

Colombia en la mira

DOI: 10.29236/sistemas.n162a6

*Entre el teletrabajo y el trabajo en casa o trabajo remoto:
algunos elementos de análisis para el caso colombiano.*

*Between teleworking and working at home or remote work:
some elements of analysis for the Colombian case*

Resumen

Este artículo presenta un análisis de la aplicación de las figuras de teletrabajo y trabajo remoto en Colombia a partir del marco conceptual y regulativo que desarrolla cada una de estas. Se identifica que el teletrabajo tiene un mayor desarrollo que abarca unas décadas, siendo, por el contrario, el trabajo remoto una novedad que aparece más como efecto de la actual coyuntura de salud pública global originada por el Covid-19. Generado el análisis de cada modalidad contractual se concluye que ambos casos merecen un mayor desarrollo regulativo, teniendo en cuenta sus dificultades en materia de garantizar de manera efectiva la seguridad y salud en el trabajo. De otra parte, identificados los beneficios del teletrabajo, se considera que este mayor avance normativo posibilitaría su mejor implementación de cara a que este es una de estas situaciones laborales que posiblemente permanezca una vez superadas las contingencias derivadas por la pandemia de Covid-19.

Palabras claves

Teletrabajo, trabajo remoto, flexibilidad laboral, bienestar laboral.

Abstract

The current document elaborates an analysis of the application of the figures of telework and remote work in Colombia, based on the conceptual and regulatory framework that each one of these develops. It is identified that telework has a greater development that spans a few decades, being, on the contrary, remote work a novelty that appears more as an effect of the current global public health situation caused by Covid-19. Once the analysis of each contractual modality has been generated, it is concluded that both cases deserve further regulatory development, considering their difficulties in effectively guaranteeing safety and health at work. On the other hand, once the benefits of teleworking have been identified, it is considered that this greater regulatory advance would allow its better implementation given that this is one of these social situations that may remain once the contingencies derived from the Covid-19 pandemic have been overcome.

Keywords

Telework, remote work, labor flexibility, labor well-being.

Javier Eduardo Almanza Junco

Introducción

Como resultado de la pandemia generada por el Covid-19, la sociedad global ha tenido que cambiar de manera repentina algunos de sus hábitos tratando de contener su expansión a través de medidas gubernamentales encaminadas a la restricción o regulación de ciertas libertades civiles. Parte de estas medidas han incidido sobre el mundo laboral, encontrando cambios que aún no son estructurales, pero que han acelerado, por ejemplo, la regulación del trabajo para que este, en algunos casos, sea desarrollado desde el hogar de los trabajadores.

Lo anterior, que puede ser comprendido en la gama de lo que se define como teletrabajo, trabajo en

casa o trabajo remoto¹, no nace con ocasión de esta pandemia, aunque se puede reconocer que es relativamente reciente su discusión en distintos foros y el inicio de su reglamentación en distintos países. Se supone que esto ha sucedido al paso de una disrupción tecnológica, la cual ha posibilitado nuevas relaciones que han sido aprovechadas desde el mundo laboral para sacar ventaja de las tecnologías de la información y las comunicaciones [TIC].

En el caso colombiano, la reglamentación en la materia se ha dado

¹ Para efectos del actual documento trabajo en casa y trabajo remoto son asimilables a nivel conceptual, de manera que en adelante tan solo se estará haciendo mención del trabajo remoto, incluyendo en este el trabajo en casa.

desde hace algo menos de 15 años; siendo necesaria si se tiene en cuenta que la Organización Internacional del Trabajo [OIT] (20-20a) estima que, entre el 10 y 15% de los trabajadores colombianos, pueden trabajar desde la casa o de manera remota². Siendo así, el actual documento pretende generar algunos elementos de análisis respecto al teletrabajo y trabajo remoto, verificando no solo la naturaleza de ambos sino su aplicación en la práctica, dado su masificación por efecto de la pandemia de Covid-19.

La dinámica del teletrabajo

En el interés de analizar lo que implica la introducción de lo que se denomina teletrabajo, a su vez trabajo remoto en la esfera del mercado laboral, resulta importante dar un primer paso hacia su caracterización conceptual. En este orden de ideas, en la siguiente sección del documento se avanza en este ejercicio para el caso del teletrabajo, haciendo en comentarios posteriores similar tarea en lo que corresponde a la definición y delimitación de lo que es el trabajo remoto.

Como se irá mostrando a lo largo del documento, teniendo en cuenta

entre otros insumos el desarrollo normativo en la materia, el teletrabajo y el trabajo remoto difieren tanto en lo conceptual como en la práctica, contando incluso para el caso colombiano con disposiciones regulativas diferentes según sea el modelo contractual o modo usado para el desarrollo de la relación laboral. Es respecto de estas diferencias frente a lo cual se pretende avanzar en las siguientes secciones del documento.

Naturaleza y caracterización del teletrabajo

En lo que corresponde a una aproximación conceptual sobre el teletrabajo, bien se podrían plantear varias situaciones que llevan a su configuración. En principio, se puede mencionar la mirada economista en la optimización de los recursos de las firmas, donde el trabajador no representa los costes operativos que implica tenerlo trabajando desde donde la organización desarrolla su operación, lo cual, aplicado a una cantidad amplia de trabajadores, puede significar ahorros, por ejemplo, en la renta de espacios y otros gastos asociados (Civit y March, 2000).

Otro de los elementos para tener en cuenta en la configuración del teletrabajo, corresponde a reconocer en este un mecanismo por medio del cual las empresas pueden dar mayor bienestar laboral a sus trabajadores (Medina et al, 2020). En línea con lo anterior, Ramírez y Perdomo (2019), logran identificar una

² No obstante, el Cuarto Estudio de Penetración del Teletrabajo en Empresas Colombianas señala que hacia 2018, del universo de algo más de 24 millones de personas trabajando en el país, en modalidad de teletrabajo tan solo lo hacían algo más de 122 mil personas, menos del 1% de este universo (Centro Nacional de Consultoría, Corporación Colombia Digital, Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones [MinTIC], 2018).

serie de beneficios que se han evidenciado en la implementación del teletrabajo, en relación con el bienestar de los trabajadores:

- Beneficia a los trabajadores con algún tipo de discapacidad;
- Permite a los nuevos padres compartir más tiempo con los neonatos;
- Genera más tiempo para estar en familia;
- Evita gastar tiempo en el desplazamiento al lugar de trabajo³;
- Presta autonomía y flexibilidad que puede ser usada a favor del trabajador y;
- Reduce el estrés por distintos factores asociados al desarrollo de la actividad laboral.

Sobre la base de los elementos planteados, el teletrabajo puede implicar la realización de un beneficio mutuo entre trabajador y empleador, siendo un mecanismo de materialización de un bienestar laboral y, para el segundo, fuente de optimización de los recursos; lo anterior, anidado además a lo que se podría considerar un beneficio de parte y parte, en el sentido de reconocer que, el teletrabajo, conduce a una mayor productividad del trabajador (Camacho e Higueta, 2013).

De igual manera se debe dar mención al componente tecnológico como medio operativo para el desarrollo de la relación laboral. Al respecto se considera oportuno mencionar que, aunque las TIC no puede ser identificadas necesaria-

mente como un elemento indispensable en la configuración del teletrabajo, si se puede especificar que la gran mayoría de las relaciones laborales mediadas por el teletrabajo sacan beneficio de la disrupción tecnológica como herramienta de comunicación entre las partes⁴.

Siendo en consecuencia el teletrabajo una forma de desarrollo de la relación laboral que sucede de manera novedosa al común de las relaciones laborales, se puede concluir que dicha novedad radica en que el trabajador no se tenga que desplazar de manera recurrente al domicilio de la organización que lo contrata, representando ello beneficios para las partes por las razones previamente mencionadas. La particularidad del teletrabajo es entonces, que sobre este se puede pactar condiciones diferenciales en el modo, tiempo, pero sobre todo el lugar, donde se desarrolla la relación laboral.

³ Sobre este aspecto puntual, Domingo Verano et al. (2013), elaboran un estudio a través del cual evidencian el impacto que genera el teletrabajo en la mejora de la movilidad de las ciudades.

⁴ La generalidad de la literatura sobre teletrabajo tiende a dar un lugar indispensable a las TIC como herramienta configuradora de esta modalidad contractual; ahora, si bien es evidente que la gran mayoría de relaciones laborales así celebradas, hacen uso de las TIC en su tráfico comunicacional, incluso esta se menciona en los documentos de política y normatividad en la materia como elemento estructural, bien se podría plantear que puede haber teletrabajo sin necesariamente la mediación de las TIC, lo cual podría suceder con quien es contratado bajo una relación laboral para desarrollar labores manuales o artesanales de manera remota, entregando cada tanto su producción, sobrando para el caso el uso de tecnología en el desarrollo de la actividad laboral. Esta puede ser incluso una salvedad etimológica (teletrabajo = trabajo a distancia), sobre la cual no se hace mayor eco en esta literatura sobre teletrabajo.

En la exegesis del contrato de trabajo, se define como parte de su contenido la subordinación en cuanto al modo, tiempo y lugar que establezca el empleador en la realización de la actividad; no obstante, con el teletrabajo se pacta, sobre todo, cambios en el lugar de la realización de la labor⁵, toda vez que, como se ha comentado, en este tipo de relación laboral el lugar de realización de actividades queda más a decisión del empleado siempre que en este lugar pueda cumplir con su actividad contractual.

Sobre la base de lo previamente señalado, se puede plantear que la naturaleza del teletrabajo recae en su capacidad de flexibilizar las condiciones de modo, tiempo, pero sobre todo lugar, desde las cuales el trabajador desarrolla su labor, representando ello beneficios tanto para este como para el empleador⁶. En la caracterización, esta flexibilización implica que, en principio, el trabajador no se desplace al lugar donde la empresa a desarrollar su labor, pudiendo extender esta flexibilización a las condiciones modo y tiempo en las que se desarrolla la actividad contractual.

Lo anterior se puede decir que es la generalidad desde la cual se puede reconocer una relación laboral en condiciones de teletrabajo, aunque sobre esta se requiere precisar algunos detalles; lo anterior, toda vez que son estos los elementos sobre los cuales, como se verá más adelante, se pueden plantear diferen-

cias procedimentales entre el teletrabajo y el trabajo remoto. Sin identificar un consenso pacífico sobre lo que se debe entender por teletrabajo, su regulación ha resultado clave para impulsar su adopción en el mundo (Sánchez, 2012).

Definidas así unas condiciones preliminares que permiten dilucidar la naturaleza y caracterización del teletrabajo desde un ámbito más conceptual, resulta necesario contrastar esto a la luz de su mencionada regulación⁷. En la ruta de análisis del documento actual, este contraste se realiza sobre el caso colombiano; no obstante, resulta necesario dar alcance a lo que desde el derecho internacional se ha planteado sobre el teletrabajo, particularmente lo que se ha planteado al respecto desde la OIT.

Teletrabajo y trabajo a domicilio en las directrices de la OIT

Camacho y Higuera (2013), ubican en sus orígenes el teletrabajo en

⁵ Frente al modo y los tiempos, estos pueden permanecer similares al trabajo presencial, de manera que estos no son factores diferenciales en la realización de contratos laborales por teletrabajo.

⁶ No obstante, Orlando Contreras e Ivanhoe Roza (2015) plantean que, se debe tener cuidado de que esta balanza de beneficios no se revierta en detrimento de las partes, donde el trabajador por la carga laboral vea sacrificado su espacio personal o, la organización, por una inadecuada implementación del modelo, vea reducida la productividad que le puede ofrecer ese trabajador en comparación de si desarrollara su actividad en el lugar habitual de desarrollo de actividades de la organización.

⁷ En el mundo esta fase de regulación sucede principalmente entre la última década del siglo XX y la primera del siglo XXI (Muñoz et al., 2018); aunque en algunos países de la región este proceso se extiende incluso a los más recientes años (Cataño y Gómez, 2014).

Estados Unidos hacia la década de los setenta, dando crédito Jack M. Nilles, quien acuñó el término en uno de sus trabajos sobre la tecnología y la empresa. Sin embargo, es hasta la década de los noventa, con la naciente expansión tecnológica, que el teletrabajo comienza a tener más espacio en las distintas agendas de discusión, incluyendo la de la comunidad internacional a través de organizaciones como la OIT (Ushakova, 2015).

El punto de partida en este sentido lo constituyen el Convenio 177 y Recomendación 184 de la OIT, ambas expedidas en 1996, cuyo propósito fue establecer las bases de la regulación del «trabajo a domicilio» dadas las dinámicas económicas en las que esta forma de trabajo adquiere mayor notoriedad. Como novedad, se debe mencionar que en estos primeros instrumentos no se da mención técnica al teletrabajo, sino al «trabajo a domicilio», definiendo este a título de:

(a) la expresión trabajo a domicilio significa el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza:

- (i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador;
- (ii) a cambio de una remuneración;
- (iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los

materiales u otros elementos utilizados para ello (OIT. Convenio 177, 1996, art., 1).

El Convenio desarrolla esta identificación del trabajador a domicilio destacando que, en ningún caso se le debe confundir con el trabajador independiente o cuenta propia, cuya naturaleza contractual derivada de su relación de trabajo con otra persona se desarrolla más en términos de derecho civil que de derecho laboral, siendo indispensable esta caracterización para efectos generales de la identificación del teletrabajo, en el sentido de resaltar que, cuando se habla de teletrabajo o trabajo a distancia, se está haciendo sobre la base de que existe una relación laboral entre las partes⁸.

Una de las recomendaciones que resulta clave en términos del posterior desarrollo normativo que sobre la materia se puede identificar en distintos países, incluyendo Colombia, corresponde a la necesidad de fijar por escrito las condiciones de esta contratación y dejar registro del desarrollo de la actividad que, para el caso doméstico, es fundamental para propósitos como el que las Administradoras de Riesgos Laborales [ARL] tengan conocimiento de donde desarrolla su actividad el trabajador con efecto de que suceda un accidente laboral.

⁸ Este aspecto es recalcado en la Recomendación 198 de 2006 de la OIT sobre la relación de trabajo.

Con todo y lo que logra avanzar estos instrumentos en materia de teletrabajo, Fortuny y León (2021) reconocen la dificultad para que mencionados instrumentos logren abordar problemáticas asociadas al teletrabajo como lo son: la igualdad de trato en la base del teletrabajo; el tiempo de teletrabajo; derecho a la desconexión en el teletrabajo; la conciliación de la vida laboral, personal y familiar; la seguridad en el teletrabajo y; la violencia, el acoso y la discriminación en el teletrabajo.

En consideración de los avances y elementos de mejora que se identifica sobre el teletrabajo desde la posición de la OIT, se puede mencionar que nuevos avances en la materia vendrían a suceder hasta este momento de pandemia, cuando la OIT emite la Guía para empleadores sobre trabajo a domicilio en respuesta al brote de COVID-19 (OIT, 2020), sobre la cual se volverá cuando se profundice sobre el trabajo remoto, pues como se verá, esta aplica más a esta forma de relación laboral.

Marco jurídico-institucional del teletrabajo en Colombia

Se puede afirmar que desde hace algo más de 13 años en el país ya se venía discutiendo un orden jurídico-institucional para la implementación del teletrabajo en el país, lo cual resulta consecuente con la realidad del mercado laboral que demostraba seguir un camino en este sentido, en un contexto global donde es costumbre replicar es-

tas novedades de los mercados; en este caso, el mercado laboral de distintas economías los cuales ya mostraban avances en la materia (Aquiye, 2018).

La discusión al respecto se podría plantear en términos de la viabilidad que tenía la configuración de formas de relación laboral las cuales no necesariamente pasarán por la obligación de que un trabajador desarrolle su objeto contractual en el domicilio de la empresa, sino que lo realice de manera remota apoyado en el uso de las TIC, siendo esta una de las nociones sobre las cuales luego se produce la reglamentación del teletrabajo en Colombia (Uribe, 2016).

Como ya se ha mencionado, lo anterior sucedía en correspondencia a uno de los tantos efectos que durante las últimas décadas se ha identificado en relación con la disrupción tecnológica a nivel global que, en el caso del teletrabajo, abrió camino a la disposición de nuevas reglas de juego en el mercado laboral, demostrando que se puede tener control sobre la actividad laboral de un empleado sin que necesariamente se tenga supervisión física de este.

Esta atribución a las TIC es así presentada en el documento CONPES 3620 de 2009 [CONPES 3620], el cual presenta los lineamientos de política para el desarrollo e impulso del comercio electrónico en Colombia, destacando que durante el pri-

mer decenio de actual siglo se evidenció en el país una apuesta por la promoción normativa encaminada hacia la introducción de manera transversal de la tecnología en el desarrollo de distintos procesos públicos y privados.

Destaca este documento CONPES que, bajo esta óptica de apropiación tecnológica se han incentivado las operaciones electrónicas, incluyendo “la promoción del teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo, de acuerdo con la Ley 1221 de 2008” (CONPES 3620, 2009, p. 2). En efecto, es la Ley 1221 de 2008, desde la cual se debe partir para dar alcance a la revisión de lo que ha sido el teletrabajo en Colombia y su evolución jurídico-institucional.

Ley 1221 de 2008: surgimiento del teletrabajo en Colombia

Con ocasión del interés de establecer un marco normativo el cual permitiera reglar el teletrabajo en Colombia, en 2008, el Congreso de la República expidió la Ley 1221, a través de la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo en Colombia, conjunto a otras disposiciones en la materia.

La norma mencionada, en su artículo 2 desarrolla las definiciones en la materia, indicando sobre el teletrabajo y el teletrabajador lo siguiente:

Artículo 2. Definiciones. Para la puesta en marcha de la presente

ley se tendrán las siguientes definiciones:

Teletrabajo. Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

- **Autónomos** son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.
- **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.
- **Teletrabajador**, Persona que desempeña actividades laborales

a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.

Como se sustrae de la norma, el componente de las TIC es clave en la comprensión legal y práctica del teletrabajo que, al margen de la nota conceptual presentada párrafos antes, indicando que, en esencia, el teletrabajo se ha desarrollado como parte de la adaptación del mercado laboral a las recientes dinámicas de la disrupción tecnológica. Siendo de esta manera comprendido, la tecnología, tanto desde la norma como la discusión conceptual, resulta siendo la herramienta que facilita la supervisión del trabajador.

Frente a las formas de teletrabajo planteadas, esto es, autónomos, móviles y suplementarios, bien se pueden mencionar que la diferenciación recae en que estos no cuenten de manera recurrente con un mismo espacio de trabajo o; que trabajen por fuera del domicilio de la empresa tan solo unos cuantos días de la semana, lo cual resulta siendo una diferencia sustancial en contraste con el trabajo remoto que, como se verá, implica la ausencia continua y la realización de la actividad en un lugar más específico.

En lo que corresponde a los demás artículos que desarrolla la Ley 1221 de 2008, se identifica que estos se enfocan más hacia la configuración

de la institución del teletrabajo, en lo que corresponde por ejemplo a las garantías de esta modalidad contractual y promoción institucional, dejando de lado aspectos operativos que son de cierta manera subsanados por el Decreto 884 de 2012⁹, como sucede con el contrato de trabajo, el cual, a tenor del artículo 3 de la norma se define en:

Contrato o vinculación de teletrabajo. El contrato o vinculación que se genere en esta forma de organización laboral de teletrabajo debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social para los trabajadores particulares y en las disposiciones vigentes que rigen las relaciones con los servidores públicos, y con las garantías a que se refiere el artículo 6° de la Ley 1221 de 2008, y especialmente deberá indicar:

1. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio.
2. Determinar los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.

⁹ Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008.

3. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.
4. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador (Decreto 884, 2012, art. 3).

Esta disposición normativa resuelve parcialmente algunos vacíos previstos en la Ley 1221 de 2008, tal como la necesidad de caracterización aún más precisa sobre el modo, tiempo y lugar en la que el teletrabajador desarrolla la actividad, lo cual implica una mejor comprensión en materia de responsabilidad por seguridad laboral; no obstante, puede que esto a la vez implique limitar los beneficios que trae el teletrabajo para el trabajador, siendo sobre estos elementos que se discute en parte en lo que sigue del documento.

Debates frente a su implementación del teletrabajo

En lo que corresponde a los elementos de debate y reflexión que puede suscitar la aplicación del teletrabajo, se propone avanzar en dos líneas de análisis. La primera, corresponde a la lectura que se puede dar al teletrabajo en relación con la seguridad social y; la segunda, propone el análisis en correspondencia a uno de los fines que debería seguir el teletrabajo que, aunque no necesariamente debe-

ría estar enunciado en la norma, sí debería ser parte de las razones que lleva a las partes a pactar esta forma contractual.

En lo que corresponde a la seguridad en el trabajo, se considera que las normas indicadas no logran dar suficiente alcance en lo que corresponde con la protección frente a los accidentes laborales del trabajador, incluso sumando la Ley 1562 de 2012¹⁰ que expresa en sus artículos 26 y 27 la extensión de la normatividad en materia de seguridad y salud en el trabajo al caso del teletrabajo, pero sin lograr resolver las particularidades a las cuales se expone el teletrabajador al momento de desarrollar su labor.

En ejemplo, bien se puede considerar que el teletrabajador puede variar autónomamente el lugar desde donde se decida desarrollar su actividad, lo cual no necesariamente sea de conocimiento de la ARL, aunque sí pueda esta tomar esto como reticencia para desconocer una compensación en caso de un accidente laboral. La cuestión allí sería que, por la forma como se registra la información, se asuma que el teletrabajo desarrolla su actividad desde el lugar de vivienda, lo cual, a tenor de la norma, no necesariamente debe ocurrir siempre así.

¹⁰ Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.

Esta cuestión operativa también se puede conectar con los fines del teletrabajo. Se entiende que el teletrabajo es un beneficio para las partes que lo celebran, siempre que este derive en una igual o mayor productividad a la lograda desde las instalaciones del contratante.

En esencia entonces, uno de los fines del teletrabajo es mantener o mejorar la productividad; ahora, puede que para algunos trabajadores esta sea mejor si desarrolla su actividad en un horario distinto al usual, lo cual se puede ver limitado si se entiende que el teletrabajo implica una supervisión en un horario habitual de trabajo.

Una de las cuestiones allí sería si una ARL reconocería un accidente laboral sucedido en un horario no laboral de un trabajador en teletrabajo que, autónomamente un día decidió trabajar en un horario distinto al habitual sin que necesariamente esto implicara una compensación en horas extras; lo anterior en camino de reconocer que, el teletrabajo en su naturaleza, busca dar facilidades en materia personal y familiar al trabajador, pudiendo este conciliar o intercambiar algunas horas de trabajo en función de este bienestar.

Sin pretender plantear que el teletrabajo se convierta más en un modelo contractual de naturaleza comercial-civil que laboral, si fuera idóneo que, las partes, cuando el desarrollo de la actividad así lo per-

mita, plantearan un acuerdo entre estos más en función de la productividad y no sobre el cumplimiento de horarios de conectividad. Se considera que este elemento es clave en la expansión del teletrabajo, aunque resultaría necesario que de alguna manera esto tuviera un desarrollo normativo que genere claridad no solo a las partes, sino también a las aseguradoras e inspecciones de trabajo.

Trabajo remoto, trabajo en casa o trabajo a distancia: alcance modal

En reciente jurisprudencia la Corte buscó precisar algunos elementos de diferenciación entre el teletrabajo y el trabajo en casa, apoyando este ejercicio en la Circular 21 de 2020 del Ministerio del Trabajo¹¹ dirigida a los empleadores y trabajadores privados del país con ocasión de la expansión de la pandemia de Covid-19, en la que expone algunas salvedades respecto a la identificación del teletrabajo y su diferenciación respecto del trabajo en casa. El Alto Tribunal hace uso de lo planteado en la Circular, para indicar que:

(...) la figura del teletrabajo es distinta al trabajo en casa, adoptado con ocasión de la pandemia del COVID-19. En efecto, no se trata

¹¹ Circular dirigida a todos los empleadores y trabajadores del sector privado en Colombia con el asunto: medidas de protección del empleo con ocasión de la fase de contención de Covid-19 y la declaratoria de emergencia sanitaria.

de conceptos asimilables, pues mientras el primero se sujeta indispensablemente al uso de las TIC para el desempeño de la actividad y el contacto con la empresa; el trabajo en casa, como lo establece el Ministerio del Trabajo, responde a una “(...) situación ocasional, temporal y excepcional, [ajena a] los requerimientos necesarios para el teletrabajo, y [que] se constituye [en] una alternativa viable y enmarcada en el ordenamiento legal, para el desarrollo de las actividades laborales en el marco de la actual emergencia sanitaria” (Corte Constitucional, Sentencia C-103, 2021).

Recogiendo tanto el pronunciamiento Constitucional como lo definido por parte del Ministerio del Trabajo, el trabajo remoto es por tanto asimilable al teletrabajo, aunque debiendo considerar dos diferencias sustanciales entre ambas figuras: en el teletrabajo hay un acuerdo de voluntades previo al desarrollo de la modalidad, quedando en el trabajo remoto más esta decisión al arbitrio del empleador y, segundo, la modalidad de teletrabajo es recurrente en la relación laboral, mientras que en el trabajo remoto es provisional hasta el momento que se supere la situación que dio origen a la situación laboral.

Resulta relevante no pasar por alto el carácter de indispensable que da el Tribunal Constitucional al uso de las TIC para que suceda la relación laboral en clave del teletrabajo, lo cual, como se mencionaba en una

sección previa del actual documento, no debería ocurrir necesariamente así pues esto sería privar de la posibilidad de realizar teletrabajo a quienes desarrollan trabajos manuales o artesanales. Incluso se puede volver sobre otro de los considerandos planteados en la Sentencia en comento, que sobre el trabajo en casa indica:

Esta opción de prestación del servicio tiene como fin trasladar temporalmente el lugar de trabajo, por circunstancias especiales que impiden al trabajador acudir con normalidad al sitio dispuesto habitualmente para el efecto, con miras a preservar la estabilidad en los empleos, sin alterar el objeto de lo contratado, la naturaleza del contrato o la forma como se ejecuta, la cual, por lo general, no requiere el uso de las TIC, tal y como lo dispone el Ministerio del Trabajo en la Circular 0041 de 2020¹². (Corte Constitucional, Sentencia C-103, 2021).

Como se evidencia, se está generando un diferencial entre el teletrabajo y el trabajo en casa, sobre la base del uso de las TIC, lo cual se considera no resulta idóneo de cara a la necesidad de fortalecer el teletrabajo. En el caso de los trabajadores que desarrollan actividades manuales o artesanales, no se

¹² Circular dirigida a todos los empleadores y trabajadores del sector privado en Colombia y a las ARL con el asunto: lineamientos respecto del trabajo en casa. En esta línea también se expidieron las Circulares 018 y 022 del mismo año.

identifica alguna incompatibilidad para que este desarrolle su actividad en un lugar distinto al domicilio de quien lo contrata; salvo este aspecto de que debe desarrollar su actividad a través del uso de las TIC¹³, lo cual limita el alcance del teletrabajo.

De momento se puede plantear que el trabajo remoto implica una forma de desarrollo de la actividad contractual que difiere al teletrabajo. Hasta el momento se han planteado algunas consideraciones sobre el alcance del trabajo remoto, pero bien se puede extender el análisis a esta Circular 0041 de 20-20 del Ministerio del Trabajo mencionada por la jurisprudencia, como también la Guía para empleadores sobre el trabajo desde casa en respuesta al brote de la COVID-19 realizada por la OIT, para plantear algunas diferencias finales entre el teletrabajo y el trabajo remoto.

Trabajo remoto: diferencias con el teletrabajo

En lo que corresponde a la Circular 0041 de 2020 del Ministerio del Trabajo sobre lineamientos del trabajo en casa, el documento hace eco del respeto que debe tener el empleador por la jornada laboral inicialmente pactada, incluyendo sus tiempos de descanso, de manera que, sobre estos considerandos, en el trabajo en casa hay que cumplir con el horario habitual de trabajo, mientras que en el teletrabajo esto puede ser más flexible en atención a la conciliación que pue-

dan hacer al respecto empleador y trabajador.

De otra parte, el trabajo remoto implica bajo esta circular, el desarrollo de la actividad laboral necesariamente desde la casa del trabajador, ámbito que también es flexible en materia del teletrabajo. Al respecto, bien se pueden plantear inquietudes en materia de seguridad laboral para el trabajo remoto, en el sentido de que no es claro si en caso de que el trabajador se encuentre desarrollando su actividad no necesariamente desde su casa, sino desde otro lugar, al tener un accidente es este atribuible a un accidente laboral.

En lo que corresponde a la Guía la OIT (2020) sobre trabajo a distancia, lo primero que se puede mencionar es la limitación del documento en el sentido de expresar que, para su desarrollo se hace uso indistinto entre los conceptos «teletrabajo» y «trabajo a distancia». Al margen de esta limitación, la Guía presta algunos elementos relevantes en materia de comprensión precisamente de este trabajo remoto.

Al respecto, lo primero que se rescata de la Guía es el carácter contingente que se define sobre el tra-

¹³ Teniendo sobre todo en cuenta que por más que un trabajador en esta situación reporte vía electrónica a su empleador el cumplimiento de una producción, o el cumplimiento de un horario laboral, por ejemplo, en esencia la actividad para la cual fue contratado ocurre sin la necesidad de mediación de las TIC.

bajo a distancia, lo cual lo acerca más al trabajo remoto que al teletrabajo.

Se debe recordar que el teletrabajo nace de la voluntad inicial y planeada de las partes por desarrollar la actividad contractual de esta manera; a diferencia del trabajo remoto, donde el trabajador debe asumir esta modalidad de manera provisional ante la contingencia generada por una situación en particular, la cual le impide al empleador ofrecer de manera temporal a este sus instalaciones para el desarrollo de su actividad¹⁴. También se puede mencionar los elementos indicados en la Guía sobre las condiciones en las que puede haber trabajo a distancia, siendo estas idóneas cuando:

- Se identifican soluciones alternativas para el desarrollo de la actividad;
- los mecanismos de conectividad permiten la supervisión periódica;
- la infraestructura y elementos dispuestos en el lugar de trabajo remoto son fiables;
- es claro el ordenamiento jurídico de responsabilidad civil, “teniendo en cuenta la situación del trabajador y sus funciones laborales, así como el equipo y las herramientas necesarias”;
- el entorno de realización del trabajo es adecuado en materia de seguridad y salud en el trabajo y;
- no representa un riesgo latente de afectación en la salud física o

mental del trabajador (OIT, 20-20, pp. 7-8).

A partir de este catálogo de condiciones se puede considerar otra diferencia adicional entre el teletrabajo y el trabajo a distancia, en este caso (trabajo remoto), en diálogo con los elementos normativos estudiados para uno y otro caso. Se considera que el trabajo remoto supone una carga adicional para el empleador en materia de atender la seguridad laboral de su trabajador y los elementos para el desarrollo de su actividad, lo cual parece más conciliable cuando de teletrabajo se trata, aunque en el caso colombiano esto no parece del todo claro.

En materia normativa, parece que se están dando algunos avances, pudiendo citar de manera reciente la Ley 2069 de 2020, cuyo artículo 17 dispone que en consideración de “las nuevas circunstancias mundiales, habilítase el trabajo remoto más allá del teletrabajo, con el fin de garantizar la generación de empleo en el país, y la consolidación y crecimiento de las empresas” (Ley 2069, 2020, art., 17)¹⁵; sin embargo, a la fecha faltaría ampliar esta dis-

¹⁴ Se puede reducir a hechos como una orden gubernamental que obliga al confinamiento total o de una parte de la sociedad.

¹⁵ Esta norma introduce además en su artículo 16 la categoría de «nómadas digitales», siendo estas “personas dedicadas a realizar trabajo remoto y/o independiente, incluyendo las modalidades de teletrabajo, trabajo a distancia y/o trabajo remoto, con el propósito de promover al país como un centro de trabajo remoto en el marco de la cuarta revolución” (Ley 2069, 2020, art., 16).

posición normativa, en camino de la necesidad de ampliar la regulación tanto para el teletrabajo como el trabajo remoto.

Bajo las anteriores consideraciones, el trabajo remoto supone un mecanismo provisional para evitar la suspensión de la actividad laboral, tratando de llevar el lugar de trabajo a la casa del trabajador; entretanto, el teletrabajo supone una mayor flexibilidad en lo que corresponde al modo, tiempo y lugar del desarrollo de la actividad, siempre que esta flexibilidad no conduzca a una carga mayor para el trabajador, en comparación con el desarrollo de la actividad desde el domicilio del contratante. Siendo así, bien se podría sugerir que el trabajo remoto puede tomar algunos elementos prácticos del teletrabajo, para fortalecer su aplicabilidad bajo la actual coyuntura.

Conclusiones

En el objeto de clarificar algunas realidades sobre el teletrabajo y el trabajo remoto, desde la óptica de su aplicabilidad al caso colombiano, se puede concluir que ambas figuras son asimilables en la práctica, de allí que se preste a confusiones, pero desde lo regulativo difieren sustancialmente, quedando sobre el teletrabajo un marco conceptual y normativo más desarrollado que en el caso del trabajo remoto, haciendo la salvedad de los elementos de mejora que se pueden indicar para el caso de la primera modalidad.

En materia, se parte por reconocer que, a la luz de la normatividad y el breve desarrollo jurisprudencial, el teletrabajo está más diseñado para trabajadores de oficina que trabajarán constantemente con el uso de las TIC, descartando su aplicabilidad sobre trabajadores que desempeñen actividades más manuales o artesanales, dejando en consecuencia para estos como única modalidad viable el trabajo remoto. Así las cosas, esto se convierte en una debilidad incluso constitucional, que merece ser superada sea a través de la modificación normativa o la jurisprudencia.

De otra parte, más allá de lo dictado en la normatividad, sumado a las circulares o conceptos emitidos por las autoridades competentes, tanto para el teletrabajo como para el trabajo remoto subsisten vacíos en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En el caso del trabajo remoto, se considera que es necesario que no se tome de manera textual el concepto de «trabajo en casa», toda vez que pone en riesgo al trabajador que no desarrolla sus actividades puntualmente desde el lugar de domicilio que aparece registrado en la aseguradora.

Por lo demás, y ante los embates de una pandemia que no parece desaparecer en el corto plazo, resulta necesario ampliar la pedagogía de este tema sobre empleados y trabajadores, de manera que

ambas partes tengan claro los alcances contractuales tanto de la modalidad de teletrabajo como la de trabajo remoto, previendo de esta manera el cumplimiento adecuado de sus deberes y respeto de sus garantías. Sea oportuno aprovechar la contingencia, para ampliar el alcance de aplicabilidad del teletrabajo, dados los beneficios que se han demostrado.

Referencias

- Aquije, C. P. (2018). Home office como estrategia para la motivación y eficiencia organizacional. *Palermo Business Review*, (18), 337-351.
- Camacho, R. H., & Higueta, D. (2013). Teletrabajo con calidad de vida laboral y productividad: una aproximación a un modelo en una empresa del sector energético. *Pensamiento & Gestión*, (35), 87-118.
- Cataño, S. L., & Gómez, N. E. (2014). El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo. *Revista CES Salud Pública*, 5(1), 82-91.
- Centro Nacional de Consultoría, Corporación Colombia Digital, Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones [MinTIC]. (2018). *Cuarto Estudio de Penetración del Teletrabajo en Empresas Colombianas*. Bogotá: MinTIC.
- Civit, C., & March, M. (2000). *Implementación del teletrabajo en la empresa*. Ediciones Gestión.
- Contreras, O. E., & Rozo, I. (2015). Teletrabajo y sostenibilidad empresarial: una reflexión desde la gerencia del talento humano en Colombia. *Suma de Negocios*, 6(13), 74-83.
- Fortuny, G. M., & León, R. (2021). El teletrabajo desde la perspectiva de la OIT. *Derecho Laboral: Revista de Doctrina, Jurisprudencia e Informaciones Sociales*, 64(281), 105-115.
- Medina, A., Ávila, A., & González, Y. F. (2020). Teletrabajo en condiciones de Covid-19: ventajas, retos y recomendaciones. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 21(3), 59-63.
- Muñoz, A., Amórtegui, V., & Esguerra, G. (2018) El teletrabajo. *Justicia Juris*, 14 (1), 25-31.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2020). *Guía para empleadores sobre trabajo a domicilio en respuesta al brote de COVID-19*. Ginebra: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2020a). Working from Home: Estimating the worldwide potential. *Policy Brief, Abril de 2020*. Ginebra: OIT.
- Ramírez, J. M., & Perdomo, M. (2019). Ventajas y desventajas de la implementación del teletrabajo, revisión de la literatura. *Revista Competitividad e Innovación*, 1(1), 96-119.
- Sánchez, M. (2012). *Un acercamiento a la medición del teletrabajo: evidencia de algunos países de América Latina*. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL].
- Uribe, S. (2016). El teletrabajo en Colombia. En: Puyana, A. (editor). *Lecciones de derecho laboral: homenaje por los 130 años de la Universidad Externado de Colombia*, (pp. 167-202). Universidad Externado de Colombia.
- Ushakova, T. (2015). El Derecho de la OIT para el trabajo a distancia: ¿una regulación superada o todavía aplicable? *Revista Internacional y Comparada de*

Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, 3(4), 74-92.

dad en las ciudades. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 20(1), 41-46. 

Verano, D., Suárez, H., & Sosa, S. (2014).
El teletrabajo y la mejora de la movili-

Autor: Javier Eduardo Almanza Junco. Abogado, Miembro del instituto colombiano de Derecho Procesal, Magister en Derecho Laboral y De La Seguridad Social, Universidad Libre de Colombia, Especialista en Derecho del Trabajo y De La Seguridad Social de la Universidad Católica de Colombia, Conciliador en Derecho de la misma Universidad; Especialista Instituciones Jurídicas de la Seguridad Social de la Universidad Nacional de Colombia. Profesor Titular de la materia de Derecho Procesal Del Trabajo y de La Seguridad Social en el Pregrado de la Facultad De Jurisprudencia De La Universidad Colegio Mayor Nuestra Señora Del Rosario, Profesor Del Posgrado De Derecho Laboral y De La Seguridad Social; Coordinador Del Consultorio Jurídico Del Área De Derecho Laboral y De La Seguridad social de la misma Universidad.