el Caribe, *La pandemia del COVID-19 generó un retroceso de más de una década en los niveles de participación laboral de las mujeres en la región* 9 (América Latina y el Caribe: Comisión Económica Para América Latina y el Caribe, Asuntos de Género, 2021). <https://www.cepal.org/es/comunicados/la-pandemia-covid-19-genero-un-retroceso-mas-decada-niveles-participacion-laboral>
- Constitución Política de Colombia [C.P.]. Art. 49. Julio 7 de 1991, [Colom.].
- Corte Constitucional de Colombia [C.C.], 2011, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chajub, Sentencia C-337/11, [Colom.].

- Corte Constitucional de Colombia [C.C.], 2020, M.P.: Alberto Rojas Ríos, Sentencia C-311/20, [Colom.].
- Corte Constitucional de Colombia [C.C.], julio 14, 1992, M.P.: Ciro Angarita Barón, Sentencia T-457/92, [Colom.].
- Cristina Civit Alaminos & Montserrat March Merlos, *Implantación del teletrabajo en la empresa* (Ediciones Gestión, 2000).
- Cristina Sánchez & E. M. Sierra Benítez, *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, Consejo Económico y Social de Andalucía, Sevilla, 2011, Revista Universidade de Santiago de Compostela. Servizo de Publicacións e Intercambio Científico 292 (2012).
- Diego García Ricci, *Estado de derecho y principio de legalidad*, Colección de textos sobre Derechos Humanos (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, México, 2011).
- Ernesto Bravo, *Tendencias en el mercado de trabajo a partir de la globalización. Otra modernidad y otro fracaso latinoamericano*, Fermentum. Revista Venezolana de Sociología y Antropología 215 (2009).
- Esperanza Macarena Sierra Benítez, *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*. (Publicaciones CES de Andalucía, 2011).
- Función Pública, *El teletrabajo se consolida en Colombia*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/red/publicaciones/el-teletrabajo-se-consolida-en-colombia>
- Ignacio Cadavid Gómez & Eraclio Arenas Gallego, *Cartilla laboral 2014* (Sello Editorial Universidad de Medellín, 2014).
- Isabel Goyes Moreno & Mónica Hidalgo Oviedo, *¿Los principios del derecho laboral y la seguridad social dinamizan la jurisprudencia constitucional en Colombia?*, Entramado (julio-diciembre, 2017).
- Jesús Ambesi, *Tecnología, relaciones laborales y derecho del trabajo: acerca de la tensión entre la técnica y la persona*, Revista Estudios Socio-Jurídicos 245 (2019).
- Joan Prants i Catalá, *De la burocracia al “management”, del “management” a la gobernanza, las transformaciones de las administraciones públicas de nuestro tiempo* 41 (Instituto Nacional de Administración Pública [INAP], 2005).
- John Gerard Ruggie, *Global governance and “new governance theory”: Lessons from business and human rights*, 20 Global Governance 5 (2014).
- Jorge Bermúdez Soto, *El principio de confianza legítima en la actuación de la administración como límite a la potestad invalidatoria*, Revista de Derecho (Valdivia) (diciembre de 2005).
- Kristie Pladson, *COVID ¿El trabajo en casa llegó para quedarse?* Deutsche Well (1 de marzo, 2021). <https://www.dw.com/es/covid-el-trabajo-desde-casa-ha-llegado-para-quedarse/a-56737440>

- LaRepública.net, *Brasil lidera teletrabajo en América Latina* (18 de septiembre de 2018). <https://www.larepublica.net/noticia/brasil-lidera-teletrabajo-en-america-latina>
- Marcela Mejía, *Teleworking in the World and in Colombia*, Gaceta Laboral 29 (2007).
- Mario Garrido Montt, *El documento, en especial el público o auténtico, en el ámbito penal*, Revista de Derecho 195 (semestre I de 2005).
- Michael O'Donnell, John O'Brien & Anne Junor, *New public management and employment relations in the public services of Australia and New Zealand* (The International, 2021).
- MinTIC & MinTrabajo, *Consideraciones jurídicas y legales del teletrabajo. Libro Blanco El ABC del Teletrabajo en Colombia*, Colombia Digital 110 ss. (2015).
- MinTIC, *El teletrabajo se consolida en Colombia con más de 122.200 trabajadores remotos*. <https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-75998.html>
- MinTIC, *La comisión asesora de teletrabajo*. <https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-79665.html>
- MinTrabajo, *Guía jurídica para la implementación del teletrabajo* (2013).
- Raúl López, *El impacto de las nuevas tecnologías en las relaciones laborales hacia una reconfiguración de derechos*, Revista jurídica Univ. Autónoma de Madrid 253 (2019).
- Universidad Mariana, 1.^{er} Encuentro Internacional de Grupos de Investigación, Boletín Informativo CEI, vol. 1, n.º 2 (2014) file:///C:/Users/CARLOS%20MOLINA/Downloads/459-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1427-1-10-20141120.pdf

Notas

* Artículo de investigación

Este artículo contiene apartes de la publicación: “El teletrabajo como tendencia contemporánea”, Medellín, Universidad de Medellín, 2016. Grupo de Investigaciones Jurídicas, Universidad de Medellín. Además es una actualización y revisión del producto de la investigación presentado en el 1.^{er} Encuentro Internacional de Grupos de Investigación, Universidad Mariana. Boletín Informativo CEI, vol. 1 n.º 2 (Universidad Mariana, Pasto, 2014).

¹ E. Bravo, *Tendencias en el mercado de trabajo a partir de la globalización. Otra modernidad y otro fracaso latinoamericano*, Fermentum. Revista Venezolana de Sociología y Antropología 215 (2009).

² C. Sánchez & E.M. Sierra Benítez, *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, Consejo Económico y Social de Andalucía, Sevilla, 2011, Revista Universidade de Santiago de Compostela. Servizo de Publicacións e Intercambio Científico 292 (2012).

- ³ J. Ambesi, *Tecnología, relaciones laborales y derecho del trabajo: acerca de la tensión entre la técnica y la persona*, Revista Estudios Socio-Jurídicos 245 (2019).
- ⁴ Colombia. Ley 2088 de 2021. Que regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones. Mayo 12 de 2021. D.O. No. 51672. Reglamentado bajo el Decreto 1662 del seis (6) de diciembre 2021.
- ⁵ Colombia. Ley 1221 de 2008. Que promueve y regula el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. Julio 16 de 2008. D.O. No. 47052.
- ⁶ Joan Prants i Catalá, *De la burocracia al “management”, del “management” a la gobernanza, las transformaciones de las administraciones públicas de nuestro tiempo* 41 (Instituto Nacional de Administración Pública [INAP], 2005).
- ⁷ Colombia. Ley 2069 de 2020. Por medio de la cual se impulsa el emprendimiento en Colombia. Diciembre 31 de 2020. D.O. No. 51544.
- ⁸ C. M. Molina Betancur, *El teletrabajo como tendencia contemporánea: estructuras, procesos y sujetos* (Sello Editorial Universidad de Medellín, 2018).
- ⁹ M. Garrido Montt, *El documento, en especial el público o auténtico, en el ámbito penal*, Revista de Derecho 195 (semestre I de 2005).
- ¹⁰ Art. 2.2.37.1.3. Habilitación para el trabajo en casa. Colombia. Presidente de la República. Decreto 1662 de 2021. Por el cual se adiciona el Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, en relación con la habilitación del trabajo en casa para los servidores públicos de los organismos y entidades que conforman las ramas del poder público en sus distintos ordenes, sectores y niveles, órganos de control, órganos autónomos e independientes del Estado - del 6 de diciembre de 2021.
- ¹¹ I. Cadavid Gómez & E. Arenas Gallego, *Cartilla laboral 2014* (Sello Editorial Universidad de Medellín, 2014).
- ¹² Véase para los funcionarios públicos lo establecido en el artículo 2.2.37.1.7 del Decreto 1662 de 2021. *Derechos del servidor público habilitado para el trabajo en casa*.
- ¹³ C. Civit Alaminos & M. March Merlos, *Implantación del teletrabajo en la empresa* (Ed. Gestión, 2000).
- ¹⁴ Colombia. Ministerio del Trabajo, *Guía Jurídica para la implementación del teletrabajo*, MinTrabajo-MinTIC, 2013.
- ¹⁵ M. O'Donnell, J. O'Brien & A. Junor, *New public management and employment relations in the public services of Australia and New Zealand* 2367-2383 (The International. 2021).
- ¹⁶ Constitución Política de Colombia [C.P.]. Art. 49. Julio 7 de 1991, [Colom.].

- ¹⁷ Véase artículo 2.2.37.1.7. Derechos del servidor público habilitado para el trabajo en Casa del Decreto 1662 de 2021.
- ¹⁸ Colombia. Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. Julio 11 de 2012. D.O. No. 48488.
- ¹⁹ Colombia. Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. Julio 11 de 2012. D.O. No. 48488.
- ²⁰ Colombia. Ley 2088 de 2021. Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones. Mayo 12 de 2021. D.O. No. 51672.
- ²¹ Colombia. Decreto 884 de 2012 [Ministerio del Trabajo y de la Seguridad Social]. Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones. Abril 30 de 2012.
- ²² E. M. Sierra Benítez, *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo* (Publicaciones CES de Andalucía, 2011).
- ²³ Colombia. Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. Julio 11 de 2012. D.O. No. 48488.
- ²⁴ Véase artículo 2.2.38.1.8 del Decreto 1662 de 2021. *Tratamiento de los riesgos laborales para el trabajo en casa.*
- ²⁵ Colombia. Decreto 1607 de 2002 [Ministerio del Trabajo y de la Seguridad Social]. Por medio del cual se modifica la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones. Julio 31 de 2002.
- ²⁶ Colombia. Decreto 1295 de 1994 [Ministerio del Trabajo y Seguridad Social]. Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Junio 24 de 1994.
- ²⁷ Colombia. Decreto 1295 de 1994 [Ministerio del Trabajo y Seguridad Social]. Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Junio 24 de 1994.
- ²⁸ Colombia. Resolución 1401 de 2007 [Ministerio de la Protección Social]. Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo. Mayo 14 de 2007.
- ²⁹ Colombia. Ley 2088 de 2021. Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones. Mayo 12 de 2021. D.O. No. 51672.
- ³⁰ Véase MinTIC, *El teletrabajo se consolida en Colombia con más de 122.200 trabajadores remotos.*
- ³¹ LaRepública.net, *Brasil lidera teletrabajo en América Latina* (18 de septiembre de 2018).
- ³² C. M. Molina, *Protección de derechos sociales y economía*, Revista de la Maestría en Derecho Económico 387 (2013).

- ³³ I. Goyes Moreno & M. Hidalgo Oviedo, *¿Los principios del derecho laboral y la seguridad social dinamizan la jurisprudencia constitucional en Colombia?*, *Entramado* 68 (julio-diciembre, 2017).
- ³⁴ Jorge Bermúdez Soto, *El principio de confianza legítima en la actuación de la administración como límite a la potestad invalidatoria*, *Revista de Derecho* 83 (Valdivia) (diciembre de 2005).
- ³⁵ D. García Ricci, *Estado de derecho y principio de legalidad*, Colección de textos sobre Derechos Humanos (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, México, 2011).
- ³⁶ Colombia. Decreto Ley 3743 de 1950. Código Sustantivo del Trabajo [CST]. Art. 89, junio 7 de 1951.
- ³⁷ Véase MinTIC, *La comisión asesora de teletrabajo*.
- ³⁸ Véase Función Pública, *El teletrabajo se consolida en Colombia*.
- ³⁹ Corte Constitucional de Colombia [C.C.], julio 14, 1992, M.P.: C. Angarita Barón, Sentencia T-457/92, [Colom.].
- ⁴⁰ Corte Constitucional de Colombia [C.C.], 2011, M.P.: J. I. Pretelt Chajub, Sentencia C-337/11, [Colom.].
- ⁴¹ Corte Constitucional de Colombia [C.C.], 2020, M.P.: A. Rojas Ríos, Sentencia C-311/20, [Colom.].
- ⁴² MinTIC & MinTrabajo, *Consideraciones jurídicas y legales del teletrabajo. Libro Blanco El ABC del Teletrabajo en Colombia*, Colombia Digital 110 ss. (2015).

Notas de autor

^a Autor de correspondencia. Correo electrónico: cmolina29900@gmail.com

Información adicional

Cómo citar este artículo: Carlos Mario Molina Betancur & Andrés Felipe Roncancio Bedoya, *Teletrabajo y trabajo en casa: tendencias contemporáneas de contratación laboral en Colombia*, 71 *Vniversitas* (2022), <https://doi.org/10.11144/Javeriana.vj71.ttct>