



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BERGAMO

Scuola Internazionale di Dottorato in
“Formazione della persona e mercato del lavoro”
- Ciclo XXVII -

**EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO EN
COLOMBIA Y SU ANÁLISIS COMPARADO CON ITALIA**

Candidata: Maria Alejandra Chacon Ospina
Tutor científico: Dra. Lourdes Mella Méndez

Agradecimientos

A Dios y la Virgen que siempre me han acompañado.

A mis padres que han sido y serán mi apoyo siempre.

A mi hermano que siempre ha creído en mi.

A mi sobrinito Samuel, que ha transformado mi vida.

A mis profesores y guías en estos 3 años de aprendizaje.

A mis colegas y amigos de siempre.

ÍNDICE

1. <i>Introducción</i>	6
------------------------------	---

Capítulo I CONFIGURACIÓN DEL TELETRABAJO

1. El origen, características y definición del teletrabajo	14
2. Ventajas y desventajas del Teletrabajo	22
2.1. Para el trabajador.....	23
2.2. Para la empresa	29
2.3. Para la sociedad	32
3. Tipos de teletrabajo.....	39
3.1. Según el lugar de la prestación.....	40
3.2. Según el tipo de conexión.....	44
3.3. Según el horario de trabajo.....	46
3.4. Según la dependencia del trabajador.....	48
4. Teletrabajo transfronterizo.....	48
5. Actividades realizables bajo la modalidad del teletrabajo.....	51

Capítulo II MARCO LEGAL DEL TELETRABAJO. RELACIÓN INDIVIDUAL DEL TELETRABAJO

1. Naturaleza jurídica del teletrabajo.....	53
2. Situación jurídica del teletrabajo en Colombia.....	63
2.1. Teletrabajo en el sector público.....	69
2.2. Teletrabajo en el sector privado.....	70
3. Situación jurídica del teletrabajo en Italia.....	72
3.1. Teletrabajo en la Administración Pública.....	75
3.2. Teletrabajo en el sector privado.....	78
4. Puntos básicos del régimen jurídico.....	82

4.1. Forma del contrato de teletrabajo	82
4.2. Derechos y deberes del empleador y teletrabajador.....	86
4.3. Remuneración	89
4.4. Carácter reversible del teletrabajo	92
4.5. Igualdad de oportunidades y condiciones de trabajo	96
4.6. Jornada de trabajo y disponibilidad en el teletrabajo....	98

Capítulo III
DERECHO LABORAL COLECTIVO EN EL
TELETRABAJO. SEGURIDAD SOCIAL Y SALUD EN EL
TELETRABAJO. ENCUESTA TELETRABAJO

1. Derechos sindicales de los teletrabajadores	101
2. Derechos colectivos de los teletrabajadores.....	107
3. Discreción del sindicato en adoptar el teletrabajo.....	110
4. Salud y seguridad del teletrabajador.....	113
5. Análisis de una encuesta sobre el teletrabajo	121

<i>Conclusiones</i>	129
---------------------------	-----

Literature Review.....	134/174
------------------------	---------

<i>Bibliografía</i>	175
---------------------------	-----

<i>Webgrafía</i>	181
------------------------	-----

INTRODUCCIÓN

En el entorno laboral ha surgido una nueva forma de trabajo que, gracias al auge y utilización de internet, los cambios económicos, las exigencias sociales, el avance e implementación de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación (TIC), ofrece al empleador y al trabajador una herramienta que favorece la movilidad y flexibilidad en el trabajo. Se hace, entonces, cada vez más fuerte la exigencia de intervenir en el mercado de trabajo para regular sobre este instrumento de flexibilidad a favor tanto de la empresa como del trabajador. Dicha forma de trabajo es el teletrabajo, que utilizado de la mejor manera, con políticas claras y precisas, podría, de verdad, dar un impulso positivo a una economía en crisis desde hace muchos años.

Es importante destacar que las nuevas formas de organizar el trabajo implican la flexibilización de la organización del mismo, los nuevos modos de empleo y las nuevas formas de relaciones del trabajo. No solo son los cambios de los procesos técnicos, sino también son los cambios en las relaciones interpersonales, las comunicaciones, las motivaciones y en los valores culturales.

La implementación del teletrabajo significa, por un lado, flexibilidad de las formas y métodos de organización del trabajo y, por otro, la aplicación de un diseño organizacional en la empresa como herramienta para poderse llevar a cabo.

La flexibilidad de los espacios, los horarios de trabajo y el uso de las tecnologías de la información y la comunicación llevan a diseñar un

perfil de la empresa en la que pueden coexistir el *business* con la persona (conciliación vida – trabajo).

La idea del teletrabajo se aleja, por lo tanto, de una racionalidad formal, de una rígida jerarquía, de formas de trabajo que ya hoy resultan en cierto modo antiguas. Su adopción implicará, en la mayoría de los casos, la implementación de un organigrama empresarial, en donde resultan eliminados algunos grados jerárquicos y se favorece una organización de tipo mayormente horizontal. Desde luego, esto implicará cambios en los métodos y estilos de dirección, en las estructuras organizativas, en los conocimientos y formación de los trabajadores, en los valores y motivaciones de los asalariados, elementos todos que potencian positiva o negativamente al teletrabajo.

En los países donde se utiliza adecuadamente el teletrabajo, se produce, de hecho, un sensible impacto tanto en el sistema de vida del trabajador, como de la empresa y del sistema social en su conjunto, dando lugar a una serie de ventajas.

Se trata, entonces, de una nueva forma de trabajo organizacional donde las dimensiones persona-espacio-tiempo-tecnología desempeñen un papel relevante.

Sin embargo, el limitado uso de las TIC ha dificultado la adopción y difusión del teletrabajo, y su desarrollo sigue siendo lento. Los principales obstáculos para su implementación siguen siendo, actualmente, de carácter organizativo y cultural. Lograr mejores avances en la tecnología podría facilitar el desarrollo y la adopción

del teletrabajo como una forma flexible de llevar a cabo la prestación de trabajo.

Acoger la cultura del teletrabajo quiere decir, entonces, modificar los criterios de evaluación de la productividad de cada trabajador, ya no cuantificables en términos de horarios, sino en función de la calidad y cantidad del trabajo llevado a cabo. Con el teletrabajo, de hecho, la relación de trabajo entre el trabajador y la empresa tiende a transformarse en su forma contractual en cuanto a la modalidad de desarrollo de la prestación, y los modos de compensación. La forma todavía prevalente es aquella del desarrollo, por parte del trabajador, de una prestación expresa y evaluada esencialmente con base al tiempo puesto a disposición por la empresa, en el ámbito de un sistema empresarial jerárquico que administra, dirige y controla la modalidad de efectuarse la prestación. Con el teletrabajo surge un cambio en la forma contractual, que será mucho más flexible y que tiene por objeto el otorgamiento por parte del trabajador de un producto o servicio, realizado fuera del control físico del empleador, con el uso de las tecnologías de la información y la comunicación y que será retribuido tendencialmente sobre el valor del mercado, independientemente de la modalidad y, en particular, del tiempo utilizado para su producción. Y si, en el pasado, podía justificarse la negativa de las empresas a adoptar esta nueva forma de organización del trabajo en razón del riesgo derivado del importe económico de la inversión inicial y de las dudas sobre el control al trabajador, en la época actual, en donde el trabajo desde la casa no se identifica necesariamente con caras impostaciones

tecnológicas y dispendiosas conexiones, sino que se vale de tecnologías libres (*snelle*) como el computador, celulares, banda larga e internet – pudiendo entonces dar cabida a muchas figuras profesionales – la introducción de formas de teletrabajo parecerían menos complejas y costosas de experimentar.

Ahora bien, con relación a los controles, es cierto que el teletrabajo – y el trabajo móvil en particular – impongan a las empresas el coraje de pasar a formas diversas de coordinación y control del personal, que no sean la supervisión jerárquica a vista. Esta negativa a la utilización del teletrabajo viene muchas veces justificada por la dificultad de introducir validos sistemas de control a la actividad del trabajador, ya que se requiere todo un conjunto de acciones desarrolladas a medir el valor de la prestación, elemento que introduce la necesidad de una capacidad de gestión y coordinación que gran parte del *management* no posee. Y es por esto que tal vez sean solo las medianas y grandes empresas quienes se encuentran preparadas para adoptar esta forma de organización laboral.

Un cambio de perspectiva para el lanzamiento del teletrabajo se impone, inclusive también por parte del sindicato, en donde la impostación cultural este casi siempre fuertemente ligada a la centralidad de la empresa, sobretodo en razón del temor de una progresiva “no sindicación” de los trabajadores operando en una base remota. Sin embargo, el trabajo manual y el trabajo ejecutivo están desapareciendo junto a la grande fabrica, mientras está aumentando el trabajo interactivo, a saber, el trabajo cooperativo, que incluye la participación del trabajador en el proceso productivo,

que impone autonomía y creatividad. Nada impide que ahora en el trabajo cooperado, los trabajadores asociados puedan prestar servicios de teletrabajo de conformidad con la respectiva reglamentación cooperativa.

Respecto al pasado, el mercado de trabajo se está diversificando, lo cual tiene como consecuencia que nos encontremos frente a personas que carecen no solo de competencias adecuadas, sino también, y sobretodo de marcos legales de referencia. Esto se debe a que el Derecho del Trabajo se basa todavía en un marco legal, social, sindical – que es el del trabajo subordinado – que comprime la lógica de la productividad y del mérito.

Con las nuevas tecnologías, los cambios en la productividad, cambian de manera asombrosa. Por eso, como se explicará más adelante, una de las ventajas en adoptar el teletrabajo es, precisamente, un aumento en la productividad, que reporta beneficios tanto para el empleador como para el trabajador. En ese sentido, piénsese en dos trabajadores contratados por la misma empresa, mismo marco normativo, con el mismo contrato de trabajo, uno trabajando a distancia y el otro en la empresa. Quien trabaja a distancia si, además, es capaz de manejar las nuevas tecnologías, realizará la prestación de trabajo, reportando una ventaja para él y para la empresa a quien entregará, seguramente, el mismo resultado de aquel trabajador presencial, obteniendo así mayor aumento en su productividad y aquella que alcanza para la empresa.

Tanto en Europa como en América Latina, el uso y la aptitud de entender las tecnologías es un tema clave en materia de teletrabajo. Así, por ejemplo, en el 2010, en Europa la Comisión Europea determinó las orientaciones políticas generales de la Sociedad de la Información y los medios de comunicación, la cual se propone, en particular, fomentar el conocimiento y la innovación al objeto de promover el crecimiento y la creación de empleo, tanto cualitativa como cuantitativamente. El objetivo es velar para que todo el mundo tenga acceso a esta Sociedad de la Información, sin ninguna distinción. Sin embargo, hoy en día existe una distribución desigual de los costos y beneficios del uso de las tecnologías entre los países europeos y entre sus ciudadanos.

América Latina por su parte crece en desarrollo de las TIC, pero se mantiene lejos de la media mundial.

Las TIC han llevado a nuevas e innovadoras posibilidades a algunos países de América, entre los que podríamos destacar el caso de Argentina, donde los ciudadanos de La Plata pueden participar directamente en los proyectos públicos que adelanta el gobierno local; en Colombia por ejemplo, los trabajadores del eje cafetero pueden recibir y hacer pagos electrónicamente. Sin embargo, pese a que la región ha crecido en todas las dimensiones del ámbito TIC, se requiere de políticas claras que introduzcan estas tecnologías en forma igualitaria para todos.

En Colombia, en el año 2008, se dieron los primeros pasos para fomentar el teletrabajo en el país y crear escenarios legales y confiables que favorecieran su desarrollo. En ese mismo año, se

promulgó la Ley 1221, que fue reglamentada en mayo de 2012. Con ella se precisaron los términos del contrato laboral del Teletrabajo, se definieron los derechos y deberes de los teletrabajadores. Ya, para el año 2013, había 31.533 teletrabajadores en el país, en Bogotá: 23.485, en Cali: 3.012 y Medellín: 2.850, según indicadores del Ministerio de Trabajo.

Para este año, el propósito del Gobierno colombiano era vincular a más de 150 organizaciones del país a los programas de teletrabajo. Hoy tenemos cerca de 45.000 teletrabajadores, lo cual ubica el país en la vanguardia de este modelo en la región. De acuerdo con estadísticas del Ministerio de las TIC, más de 200 empresas nacionales implementan el trabajo móvil en sus organizaciones. De hecho, Colombia es referente en temas de teletrabajo en la región. De acuerdo con la firma IDC, el país posee la mayor penetración de teletrabajo en América Latina con el 57 %.

Si bien la existencia y regulación del teletrabajo se encuentra en una ley de la República, muchos, tanto empleadores como trabajadores, incluso las organizaciones sindicales son un tanto distantes frente al tema.

Esto lleva a pensar que se trata de una tema cultural, que se traduce en miedo de adoptar esta modalidad laboral e implementarla dentro de las empresas. Más si tenemos presente que hoy las nuevas tecnologías y los cambios sociales han vuelto viejos algunos modelos organizativos del trabajo.

Italia por su parte, parece todavía anclada en el sistema fordista-taylorista de la empresa, ya que una investigación de Federmanager,

EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO EN COLOMBIA Y SU ANÁLISIS COMPARADO CON ITALIA

en colaboración con la Universidad Tor Vergata de Roma, establece que en el año 2013, el porcentaje en la utilización del teletrabajo era alrededor de un 2% de la población activa, en comparación con un 7/8% con picos de 20/22% en los países del norte de Europa y más del 30% en los Estados Unidos.

Según cifras publicadas por el portal Colombia Digital, entidad mixta que fomenta el buen uso de las TIC, estudios demuestran que el teletrabajo disminuye el ausentismo laboral en un 63 por ciento, la deserción e índices de rotación (que implican gastos de entrenamiento e inversión en nuevo personal) en un 25%, aumenta la productividad en un 23% y reduce en un 18% los costos de la planta.

Según cifras del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, MinTic, los más de 30.000 trabajadores han visto un aumento de 23% en su productividad diaria y las alrededor de 4.500 empresas que manejan esta modalidad han visto reducidos 18% sus costos de mantenimiento de oficinas, sus tasas de ausentismo se han disminuido 63% y el retiro voluntario de sus empleados también ha disminuido 25%.

Capítulo I

CONFIGURACIÓN DEL TELETRABAJO

Resumen: 1. El origen, características y definición del teletrabajo. – 2. Ventajas y desventajas del teletrabajo. – 2.1. Para el trabajador. – 2.2. Para la empresa. – 2.3. Para la sociedad. – 3. Tipos de teletrabajo. – 3.1. Según el lugar de la prestación. – 3.2. Según el tipo de conexión. – 3.3. Según el horario de trabajo. – 3.4. Según la dependencia del empresario. – 4. Teletrabajo transfronterizo. – 5. Actividades realizables bajo la modalidad del teletrabajo.

1. El origen, características y definición del teletrabajo

Antes de entrar a analizar las distintas definiciones que se encuentran en la doctrina sobre teletrabajo, es importante resaltar y analizar los aspectos que caracterizan esta figura, para así comprender mejor esta forma de organización de trabajo.

Un primer aspecto, se desprende de la interpretación etimológica de la palabra teletrabajo. El prefijo “tele” proviene del término griego “telos”, el cual denota distancia o lejanía, indica que el teletrabajo es trabajo realizado a distancia, lejos del centro físico de trabajo habitual, donde se encuentra el empleador, y la palabra trabajo proviene del término latino “*tripalierè*”, que significa tortura y que a

su vez deriva de “*tripalium*” que significa triple palo. Se trata de una palabra latina que significa realizar una acción física o intelectual continuada, con esfuerzo, seguridad y salud ocupacional.

Se trata de un concepto que se encuentra estrechamente vinculado a la evolución de las tecnologías de la información y la comunicación y, por lo tanto, sujeto a una continua transformación. El teletrabajo es mucho más que una técnica de deslocalización de las oficinas: se permite liberar el trabajo de los vínculos espaciales y temporales, y, por lo tanto las personas pueden escoger dónde, cuándo y cómo trabajar. Muchas veces el teletrabajo es una mezcla con el trabajo tradicional y requiere la presencia física en oficina un par de veces a la semana o al mes, además del compromiso a teletrabajar dentro de un intervalo de horarios flexibles – limitado y no a discreción completa del trabajador.

El teletrabajo no es una profesión, ni un oficio: quien teletrabaja continua con su rol, es decir, continua con el tipo de profesionalidad que tenga, para llevar a cabo sus funciones, no deberá tener que ir a la oficina para cumplir la clásica jornada de trabajo de ocho horas al día, ya que su puesto de trabajo será localizable en cualquier lugar donde exista una conexión a la red de la empresa o a la posibilidad de enviar archivos y mensajes.

La dotación hardware consiste en un computador, conexión a internet de banda ancha, dispositivos que pueden estar ya integrados en el PC. El usuario realiza entonces una conexión con funciones de escritorio al propio PC que se encuentra en la oficina con los respectivos archivos y programas, o hace una conexión

desde el PC de la casa al server de la empresa sobre el que se encuentra instalado y ejecuta el software ERP.

El nacimiento del teletrabajo se remonta a principios de los años setenta, en los Estados Unidos, cuando Jack Nilles – profesor de la University of Southern California, acuñó, por primera vez, el término “teletrabajo”, considerándolo como “*cualquier forma de sustitución de desplazamientos relacionados con la actividad laboral por tecnologías de la información*”, o también como una forma de “*enviar el trabajo al trabajador, en lugar de enviar al trabajador al trabajo*”.

Hace más de treinta años, cuando se comenzó a hablar de este fenómeno, se hizo referencia a la posibilidad de realizar en el propio domicilio un trabajo de tipo administrativo que, con el uso de conexiones telefónicas, evitara trasladarse todos los días hacia y desde la oficina.

Este asunto hizo bautizar el fenómeno en 1973, con el nombre de *telecommuting*, que significa “*cualquier forma de sustitución de los desplazamientos de trabajo con tecnologías de la información*”.

En el mismo año surge también el término *telework*, o sea, teletrabajo o trabajo a distancia. Pero mientras el *telecommuting* representaba la posibilidad de llevar el trabajo a los trabajadores en lugar de los trabajadores al trabajo, fue el término *telework* a representar mejor la sustitución de los desplazamientos mediante las tecnologías de la información.

Esta diferenciación que era además muy inestable, entró en crisis tiempo después y comenzaron a evolucionar los límites entre el llamado *telecommunting* y el *telework*.

La figura central siempre se ha mantenido como teletrabajo a domicilio, pero a ella siguieron otras formas de trabajo a distancia. Algunas personas comenzaron a trabajar en los telecentros, mientras otras lo hacían cuando viajaban en algún medio de transporte, otras trabajaban desde las habitaciones de hoteles, los propios automóviles o, incluso, en las oficinas de los clientes.

El resultado más sorprendente de este proceso evolutivo de treinta años es que hoy para el teletrabajo, ya no tiene sentido hablar de lugar de trabajo. Simplemente no existe más un lugar para el teletrabajo, ya que cualquier lugar puede ser destinado para tal efecto. Por lo tanto, no tiene entonces significado hablar de *telecommuting*, que hace referencia solo a cambiar el desplazamiento cotidiano y diario al trabajo (*commuting*: desplazamiento), es decir, a la mera deslocalización de la actividad trabajo, en donde cambia seguramente el “dónde se trabaja” pero permanece sin cambios el “cómo se lleva a cabo el trabajo”, en cambio el *telework* implica no sólo un trabajo a distancia de la sede de la empresa, sino también el cambio o la modificación de la modalidad operativa, de las formas de comunicación, de las relaciones entre los recursos, de las funciones y competencias disponibles dentro y fuera de la empresa. Esta diferencia, por lo tanto, solo se realiza cuando el uso de los instrumentos informáticos y telemáticos influyen efectivamente en la situación de trabajo e, incluso, en la totalidad de la estructura del mismo.

Es, por este motivo, que era evidente desde el comienzo, que la relación entre los dos términos fuera de especie a género, en cuanto

el *telework* representa un concepto más amplio dentro del cual el *telecommuting* puede ser perfectamente incluido.

En el camino de la aplicación de los dos términos se ha observado como en el lenguaje común y en el especialista, su uso alternativo se ha convertido en frecuente, al fin de hacerlos el uno y el otro fungibles. También se ha venido argumentando que si bien los términos no son perfectamente coincidentes y que aunque el *telework* se demuestra más idóneo a representar el fenómeno como un todo, las dos palabras se están convirtiendo en sinónimos. Esto, al menos, es lo que ocurre en EEUU., donde es más común el uso de la palabra *telecommuting*, incluso para indicar situaciones que sobresalen de la visión tradicional de los desplazamientos.

De hecho, sobre este tema se han enfrentado durante algunos años ciertos estudiosos en la materia, que han coincidido en gran parte, sobre una definición correcta del fenómeno, en el sentido, que el mismo deba hacer referencia tanto al concepto de distancia del lugar de trabajo tradicional como al uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación para facilitar la relación entre el teletrabajador y la oficina remota.

Hoy en día ya no es un problema calificar alguna actividad con uno de los dos términos en cuestión. Mas bien en los últimos años han surgido nuevos términos, en general de derivación de habla inglesa, como *eWork*, *home-based work* y *flexible work*, los cuales se refieren a situaciones de teletrabajo. En Italia se utilizan a veces como sinónimo, palabras tales como *telescambio*, *lavoro a distanza* y *lavoro fuori sede*.

Ahora bien, otra de las referencias que podemos destacar como definición de teletrabajo, es la concerniente al gran autor Alvin Toffler, quien en su obra "La tercera ola", predijo la aparición de una nueva modalidad de trabajo en el hogar basada en las nuevas tecnologías, en donde un *“nuevo modo de producción hace posible: un retorno a la industria hogareña sobre una nueva base electrónica y con un nuevo énfasis en el hogar como centro de la sociedad (...)”*. A partir de ese momento y con los avances logrados frente al tema, ha surgido una serie de definiciones de este modelo laboral, que, sin embargo, a menudo pecan por una falta de unanimidad en razón de las distintas perspectivas científicas, los distintos estudiosos, así como de los distintos tipos en que puede manifestarse el teletrabajo, teniendo en cuenta la rápida evolución de la modalidad tecnológica utilizada.

Es, sin embargo, en el ámbito organizacional donde el teletrabajo adquiere mayor relevancia, ya que a partir de este podemos conocer las relaciones entre los elementos relativos a la organización y gestión del trabajo. Es, en este punto, donde tomarán relevancia las diversas formas en que podrá manifestarse el teletrabajo en la empresa, las cuales se analizarán más adelante.

Entonces, el teletrabajo ha sido analizado desde diversas disciplinas científicas como la Economía, la Sociología o el Derecho, lo cual ha dado lugar a identificar sus rasgos característicos, más que a encontrar un concepto unitario, podríamos, sin embargo, mencionar aquellas que nos aproximen a una buena representación

de este modelo laboral en el mercado de trabajo y a una correcta adecuación a un marco jurídico del teletrabajo.

Entre estas definiciones, podemos destacar aquellas que centrándose y describiendo los aspectos característicos del teletrabajo, lo definen como: *“una forma de trabajo efectuada en una ubicación alejada de la oficina central o instalaciones de producción y que implique una nueva tecnología que permita la separación y facilite la comunicación”* (Organización Internacional del Trabajo de Ginebra, OIT); *“una forma flexible de organización de trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral, e implica el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el teletrabajador y la empresa”* (Gray M., Hodson N., Gordon G., *Teleworking Explained*, John Willey and Sons, Chicester, 1993); *“una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular”* (Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, 2002); *“(...) forma de organización y/o ejecución del trabajo realizado en gran parte o principalmente a distancia, y mediante el uso intensivo de las técnicas informáticas y/o de telecomunicaciones”* (THIBAUT ARANDA, Xavier. *El teletrabajo*); *“una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC- para el contacto entre el trabajador y empleador sin*

requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”
(Artículo 2 de la Ley 1221 de 2008, por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo en Colombia).

Lograr una definición unitaria de teletrabajo no resultaría viable, más aún teniendo en cuenta, como se dijo anteriormente, el gran avance en las tecnologías y la continua evolución que estas tendrán, sin embargo, dentro de las definiciones anteriormente señaladas, es posible identificar los rasgos comunes que son mencionados y frecuentemente citados por la mayoría de autores; así: 1) la continuidad de ejecución de la prestación de trabajo en el tiempo; 2) el cumplimiento de la actividad de trabajo en un lugar diverso respecto de la empresa u organización para la cual se trabaja; y 3) uso de las llamadas tecnologías de la información y la comunicación TIC, que son los instrumentos (la unión de los computadores y las comunicaciones) a través de los cuales se desarrolla la prestación de trabajo y que implica para el teletrabajador la transmisión del producto objeto de la actividad teletrabajada, y para el empleador, la posibilidad de transmitir los datos e informaciones útiles para la ejecución del trabajo solicitado. Reportando ventaja tanto para el empleador desde el punto de vista del control en la prestación del trabajo, como para el trabajador, porque a través de ellas mantendrá un contacto directo con la empresa y su entorno.

Estos tres elementos son entonces los que nos aproximan a una definición del teletrabajo, o que son claves al momento de apreciar un tipo de relación de trabajo.

Sin embargo, a mi juicio es importante mencionar otro elemento, que si bien ha sido identificado por muchos autores y se encuentra regulado en las legislaciones de diversos países, entre ellos, Colombia e Italia, cobraría importancia dentro de la definición misma de teletrabajo. Este elemento sería, la voluntariedad, es decir, que el teletrabajo no debe ser impuesto, sino que debe derivar de un acto querido por las partes de la relación laboral. Voluntariedad que debe existir tanto al inicio de una relación de trabajo, es decir antes de la contratación se decide adoptar la figura del teletrabajo o bien después de iniciada está, surja la posibilidad de cambiar esa forma de trabajo inicial y se adopte el teletrabajo.

Entonces, para concluir, una definición de teletrabajo, de acuerdo a lo anterior, es aquella forma de organización del trabajo, donde voluntariamente se decide por las partes, que el trabajador realice de manera regular la prestación de trabajo a su cargo en un lugar diverso de la sede principal de la empresa, y que tal prestación se lleve a cabo mediante el uso de las tecnologías de la información y la comunicación.

2. Ventajas y desventajas del teletrabajo

Entonces como se mencionó en el punto anterior, el teletrabajo representa una forma flexible de realizar la prestación de trabajo fuera de la sede principal de la empresa, o fuera del control visual del empleador. Pero qué ventajas y desventajas representa esta

forma de organización para la empresa y para el mismo trabajador que lleva a cabo el teletrabajo. Son los puntos que se van a analizar a continuación, desde la óptica del empleador, del trabajador, la sociedad y su impacto en el medio ambiental.

2.1. Para el trabajador

Con referencia a las ventajas para el trabajador, podríamos mencionar, entre otras, una mayor autonomía, aumento de la productividad, más oportunidades laborales, mayor especialización, más vida familiar, mejor integración laboral de personas con discapacidad, más unificación familiar de objetivos, posibilidad de combinar con tareas domésticas, menor estrés, menos desplazamientos, elección personal del entorno de trabajo, acceso favorable a la formación (por medio de la teleformación), con la ventaja añadida de que se aprende a través del medio con el que se va a trabajar, se tendrá más tiempo libre, mejor rendimiento que en la oficina, horario flexible, en fin una mejor calidad de vida.

El teletrabajo representa entonces para el teletrabajador una herramienta útil para mejorar el ejercicio de cualquier profesión, desvinculada del lugar y del horario, adaptando "el trabajo a la vida" y no "la vida al trabajo", y sustituyendo "obligación" por "responsabilidad", es una modalidad más racional de trabajo que permite recuperar la profesionalidad y la especialización en el trabajo autónomo e independiente. Significará también trabajar a gusto, con ilusión, con una mayor dedicación y compromiso.

Uno de los aspectos que más toma relevancia dentro de las ventajas del teletrabajo sería el de la flexibilidad temporal de la propia prestación de trabajo, que permite menguar la dura separación entre el tiempo de trabajo y el tiempo libre, especialmente en función del cuidado y educación de los hijos. Es en el entorno familiar, cuando hay hijos menores o discapacitados, o familiares a cargo que surge el teletrabajo como respuesta a estos problemas y a esta difícil realidad que sufren muchas madres en el mundo. De hecho en la mayoría de legislaciones, que consagran el teletrabajo, por ejemplo en Italia y Colombia, uno de los destinatarios son precisamente las madres cabeza de hogar que se encuentren en las situaciones anteriormente descritas.

Esta oportunidad de organizar autónomamente la propia jornada de trabajo se une al ahorro de gastos y tiempos de movilización, que son otras de las ventajas importantes para el teletrabajador.

Otro tema interesante es el relacionado con la movilidad. En ciertas ciudades, por ejemplo, en Latinoamérica se ha vuelto un tema complicado, que afecta directamente al trabajador y a la empresa. En ciudades como Bogotá (Colombia), según cifras de la Secretaría de Movilidad, se realizan 7 millones de viajes diarios, de los cuales 3'115.000 (45%) son por motivos laborales. Además, se estima que una persona pierde alrededor de 60 horas al mes y un total de 720 horas al año en realizar dichos desplazamientos.

De acuerdo con un estudio realizado por el *Observatorio Smart Working*, de la *School of Management del Politecnico de Milano*, si el 10% de los trabajadores que hoy se traslada en auto adoptara el

teletrabajo por 100 días al año se obtendrían ahorros de tiempo (47 millones de horas), dinero (407 millones de euros) y emisiones de dióxido de carbono (307.000 toneladas).

Una de las posibles soluciones al problema de la movilidad en las grandes capitales sería la adopción del teletrabajo, que además contribuirá al mantenimiento del medio ambiente, al reducirse el número de viajes que representa el trasladarse todos los días de la casa a la oficina y viceversa.

En este aspecto, también es importante resaltar que los discapacitados también se benefician con el tema de la movilidad que resulta en algunos casos difícil, sino imposible, el poderse trasladar de un lugar a otro. El teletrabajo resultaría en estos eventos un mecanismo eficiente de trabajo y productividad para estas personas en situación de discapacidad.

Entonces, como se pudo analizar, el teletrabajo representa grandes beneficios para el trabajador que adopta esta forma de organización, permitiéndole decidir libremente, cambiar de domicilio o residencia, trabajar desde la casa, o desde un telecentro, sin estar obligado a sacrificar la propia relación de trabajo.

No obstante las ventajas, el teletrabajo puede representar para el trabajador posibles aspectos negativos tanto en su entorno personal o familiar como en el ámbito laboral.

Dentro de las desventajas, desde el punto de vista del ámbito laboral, el teletrabajo puede comportar el aislamiento del trabajador respecto de los colegas, la empresa y, en general, del contexto social. Respecto a esta desventaja, muchos autores concuerdan en

señalar que es uno de los riesgos más evidentes que puede sufrir el teletrabajador, que implicaría además un sentimiento de no pertenencia a la empresa. Para esto, sería necesario la adopción de medidas tendentes a organizar reuniones y encuentros desde las primeras etapas del teletrabajo. Pienso que, además de los frecuentes encuentros virtuales que deben realizarse con el teletrabajador, es importante establecer también encuentros presenciales y poder llevar a cabo actividades extra laborales que permitan al teletrabajador compartir con sus colegas de trabajo y que de esta manera siga existiendo entre teletrabajador y empresa ese vínculo de trabajo y ese sentido de autonomía con la misma que producirá una mayor socialización y participación del teletrabajador. Una de las posibles soluciones a este problema, sería también la adopción de la modalidad de teletrabajo a tiempo parcial o alternado, que como lo explicaré más adelante, implica la asistencia física del teletrabajador en la empresa ciertos días a la semana, y así evitar el aislamiento que implicaría trabajar desde casa.

Otra de las desventajas es la que tiene que ver con el trabajo en equipo, que conllevaría a dificultades en la resolución colectiva de los problemas. El trabajador que teletrabaja puede no estar informado sobre las actividades que pueden desarrollarse en su gremio y también podría verse afectada su elegibilidad en las elecciones de representantes. Esto comportaría una reducción del poder contractual en los enfrentamientos con la empresa en razón del debilitamiento de las relaciones con el sindicato.

Otra desventaja, que en cierta medida va ligada al problema del aislamiento, sería la exigencia de nuevas competencias laborales, que implicaran una dificultad en la toma de decisiones por parte del teletrabajador (ante la duda sobre alguna cuestión laboral, no tendrá con quien contar), y en lo referente a los conocimientos técnicos. Para hacer frente a esta desventaja, se deberá permitir una constante comunicación con los colegas y asegurar por el empleador una capacitación para el desarrollo de las competencias que le serán exigidas.

Ahora bien, desde el punto de vista personal, el teletrabajo puede también representar un retraso en los procesos de aprendizaje y de crecimiento de las competencias profesionales. El teletrabajador puede sentir que no tiene las mismas oportunidades profesionales y de crecimiento que sus colegas presentes en la empresa. A mi juicio, esta desventaja se compensaría precisamente con el buen uso de las tecnologías de la información y la comunicación y, por lo tanto, más que desventaja para el trabajador, representaría un valor agregado, en el sentido de que tendría mucho más tiempo libre para prepararse y crecer en sus respectivas competencias. La forma cómo organice su trabajo le permitirá, en la medida de sus capacidades, estar a la vanguardia de nuevos conocimientos y aprendizajes.

Otra desventaja, que sería mucho más preocupante y que en parte dependería de la forma de organización del trabajo, es la que tiene que ver con una sobrecarga del trabajo, el llamado “*over-working*”, que afecta la productividad, y que implica la necesidad de trabajar

sin ningún límite de tiempo porque es fácil dejarse tentar por la posibilidad de terminar una tarea al sentirse en culpa por no estar presente en la empresa.

Estas dos últimas desventajas podrían solucionarse, tanto el empleador como el trabajador fijasen unas pautas y disciplinas en el domicilio del teletrabajador o desde el lugar donde se lleva a cabo el teletrabajo, de manera que exista una organización del trabajo bien establecida, con un horario justo y se evite así la pérdida de tiempo que puede producirse de forma voluntaria o por parte de otras personas. Al establecerse unas metas, se evita también la dispersión del trabajador, que puede ocasionarse por el ejercicio de otras actividades no laborales o el riesgo de que la jornada laboral se prolongue más allá de lo que puede ser prudente para la salud personal y social del teletrabajador.

De estas desventajas se desprende otro aspecto negativo, relacionado con la familia. Una sobrecarga en el trabajo, afecta no solo al trabajador mismo, sino también a su entorno familiar y social. Se confundirán los tiempos de trabajo con aquellos de esparcimiento y unión familiar. Para solucionar este problema, sería conveniente que el empleador, por un lado, fije objetivos y resultados iguales que los establecidos para los trabajadores presenciales, y por otro, que sea el mismo trabajador quien con autonomía y responsabilidad organice su propio programa u horario de trabajo, de forma tal de respetar el tiempo dedicado a desarrollar la prestación de trabajo y aquel dedicado a él mismo y a su entorno familiar y social.

La salud, es otro de los inconvenientes que puede presentarse, a raíz de una prolongada ubicación frente al computador y no cumplir con las condiciones de temperatura, luz y otras para el adecuado desarrollo del trabajo. También problemas relacionados con los horarios, pueden llevar a un inminente riesgo para la salud física y psíquica del trabajador. Para esto sería necesaria una reglamentación que promueva la adecuación de las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo a las características propias del teletrabajo. El empleador, por su parte, deberá hacer todo lo necesario para incorporar en el reglamento interno de trabajo o mediante resolución, las condiciones especiales de salud, para que opere el teletrabajo en la empresa privada o la entidad pública.

Todas estas desventajas que acabó de mencionar, como cualquier otra que se pueda presentar, tanto en la fase de implementación como en la ejecución del teletrabajo, se podrán atender y solucionar con medidas preventivas, adoptadas en conjunto por el respectivo Ministerio de Trabajo, sindicatos y empleadores.

2.2. Para la empresa.

Ahora bien, el teletrabajo también reporta ventajas y desventajas para la empresa, que adopta esta forma de organización.

En cuanto a las ventajas, se señala que el aumento de la productividad es uno de los beneficios potenciales más importante para las empresas, lo cual conlleva, a su vez, una reducción en los

gastos y beneficios que otorga la empresa (arriendos, consumo eléctrico, restaurante, parqueaderos, bonos, etc.).

Se señala también dentro de las ventajas, entre otros, menor costo por puesto (ahorro de espacio físico en las oficinas), más acceso a profesionales de alto nivel, mejora de plazos de entrega, posibilidad de modificar horarios de trabajo, la eliminación del absentismo laboral, facilidad de expansión geográfica y mejor aprovechamiento de los puestos de trabajo, que pueden ser compartidos por distintos trabajadores. La empresa que adopta el teletrabajo dentro de su organización empresarial adquirirá una mayor descentralización y delegación de funciones.

Es apropiado señalar que en el caso de las empresas, estas pueden optar por adoptar el teletrabajo por varias razones, entre ellas, satisfacer la necesidad de una mejor calidad de vida del personal, diseñarse como una empresa a la vanguardia que tiene como objetivo la innovación, o también para optimizar los costes relacionados con bienes inmuebles.

Cualquiera que sea la motivación, el teletrabajo requiere un cambio tanto en el estilo de vida por parte del trabajador como un replanteamiento de la cultura organizativa, que para ser eficiente y eficaz, exigirá no solo de adecuados equipos en términos de inversión, sino sobre todo de motivación de las personas involucradas: trabajadores, supervisores y gerentes.

Una de las desventajas que se pueden señalar para la empresa, y que también es una de las principales causas por las que el teletrabajo no cobra mayor importancia, es la relativa al control directo que tiene

el empleador sobre el trabajador, ya que la supervisión en el caso del teletrabajo es menor. ¿Cómo es posible controlar al trabajador a distancia? Hoy en día, gracias al avance de las TIC, es posible efectuar ese control a distancia, sin embargo se requerirá que, además de hacer uso de esas tecnologías, los empleadores, trabajadores y supervisores se encuentren capacitados para tal efecto. Así mismo, sería ideal que en el propio contrato de teletrabajo se especifique en una de las cláusulas, la manera cómo será ejercido el control y supervisión del trabajo realizado por el teletrabajador, los medios telemáticos, informáticos y electrónicos, que se utilizarán para tal efecto. Contemplar y especificar las reuniones que se llevarán a cabo a través de videoconferencias. De esta forma, el control y supervisión podrán llevarse a cabo mediante visitas en el lugar del domicilio del teletrabajador, para este evento se requerirá su consentimiento previo y, en ningún caso, se entenderán como violación del domicilio privado.

Otras de las desventajas que puede representar el teletrabajo para la empresa tiene que ver con los costos en la formación de las tecnologías, (cuando sea necesario proporcionar formación técnica para su uso), el reembolso al teletrabajador de los gastos relacionados con el teletrabajo, la necesidad de modificar la organización de los procesos empresariales, entre otros gastos relacionados con los diversos contratos de teletrabajo a implementar.

Otro de los inconvenientes es el relativo a las reacciones negativas que los cambios de gestión provoquen cuando no son aceptados por los directivos o el personal de la empresa.

2.3. Para la sociedad

El análisis de las condiciones, favorables o desfavorables, en la difusión del teletrabajo no puede determinarse por la valoración costo-beneficio que representa para la empresa y para el trabajador. Esta modalidad organizativa del trabajo, de hecho, aporta también una serie de ventajas que pueden ser valoradas solo a nivel de la sociedad, en particular, la menor congestión del tráfico, la menor contaminación del medio ambiente, el desarrollo de zonas rurales, ahorro de energía, entre otras. Las investigaciones demuestran que el transporte es uno de los factores que influye negativamente en el medio ambiente, siendo una de las causas más perjudiciales en el cambio climático. En Bogotá (Colombia), de acuerdo con la Secretaría de Movilidad de Bogotá, en la ciudad se realizan diariamente 3.115.000 desplazamientos por motivos laborales, la mayoría de ellos con trayectos superiores a los 5 kilómetros. Cada vehículo emite en promedio 2.3 Kg de dióxido de carbono por cada galón de gasolina consumido, lo que significa que por cada recorrido realizado en la ciudad se emite hasta 1Kg de CO₂. Esto se agrava según el medio utilizado, pues se generan más emisiones contaminantes de acuerdo al tipo de vehículo y las veces de arranque.

La congestión vehicular en la llamada “hora pico”, es un verdadero problema, primero en cuanto al tráfico que se forma en las grandes avenidas y, segundo, porque a los trabajadores que hacen uso del medio de transporte público, durante estas horas, es casi imposible la toma de uno de ellos.

De esta manera, se puede señalar que el teletrabajo no solo reporta beneficios para el empleador o trabajador que deciden adoptarlo, sino también que, al decidir instalar esta forma de organización en las empresas, representaría un impacto positivo en el medio ambiente, porque contribuirá al mejoramiento de la movilidad al minimizar desplazamientos, reducirá el consumo de combustible y, por ende, la emisión de gases contaminantes. Las organizaciones disminuirán el costo de mobiliario y mantenimiento de las instalaciones físicas, que conllevarán a un ahorro en consumo de energía y se impulsaran políticas de cero papel.

Según un estudio realizado por Citrix, denominado “El lugar de trabajo del futuro”, que encuestó a 1,900 personas en 19 países, un tercio de la gente (29%) ya no trabaja desde su oficina tradicional. En vez de esto, los empleados trabajan desde varias ubicaciones semipermanentes que incluyen el hogar (64%), el campo de trabajo externo y sitios de proyectos (60%), e instalaciones de clientes o socios (50%). También se espera que la gente acceda a aplicaciones, datos y servicios corporativos desde otras ubicaciones como hoteles, aeropuertos, cafés y en tránsito.

Esto demuestra que el impacto social será notable, ya que el teletrabajo está en grado de favorecer el crecimiento ocupacional

gracias a la flexibilidad que ofrece. La adopción del teletrabajo significará un claro ejemplo de cambio y progreso, partiendo de la inclusión de las tecnologías de la información desde la base de la educación y la formación y capacitación del trabajador.

De esta manera, el teletrabajo también reporta ventajas para la sociedad en general, facilitando el acceso al mercado laboral de grandes colectivos, resolverá los problemas de movilización, que como lo vimos anteriormente, en las grandes capitales se traduce en un grave problema cotidiano. Fomentará la inserción de grupos vulnerables al mercado de trabajo, como se explicará más adelante. Sin embargo, como posibles desventajas para la sociedad, implicaría una disminución de las relaciones sociales entre los individuos y una incertidumbre a la hora de valorar una relación de teletrabajo si no existe una reglamentación clara al respecto.

Se señala, la oportunidad que el teletrabajo ofrece respecto a los sujetos pertenecientes a categorías desventajadas, en particular los discapacitados, o aquellos que se encuentran provisionalmente privados de la libertad. Por ejemplo, en Colombia, la normatividad vigente dispone que el Gobierno Nacional formule una Política Pública de Fomento al teletrabajo, en el que se establezca la incorporación al teletrabajo de la población vulnerable (personas en situación de discapacidad, población en situación de desplazamiento forzado, población en situación de aislamiento geográfico, mujeres cabeza de hogar, población en reclusión, personas con amenaza de su vida).

En este punto es de resaltar, el programa piloto que está promoviendo el Gobierno colombiano, mediante la introducción del teletrabajo en los establecimientos carcelarios, respecto a los cuales, una actividad productiva podría permitir una recuperación social con aspectos positivos a nivel tanto individual como social. Además del beneficio que obtendrían en capacitación y la posibilidad de trabajar desde estos centros, recibirían otro beneficio en lo que respecta a la reducción de las condenas.

En Italia, un programa de introducción del teletrabajo sobre el modelo *telecottage*, - centros de trabajo, generalmente de naturaleza pública, creados con el objetivo de favorecer la utilización de las nuevas tecnologías y el acceso al trabajo para las comunidades ubicadas en territorios desfavorecidos – es aplicado a las áreas menos industrializadas, como en el caso de las regiones meridionales, lo que podría claramente permitir una recuperación de los recursos profesionales, ya que la perspectiva actual es la del desempleo y por consiguiente la de huida del país.

La experiencia en Italia ha demostrado que el teletrabajo es un instrumento de conciliación eficaz para los trabajadores que se enfrentan a momentos particularmente críticos del ciclo de vida. Por ejemplo, el período de la maternidad, los casos de enfermedad, o la necesidad de proporcionar atención y asistencia a un familiar, son eventos que ponen al trabajador y, más a menudo, a la mujer trabajadora, frente a dilemas de conciliación familia-trabajo que pueden encontrar en el teletrabajo un mejor equilibrio.

EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO EN COLOMBIA Y SU ANÁLISIS COMPARADO CON ITALIA

Especialmente, en relación con la gestión de la maternidad, el teletrabajo temporal y reversible en Italia crea una solución ventajosa tanto en la esfera personal como en la protección del camino profesional de la trabajadora (vuelta al trabajo más temprano y menos traumático al término de la licencia de maternidad, reducción del part-time como último recurso y mantenimiento de la trayectoria profesional iniciada por la trabajadora). La experiencia de la empresa demuestra, además, que por un lado, el teletrabajo parcial permite reducir los riesgos de una mala coordinación y de aislamiento de la trabajadora, pero también, por otro lado, dejar a la trabajadora la flexibilidad en la elección de los días de presencia en la sede de la empresa, promueve el sentido de la responsabilidad, la capacidad de gestión autónoma de la actividad y consolida la relación de confianza con la empresa.

Las empresas italianas que adoptan el teletrabajo como parte de su organización empresarial concuerdan que las ventajas del teletrabajo no se producen en beneficio exclusivo del trabajador, sino que se reflejan sobre todo en el sistema de la empresa. Las ventajas para la empresa son tangibles y se expresan en varios frentes: la mejora del clima empresarial, la promoción, atracción y conservación de los recursos humanos, , reducción de los costos relacionados con la racionalización de los puestos de trabajo en la sede de la empresa y la reducción del absentismo, hasta el mejoramiento de la calidad y cantidad de la producción de trabajo.

Una investigación sobre la difusión de las tecnologías en los lugares de trabajo, realizada por *Kelly Services* (multinacional de servicios de

recursos humanos) de 170 mil personas en 30 países, reveló que el 60% de los trabajadores considerarían el teletrabajo como el modo para poder gestionar al máximo la jornada diaria, entre las exigencias de la oficina y las de la vida familiar. Los más interesados en esta modalidad son los americanos, especialmente los trabajadores de más edad. La utilidad de mover la oficina a la casa se sintió menos en Europa, pero Italia hace una excepción con el 64% de interesados. De hecho, la incidencia de los trabajadores sigue siendo marginal en Italia, que sigue anclada en un sistema burocrático, donde se ve que resulta más productivo el trabajador presente en una oficina. Una posición difícil de comprender, sobre todo si se piensa en la sociedad de servicios, donde el trabajo en movilidad representa la norma para muchas posiciones. Se piensa, entonces, que el cambio debe comenzar con un programa piloto por parte de los mismos gerentes, para que sean ellos los primeros en darse cuenta de la oportunidad de este instrumento.

La difusión del uso del teletrabajo sigue siendo lenta, y la razón es esencialmente en los obstáculos de tipo tanto cultural como organizativo asociados al teletrabajo. Al respecto Nilles, señaló en una reciente entrevista que cuanto más abierta es una cultura, más receptiva será al teletrabajo. El cambio de mentalidad es difícil y uno de los problemas está en los empleadores. Es necesario cambiar la relación gerente-gerenciado. Acoger la cultura del teletrabajo quiere decir, modificar los criterios de evaluación de la productividad de cada trabajador, ya no cuantificables en términos de horarios, sino en función de la calidad y cantidad del trabajo

llevado a cabo. Y en donde el resultado de la prestación de trabajo toma relevancia.

Con el teletrabajo, la relación de trabajo que existe entre el teletrabajador y el empleador tiende a transformarse en su forma contractual en términos de: prestación, modalidad de desarrollo, resultado y razones de compensación; de esta forma el empleador entregará al teletrabajador la actividad o tarea a llevar a cabo, suministrándole o poniéndole a disposición los recursos para hacerlo, al cabo del cual, el teletrabajador entregará ese producto o servicio para el que fue contratado, recibiendo una remuneración que es tendencialmente sobre el valor del mercado y que tendrá derecho a recibirlo independientemente, uno, de la modalidad que haya utilizado para realizar su trabajo, y dos, del tiempo que haya invertido para lograr su producción.

El teletrabajo representará, entonces, para los dos extremos de la relación de trabajo, una ecuación gana-gana, en el sentido que gana el trabajador en movilidad y flexibilidad, pues encuentra un mejor balance entre el trabajo y su vida personal; gana la empresa en productividad y en ahorro de costos; gana el medio ambiente porque se ahorra energía y se reduce la emisión de gases contaminantes; gana la sociedad porque se permite la inclusión laboral de personas en situación de vulnerabilidad.

Finalmente, un cambio de perspectiva en la introducción del teletrabajo se impone, también por parte de los sindicatos, en donde la impostación cultural esta todavía fuertemente ligada a la centralidad de la empresa. Como sucede en Italia por el temor a una

posible “no sindicación” y a que la relación de trabajo, mediante el teletrabajo, asuma las características del “viejo” trabajo a domicilio, que entre sus defectos, no permita ni la formación de unidad entre los trabajadores, ni la posibilidad de representar tales trabajadores. No obstante, en Italia, el Acuerdo Marco sobre el teletrabajo, en su artículo 3 regula todo lo concerniente a las relaciones sindicales. Se señala que el teletrabajador tiene derecho de participar a todas las iniciativas sindicales que se lleven a cabo en la respectiva empresa. En Colombia, el artículo 3 de la Ley 1221 de 2008 dispone la creación de una Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, con la participación de las organizaciones sindicales. Es importante anotar que artículo en mención fue declarado “exequible”, mediante sentencia C-351-13 de 19 de junio de 2013, M.P. Dr. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, en el entendido que las organizaciones sindicales hacen parte de aquellas entidades que acompañarán al Ministerio del Trabajo en su misión de diseñar la política pública de fomento al teletrabajo.

3. Tipos de teletrabajo

Son muchas las modalidades con base en las cuales es posible distinguir y clasificar los varios tipos de teletrabajo. Al igual y como ocurre con la definición, no existe aún una clasificación estándar de sus diferentes formas. Por ahora su clasificación, dependerá del

lugar donde se lleve a cabo la prestación, el tipo de conexión, la dependencia del trabajador y el horario de trabajo.

3.1. Según el lugar de la prestación

La primera de estas modalidades es la relacionada al lugar donde viene desarrollado el teletrabajo, es decir, el elemento locativo.

Dentro de esta modalidad, encontramos una variable relacionada con el teletrabajo a domicilio (o desde la casa), en esta el trabajador, utilizando el computador, el teléfono celular u otro medio que la tecnología ofrece, realiza la prestación de trabajo principalmente desde su propia casa, donde recibe y envía flujos de información. Esta sería la forma de teletrabajo más típica desde el punto de vista organizativo, y es quizás la más difusa y reconocida y con mayor potencial de crecimiento. En Italia, el Acuerdo sobre el Teletrabajo, en su art. 18.3 prevé para esta modalidad, una forma escrita del acuerdo alcanzado con el jefe. Cada acuerdo tiene una duración temporal y puede ser renovado. Los requisitos para acceder a este tipo de trabajo consisten solo en determinar si la tarea puede ser desarrollada desde la casa. En Colombia, el teletrabajo no se identifica con el trabajo a domicilio, ya que en este último caso, si bien la labor a desarrollar se realiza desde el domicilio del trabajador, en algunos casos no se realiza mediante la utilización de las tecnologías de la información y de la comunicación y además se permite realizar la actividad de trabajo con la ayuda de los

miembros de la familia, en cambio en el teletrabajo se habla de una prestación personal de la actividad.

Otra de las variables, atendiendo al lugar de prestación, es la que tiene que ver con el teletrabajo en una oficina satélite, se trata de una oficina ubicada en un lugar distinto respecto de la sede principal de la empresa, pero siempre conectada a esta mediante una conexión informática necesaria para desarrollar actividades de teletrabajo. En las oficinas satélite, el trabajador, en lugar de ir a la sede central de la empresa, se traslada a las denominadas oficinas satélites, oficinas descentralizadas de la empresa, creadas para favorecer tanto al empleador como al trabajador. De hecho, el primero obtiene beneficios derivados a las necesidades estratégicas de la empresa, de gestión y de funcionamiento y los trabajadores tienen una mejor facilidad de acceso al trabajo, ya que a menudo se encuentran ubicadas más cerca de la propia casa. La empresa tiene la posibilidad de realizar de forma tradicional las funciones de control sobre los propios trabajadores y de soportar gastos de compra o arriendo de los inmuebles, a un precio más bajo que los de la sede central.

Esta forma de trabajo a distancia puede también presentarse en la modalidad del telecentro, se trata de un centro de trabajo utilizado por trabajadores de diferentes empresas o de trabajadores autónomos. Esta normalmente ubicado en áreas descentralizadas. Se alquila una oficina por un bajo costo económico, al cual acuden los teletrabajadores y en donde encuentran los instrumentos necesarios para ejecutar su actividad, porque se encuentra equipado

según la tecnología actual y puede operar según las necesidades profesionales requeridas. A menudo, los telecentros sobreviven al ofrecer cursos de entrenamiento informático personalizado formal e informal, proporcionando espacios de trabajo como complemento de los propios cursos. Por lo tanto, es posible obtener en alquiler equipos *take-away* (como computadores portátiles), salas de reuniones, espacios de trabajo, etc. Los servicios que un telecentro puede ofrecer son múltiples y van desde los servicios normales de secretaría a la videoconferencia, de los servicios de traducción al diseño especializado, a la creación de productos altamente especializados de tipo informático (por ejemplo, páginas web), a la elaboración de textos editoriales. Desde el punto de vista económico, la posibilidad de distribuir el costo de los servicios (restaurante, sala de conferencias, etc.) entre todas las empresas que utilizan el centro lo hace particularmente interesante. Desde el punto de vista organizativo, las funciones de control de la actividad desarrollada, no se producen de acuerdo a la lógica jerárquica tradicional, sino con base en los rendimientos y resultados o, incluso, con base en el nivel de calidad, por lo general, previamente acordados.

La tercera variable es la relativa al teletrabajo móvil o itinerante, que es el que viene desarrollado sin que exista la necesidad de un local que actúe como punto de referencia imprescindible. Es decir, que es el caso de aquellos que desarrollan la prestación de trabajo no en un lugar fijo, sino que están en constante movimiento, interviniendo allí donde fuere necesario y permaneciendo siempre

en contacto con la empresa a través de un enlace informático. La característica distintiva de los teletrabajadores móviles es que utilizan medios de telecomunicación y la informática, equipados con teléfonos móviles, computador portátil, tablets, etc., en consecuencia, estos teletrabajadores, no tienen una sola silla en la cual llevar a cabo de preferencia su actividad, ni tampoco de las muchas sillas una que prevalezca entre las demás. En la actualidad, gracias al auge de las telecomunicaciones, el teletrabajo móvil es una realidad en aumento y asequible a muchos, ya que permite al trabajador realizar la prestación de trabajo en el lugar en donde se encuentre – mayor libertad de desplazamiento, – a su vez le permite ponerse en contacto con el empleador y sus colegas en cualquier momento. Para la empresa, el teletrabajo móvil, representaría inversión en innovación, estar a la vanguardia en el mercado global y, por ende, contar con personal especializado e información de primera mano.

Según la consultora estadounidense *International Data Service* (IDC), especializada en tecnología y telecomunicaciones, para finales del 2015 el teletrabajo móvil alcanzará la cifra de 1,300 millones de personas, representando el 37,2 % de la población activa mundial. La firma asegura, además, que el teletrabajo produce alrededor de un billón de dólares en el mundo.

Dentro del elemento locativo, se podría también mencionar la modalidad del teletrabajo denominado *telecottages* y *televillage*, el primero entendido como un tipo especial de telecentro, pero ubicado en zonas rurales. Por lo general están equipados con

computadores, fotocopiadoras, módems, conexiones a Internet y equipos de videoconferencia. Su origen (escandinavo) fue el de acercar las nuevas tecnologías y conocimientos a los habitantes de áreas de difícil acceso a una serie de oportunidades y conocimientos, permitiéndoles a estos habitantes acceder a los mismos servicios que si estuvieran en una gran ciudad. En Europa, es común que los telecentros y los *telecottages* ofrezcan también cursos de capacitación, en especial sobre el uso de las tecnologías informáticas y de telecomunicaciones. El segundo, *televillage*, es un concepto que supone el combinar un estilo de vida en el campo con el acceso a las grandes redes de información.

Desde un punto de vista social y económico, me parece que estos telecentros ayudan al crecimiento de una región o de una minoría que habita en un área determinada, pero al mismo tiempo influirá en el comercio de una determinada ciudad, aumentando la productividad personal de los habitantes y mejorando la calidad de vida de los mismos.

3.2. Según el tipo de conexión

Otra de las modalidades, es la relativa a la forma en que se realiza la comunicación entre empleador y trabajador, es decir, según exista o no conexión entre ambos.

La primera variante es la que tiene que ver con el teletrabajo *Online* o *two way line*, o bidireccional, que permite un diálogo interactivo entre el teletrabajador y la sede de la empresa. En esta forma de

conexión los datos transitan en una doble vía, gracias a específicas redes informáticas (internet o intranet), facilitando así una comunicación constante entre las dos partes de la relación laboral y permitiendo al empleador la posibilidad de proporcionar orientación o efectuar los controles en tiempo real. Se trata de un control directo por parte de la empresa de la actividad realizada por cada teletrabajador, que sería mucho mayor del que se efectúa sobre los trabajadores que están físicamente en la sede de la empresa, puesto que el control se lleva a cabo, precisamente, a través del mismo instrumento con el cual se realiza la prestación laboral. Esta variante parece estar destinada a tener gran éxito y fuerte expansión en el futuro, si se tiene en cuenta los avances que la telemática y las tecnologías de la información están teniendo en los últimos años. El porcentaje de difusión de esta modalidad, dependerá del grado de mejora de las infraestructuras telemáticas de cada país y de la propensión de las empresas a acoger en sus propias organizaciones las nuevas tecnologías informáticas. Es la variante que más se utiliza en el trabajo transnacional, como tendremos oportunidad de ver más adelante.

Otra variable es el teletrabajo *one way line*, o unidireccional, en el que la transmisión de los datos y la información es en sentido único. Se trata de un enlace unidireccional que no prevé la transmisión de los datos en sentido inverso, es decir, que va exclusivamente en una única vía, aquella del trabajador a la empresa. El hecho que sea en una sola vía, no implica que no exista control por parte del empleador sobre la prestación de trabajo llevada a cabo por el

trabajador, está dependerá en cierta medida de los instrumentos tecnológicos que se adopten.

La tercera variable dentro de esta categoría, corresponde al teletrabajo *off-line*, en la que el trabajador realiza la prestación sin ninguna conexión electrónica con la sede de la empresa. Así, el teletrabajador realizará su actividad sin ningún tipo de conexión electrónica con la empresa, en respuesta a las instrucciones recibidas previamente por parte de sus superiores o, al menos, en coordinación con ellos. El teletrabajador puede utilizar el software como soporte a su prestación, pero la fase final de transferencia de datos a la empresa se lleva a cabo de una manera muy artesanal, por correo, mediante la entrega de disquetes o enviando archivos a través de módem. Será a través de los resultados de la prestación que se efectuarán los controles a la misma.

3.3. Según el horario de trabajo

La tercera modalidad, que permite individualizar las otras variables de teletrabajo, es la relativa a los horarios de trabajo.

La primera variable es la relativa al teletrabajo a tiempo completo, en donde el tiempo de trabajo es el correspondiente al de los trabajadores tradicionales, con una organización y protección rígida. Se trata, en la mayoría de los casos, de trabajo continuativamente *online*. Este tipo de teletrabajo es fuertemente criticado en la doctrina porque conlleva a situaciones graves para el trabajador, como el aislamiento o la imposibilidad de realizar el trabajo porque

las condiciones donde se teletrabaja no son las adecuadas. En esta variable, lo ideal sería – para que se pueda hablar de flexibilidad de horarios – alternar actividad *online* y actividad *offline*.

La segunda variable, dentro de la modalidad del horario de trabajo, es la que tiene que ver con el teletrabajo a tiempo parcial (o alternado), es el más difuso y regulado, en donde se prevé una alternancia entre el trabajo desde la casa y aquel llevado a cabo en la oficina, que puede manifestarse por horas o por días a la semana. Es una óptima forma de trabajo porque, por un lado, permite a la empresa controlar de una manera más eficaz el progreso del trabajo y las relaciones personales y, en el caso de los trabajadores, porque les da la posibilidad de seguir en contacto con sus colegas y, por ende, de mantener relaciones personales, que se creen perdidas con la figura del teletrabajo. En esta variable, la elección de las empresas, e incluso de los propios trabajadores, es la de trabajar algunas horas en la empresa y otras horas desde la casa (podría ser 6 horas en oficina y dos desde la casa), o algunos días en la oficina y algunos fuera (en general, las empresas piden, al menos, un día a la semana en la sede de la oficina o la presencia en las reuniones de *staff*).

La tercera variable es la relativa al teletrabajo discontinuo, que depende de la voluntad del trabajador en el sentido que es él quien decide autónomamente trabajar desde la casa o la oficina, o parte del tiempo en una y parte en la otra.

3.4. Según la dependencia del trabajador

Otra de las modalidades es la relativa al teletrabajo dependiente, parasubordinado o autónomo, clasificación que lleva a establecer la naturaleza jurídica del teletrabajo, razón por la cual se estudiará en el siguiente capítulo.

4. Teletrabajo transfronterizo

Como se ha visto hasta ahora, el teletrabajo puede manifestarse bajo diversas modalidades, atendiendo a la persona que lleva a cabo la prestación de trabajo al lugar donde se realice, cómo se realiza y en cuanto al tiempo de trabajo dedicado al mismo. Sin embargo, dado que el teletrabajo implica o conlleva una deslocalización de la actividad productiva y que el mismo se erige como una herramienta útil en el esfuerzo por segmentar las distintas tareas que componen la producción, permitiendo que empleadores contraten a trabajadores que prestan sus servicios en cualquier lugar del mundo, es importante tratar aquí el tema del teletrabajo transfronterizo, trasnacional o *off shore*, donde la prestación laboral se desarrolla en estados diferentes del que se encuentra radicada la empresa matriz o del centro de trabajo al que pertenece. Se define como la situación en la cual un trabajador que reside permanentemente en un país está vinculado a una empresa que reside permanentemente en otro.

Su práctica con el tiempo ha generalizado un descentramiento productivo en escala, debido a que muchas de las limitaciones geográficas y condicionamientos temporales a los cuales se encontraba sujeto el trabajo tradicional van desapareciendo para muchas actividades productivas donde se realiza el teletrabajo. De esta manera, la empresa podrá contratar mano de obra en cualquier parte del mundo, sin necesidad de desplazarse y con la posibilidad de avanzar en su proceso de internalización y deslocalización de algunas fases de su proceso de producción y distribución. Se generará más empleo con menos costes. Al mismo tiempo, trabajadores de diversos países tienen la posibilidad de tener a disposición un mercado de trabajo mundial, capaz de incrementar sus oportunidades de trabajo, sobre todo en el caso de los trabajadores ubicados en países en vía de desarrollo.

Existe una problemática en establecer la legislación nacional aplicable en el caso del teletrabajo transnacional, sea aquella del país donde se encuentra el empleador que recibe el beneficio de la teleprestación o la legislación del lugar en donde la teleprestación viene desarrollada.

El sistema italiano de derecho internacional privado, en la Ley No. 218 del 31 de mayo de 1995, artículo 57, establece que las obligaciones contractuales son en cada caso reguladas por la Convención de Roma del 19 de junio de 1980, sobre la ley aplicable en la materia, sin perjuicio de otras convenciones internacionales, en cuanto resulten aplicables.

Por su parte, la legislación colombiana, acoge el principio de la territorialidad absoluta, en el sentido, que todo trabajador, nacional o extranjero, que preste sus servicios en territorio colombiano, se le aplicaran las normas establecidas en el estatuto laboral. Tal y como lo consagra el artículo 2 del Código Sustantivo de Trabajo CST: *“El presente código rige en todo el territorio de la República para todos sus habitantes, sin consideración a su territorialidad”*.

Con base en los artículos 18 a 20 del Código Civil colombiano, cuando no se dice nada acerca de la ley aplicable, en primer lugar será aquella del país en que el teletrabajador, en ejecución de su contrato realice su labor, es decir, se aplica el criterio de la *lex locis solutionis*, según la cual, la ley aplicable será aquella del lugar en donde se haya cumplido la obligación contenida en el contrato, es decir, el de su ejecución.

Cuando la actividad a desarrollar por el teletrabajador implique su ejecución en varios lugares, o cuando se está en presencia de una de las modalidades de teletrabajo, cual es, el teletrabajo móvil, se aplicará la ley del lugar del establecimiento o empresa a la cual entregará su fuerza de trabajo, que le ha contratado.

Cuando el teletrabajador en razón a la actividad que deba llevar a cabo, tenga que movilizarse por largas temporadas y por cuenta y bajo la dirección de su empresa, se aplicará en este caso, el criterio de la *lex locis contractus*, según la cual, la ley que rige el contrato y sus efectos, será aquella del lugar de celebración del mismo.

5. Actividades realizables bajo la modalidad del teletrabajo

Una actividad es susceptible de ser realizada como teletrabajo cuando prevalecen actividades de tipo intelectual, fácilmente medibles por los resultados y que no requieren del uso de equipos especiales.

En el ámbito del Proyecto TWIN (*TeleWorkink for Impaired Networked centers evaluation*), uno de los 43 planes del programa *Telework Stimulation* de la Comisión Europea, lanzado a finales de la década de 1990, formuló directrices para identificar este tipo de actividades. Los criterios para considerar profesiones adecuadas al teletrabajo son dos: la posibilidad de trabajar sin restricciones en relación con la presencia física en un determinado lugar y la materia prima, consistente en la información.

Por lo tanto, todas las actividades que no requieren la producción de bienes materiales son posibles candidatas para el teletrabajo. Uno de los factores claves para considerar estas profesiones adecuadas es el desarrollo tecnológico que hace que la lista de las actividades sea dinámico.

Las experiencias destacadas en el proyecto indican los siguientes sectores en donde se aplicó el teletrabajo: la enseñanza, el diseño, la traducción, el manejo de los datos, entre otros.

Entre los tipos de trabajo generalmente adecuados al teletrabajo se identificaron: el trabajo intelectual y las actividades con tareas fácilmente realizables que permiten medir los resultados.

En Colombia, el artículo 6 de la Ley 1221 de 2008, reglamenta el teletrabajo, y permite identificar algunas actividades que se podrían

desarrollar mediante este tipo de trabajo, es decir, aquellas relacionadas, por ejemplo, con la contabilidad, que se podrían gestionar vía internet mediante aplicaciones que permiten el acceso y control remoto de un computador y sus aplicaciones. También podríamos mencionar la gestión tributaria de la empresa que se puede realizar remotamente y las actividades de auditoría, análisis financiero, etc.

Hasta la fecha, las actividades que pueden ser llevadas a cabo en la modalidad del teletrabajo son las más diversas: ventas, soporte técnico, consultoría, programación de software, diseño, enseñanza, investigación y estudios, periodismo, administración de personal, actividades de *call center*, organización de eventos y otras que seguirán surgiendo con el paso de los años. En general, se puede decir que cuando una parte de la actividad consista en el procesamiento de la información, esta se presta para ser desarrollada mediante el teletrabajo. De manera que para determinar si una actividad se puede llevar a cabo remotamente, basta con determinar si la información o los datos necesarios para realizar dicha actividad están digitalizados o se pueden digitalizar. En caso afirmativo, el teletrabajo se convertirá entonces en una alternativa para empresario y trabajador.

En consecuencia, la gestión de los datos y la transferencia de información son características presentes en toda realidad empresarial y, en esta medida, podrán estar interesados en el teletrabajo, no solo la grande empresa, sino también la pequeña y mediana.

Capítulo II

**MARCO LEGAL DEL TELETRABAJO. RELACIÓN
INDIVIDUAL DEL TELETRABAJO**

Resumen: 1. Naturaleza jurídica del teletrabajo. – 2. Situación jurídica del teletrabajo en Colombia. – 2.1. Teletrabajo en el sector público. – 2.2. Teletrabajo en el sector privado. – 3. Situación jurídica del teletrabajo en Italia. – 3.1. Teletrabajo en la Administración Pública. – 3.2. Teletrabajo en el sector privado. – 4. Puntos básicos del régimen jurídico – 4.1. Forma del contrato de teletrabajo. – 4.2. Derechos y deberes de empleador y teletrabajador. – 4.3. Remuneración. – 4.4. Carácter reversible del teletrabajo. – 4.5. Igualdad de oportunidades y condiciones de trabajo. – 4.6. Jornada de trabajo y disponibilidad en el teletrabajo.

1. Naturaleza jurídica del teletrabajo

Como se vio en el capítulo anterior, encontrar una definición para el teletrabajo no ha sido tarea fácil, sin embargo, la mayoría de definiciones estudiadas, concuerdan en unos elementos indispensables – continuidad, distancia, y utilización de las TIC – para que se configure y tenga aplicación práctica la figura del teletrabajo.

Ahora bien, cuando se entra a estudiar la naturaleza jurídica del teletrabajo, nos encontramos todavía frente al mismo problema en el sentido de que, muchas veces, resulta difícil sino imposible, encuadrarlo con certeza entre los diferentes tipos de actividad regulados por el legislador.

Con la aparición de las nuevas formas de organización del trabajo, y por ende con la llegada del teletrabajo, el concepto mismo de relación de dependencia ha sido objeto de nuevos análisis. Además de las discusiones y dilemas que ya existían en nuestra disciplina en torno al trabajo subordinado y al trabajo desarrollado en forma independiente o autónoma, surge uno nuevo: el de la incursión de la tecnología, de la informática y de las comunicaciones.

Como se vio en el punto anterior, en el que se estudiaron las diferentes modalidades en que se manifestaba el teletrabajo, se establece que la estipulación de un contrato de teletrabajo dependerá de la forma de ejecución de la prestación de trabajo.

El surgimiento de esta nueva modalidad laboral redefine la concepción clásica de subordinación, tal y como lo señala Javier Thibaul “*el nuevo modo de organización de la actividad laboral que representa el teletrabajo no elimina la noción misma de subordinación, que toma, si acaso, otra forma, más sutil, más difusa: la subordinación deviene en telesubordinación*”. En efecto, el poder de dirección u orientación en esta nueva forma de actividad empresarial, se realiza a distancia y el trabajador es controlado a través de mecanismos informáticos que miden los tiempos de trabajo, sus ausencias, los

descansos e, incluso, sus errores. Como consecuencia de ello, el mismo autor considera que *“el computador actuará como medio de control sobre la actividad del trabajador y, a su vez, como su instrumento de trabajo”*. Entonces, se podrá seguir hablando de la presencia de la subordinación como elemento de la relación entre el empleador y el teletrabajado, pero ya no haciendo referencia a la subordinación clásica, sino a aquella que surge con el nacimiento de las tecnologías.

En Italia, el contrato de teletrabajo, resulta compatible con las siguientes relaciones de trabajo:

Con la actividad empresarial, de conformidad con el artículo 2082 del Código Civil, teniendo como empresario a quien ejerce profesionalmente una actividad económica organizada con el fin de producir o cambiar bienes y servicios, es decir, que en este caso lo que representa el suministro de tele-prestaciones como objeto de la actividad de la empresa, es el uso de una organización de medios y de personas en un modo profesional y frecuente respecto al trabajo individual, de los cuales la organización se sirve.

Con relación al trabajo autónomo, de acuerdo al artículo 2222 del Código Civil, establece que es la persona que se obliga a cumplir una determinada obra o servicio, con trabajo principalmente propio y sin vínculo de subordinación, es decir, que el elemento calificativo está representado por la prevalencia de la personalidad en la prestación, incluso cuando el proveedor

pueda hacer uso del auxilio, secundario, de mano de obra externa o de otros instrumentos.

También respecto a la relación parasubordinada, de acuerdo al artículo 409 del Código de Procedimiento Civil, según el cual, la regulación de las relaciones laborales se aplica también a las relaciones de agencia, de representación comercial y otras relaciones de colaboración que se materialicen en una prestación de trabajo continuado y coordinado, principalmente personal, aunque sino tiene el carácter de subordinado. Por lo tanto, los requisitos que caracterizan esta figura son: la prestación personal de la prestación de trabajo, aunque con la colaboración de otros empleados; la continuidad en las prestaciones; y la coordinación con la actividad del cliente.

Respecto de la relación de trabajo subordinada, de conformidad con el artículo 2094 del Código Civil, es quien se obliga mediante remuneración a colaborar con la empresa, prestando el propio trabajo intelectual o manual bajo la dirección del empleador. En este caso es la sujeción al poder directivo del empresario lo que diferencia el trabajo subordinado del trabajo autónomo y parasubordinado.

Y, por último, con el trabajo a domicilio, de conformidad con el artículo 1° de la Ley No. 877/1973, según el cual es trabajador a domicilio, quien con vínculo de subordinación, lleva a cabo en su domicilio o en lugares donde tenga disponibilidad, inclusive con la ayuda de miembros de la familia, un trabajo remunerado por cuenta de uno o más empleadores. Las características de esta

forma de trabajo subordinado son la descentralización del lugar de trabajo en el domicilio del trabajador o en otro lugar a su disposición, la posibilidad de ser asistido por miembros de su familia, la mayor autonomía en la ejecución de la prestación de trabajo respecto al trabajo subordinado, anteriormente visto, y una menor subordinación a las directivas del empleador.

El trabajador autónomo o independiente es libre de realizar su actividad en cualquier lugar, según la modalidad que le permita realizar mejor las obligaciones asumidas. Del mismo modo, las colaboraciones a proyecto y las prestaciones coordinadas y continuadas, reguladas por el decreto legislativo No. 276 de 2003 y el artículo 409 del Código de Procedimiento Civil, se caracterizan por el hecho de que, a pesar de ser incluidas dentro de la organización del empleador, no deberán necesariamente desarrollarse en las instalaciones del mismo.

Las otras dos modalidades, la del teletrabajo subordinado y el teletrabajo a domicilio, se caracterizan por el sometimiento del teletrabajador a la dirección y control del empleador. La diferencia entre el teletrabajo subordinado a domicilio y el teletrabajo subordinado del artículo 2094 del Código Civil, reside, por un lado, en el hecho de que el primero admite el uso de medios y equipos de trabajo propios, a diferencia del segundo, en el que los costes de los mismos están a cargo del empleador, y, por otro lado, en el hecho de que el primero puede contar con la ayuda de miembros de la familia para realizar la prestación, a diferencia del segundo, en el que rige el principio del carácter

personal de la prestación. Esto no quiere decir que en el teletrabajo a domicilio la prestación no sea personal, sino que existe la posibilidad de una ayuda en la ejecución de la prestación por parte de la familia o personas a cargo. Además, mientras que en el trabajo a domicilio el vínculo de dependencia se configura solo de conformidad con directivas predeterminadas, en el teletrabajo subordinado el trabajador está conectado interactivamente con la empresa, permitiendo al empleador proporcionar y controlar la actividad de trabajo. En este caso, por lo tanto, el trabajador ve modificado el lugar de ejecución de la prestación de trabajo, pero la naturaleza de la relación sigue siendo de carácter subordinado.

Entonces, el teletrabajo subordinado no constituye una nueva forma de trabajo subordinado, en cuanto el uso de la tecnología y la ejecución de la prestación de trabajo en un lugar diferente de la sede de la empresa no dan lugar a un cambio en la estructura de la relación de trabajo subordinado del artículo 2094 del Código Civil, sino que representa más bien una forma de organización del trabajo subordinado diferente del tradicional.

En Colombia, se presenta una discusión en torno a la necesidad de adoptar un criterio de subordinación que explique hipótesis como las del teletrabajo independiente. Por un lado, hay quienes niegan la presencia de la subordinación y, por ende, la posibilidad de aplicar las garantías que otorga el tradicional derecho laboral. Por otro lado, esta quienes afirman la existencia de subordinación, y, por lo tanto, la constitución de nuevas formas

del poder directivo y ejecutivo que tiene el empleador sobre la actividad del teletrabajador.

Hay quienes asociación esta forma de organización laboral con el trabajo a domicilio. De acuerdo con esto es importante señalar que en Colombia se encuentra regulado el trabajo a domicilio en el artículo 89 del Código Sustantivo del Trabajo, estableciendo que hay contrato de trabajo a domicilio con la persona que presta habitualmente servicios remunerados en su propio domicilio, sola o con la ayuda de miembros de su familia por cuenta de un empleador.

El trabajo a domicilio se diferencia del teletrabajo en varios aspectos como en el lugar donde viene ejecutada la prestación, ya que en el trabajo a domicilio, no se concibe la variación del sitio donde se presta el servicio, sino que se habla del propio domicilio del trabajador, en el teletrabajo se establece que además del domicilio del trabajador se pueda llevar a cabo la prestación de un servicio, por ejemplo, en un local escogido por él o en diferentes lugares como es el caso del teletrabajo móvil; otra diferencia es la forma de ejecución de la prestación, ya que no se concibe la utilización de las TIC – requisito esencial en el teletrabajo – y en su lugar se concibe la prestación del servicio incluso con la ayuda de los miembros de la familia. En cuanto a los requisitos del trabajo a domicilio, cabe recordar que estos fueron derogados por la Ley 1429 de 2010, por lo que solo cabría hablar de los requisitos del teletrabajo que si se encuentra bien identificados en el Decreto 884 de 2012.

En Colombia, pese a las discusiones que giran en torno a la naturaleza jurídica del teletrabajo, ha habido una inclinación por regularlo como el “trabajo subordinado” (reconociendo jurídicamente la dependencia objetiva). Para la legislación colombiana es importante regular esta modalidad laboral y darle a ella todas las garantías legales y constitucionales existentes en materia de contrato de trabajo.

Así, a rango constitucional, es posible señalar los siguientes principios constitucionales que establecen la protección del empleo. El artículo 25 superior constituye la cláusula general de protección del derecho de acceso, permanencia y estabilidad del empleo de los trabajadores; el artículo 26 regula, entre otros temas, la libertad de elección de la profesión u oficio productivo; el artículo 39 autoriza expresamente a los trabajadores y a los empleadores a constituir sindicatos y asociaciones para defender sus intereses; el artículo 40, numeral 7º establece como un derecho ciudadano, el de acceder a los cargos públicos; los artículos 48 y 49, establecen los derechos a la seguridad social en pensiones y en salud, de los trabajadores dependientes e independientes; el artículo 53 regula los principios mínimos fundamentales de la relación laboral; el artículo 54 establece la obligación del Estado de facilitar la ubicación laboral a las personas en edad de trabajar y de garantizar a las personas discapacitadas el derecho al trabajo acorde con sus condiciones de salud; los artículos 55 y 56 consagran los derechos a la negociación colectiva y a la huelga; el artículo 60 otorga el

derecho a los trabajadores de acceso privilegiado a la propiedad accionaria; el artículo 64 regula el deber del Estado de promover el acceso progresivo a la propiedad de la tierra y la efectividad de varios derechos de los campesinos y los trabajadores agrarios; entre otros.

La especial protección constitucional del trabajo no se circunscribe, exclusivamente, al derecho a acceder a un empleo, sino que, por el contrario, es más amplia e, incluye, entre otras, la facultad subjetiva para trabajar en condiciones dignas, para ejercer una labor conforme a los principios mínimos que rigen las relaciones laborales y a obtener la contraprestación acorde con la cantidad y calidad de la labor desempeñada. En esta medida, el legislador goza de libertad para configurar diferentes tipos de vinculación laboral, para diseñar fórmulas laborales e instrumentos contractuales que respondan a las necesidades sociales, sin embargo, no tiene autonomía para confundir las relaciones de trabajo, para ocultar la realidad de los vínculos laborales o para desconocer las garantías laborales consagradas en la Carta Política. En ese sentido, la Corte Constitucional, mediante sentencia C-614 DE 2009, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, señaló: (...) *“no toda relación de trabajo debe ser tratada por la ley en forma igual porque la Constitución estableció una protección cualificada en favor de la vinculación laboral. La segunda, aunque la fijación de las políticas de empleo, en principio, le corresponde a los órganos políticos señalados en la Constitución y, de acuerdo con el artículo 53 de la Carta, el legislador debe expedir un nuevo Estatuto del Trabajo para garantizar la*

igualdad de oportunidades entre los trabajadores, la estabilidad en el trabajo y la primacía de la realidad sobre las formalidades, entre otros, eso no significa que el legislador tenga facultades para imponer un modelo preciso de vinculación al trabajo, en tanto que la protección a la relación laboral se impone. Dicho en otros términos, el legislador goza de libertad para configurar diferentes tipos de vinculación laboral, para diseñar fórmulas laborales e instrumentos contractuales que respondan a las necesidades sociales, pero no tiene autonomía para confundir las relaciones de trabajo o para ocultar la realidad de los vínculos laborales”. Así, dentro del marco de una sociedad en desarrollo y a la vanguardia de las nuevas tecnologías, el legislador colombiano ha creado figuras que flexibilizan el clásico contrato laboral y crea nuevas modalidades de contratación y de asociación para fines productivos. Estas figuras han sido analizadas por la Corte Constitucional, quien ha admitido la existencia de estas nuevas tipologías, imponiendo límites encaminados a evitar los abusos de poder y garantizando la efectividad de la dignidad y la justicia en el desarrollo del mismo.

El legislador colombiano, al aceptar y reconocer estas formas de trabajo flexible, dio cabida a una de ellas, mediante la Ley 1221 de 2008, en donde reguló el tema del teletrabajo y estableció toda una reglamentación al respecto, garantizando los derechos laborales de los teletrabajadores, y reconociendo que se está en presencia de una verdadera relación laboral y, por consiguiente, sujeta a la legislación laboral colombiana.

Si bien el teletrabajo se realiza mediante el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, este simple elemento hace que se desdibuje, en cierta medida, el concepto de subordinación, o más precisamente la idea de la subordinación clásica, sin que ello quiera decir que exista una eliminación total de la subordinación, sino más bien podríamos decir que se presentará en el teletrabajo una nueva subordinación, que se adapte a las nuevas tecnologías y que, inclusive, puede ser mucho más estricta que aquella clásica.

De su regulación se desprende toda una serie de garantías y protecciones a esta nueva forma de trabajo, consagrándose medidas tendientes a evitar el abuso del que puede ser objeto el teletrabajador en razón de la naturaleza especial de su labor.

2. Situación jurídica del teletrabajo en Colombia

Como lo mencionábamos en el punto anterior, en Colombia se hizo necesario regular el teletrabajo, por varios motivos, primero, para evitar posibles abusos por parte del empleador por sobrecarga de trabajo, el denominado “*over-working*”, que implicaría una desventaja para el teletrabajador respecto de los demás trabajadores de la empresa, también por el hecho de la no presencia física del trabajador en la empresa y a que no se aplicaban las disposiciones sobre jornada laboral, lo que podría llevar a una desventaja a quien realizaba este tipo de actividad

respecto de quien tiene un contrato de trabajo y realiza la prestación en la sede de la empresa. Todo esto sumado a que el teletrabajo no se consideraba trabajo, llevó al legislador colombiano a reglamentar la figura del teletrabajo y a establecer unos derechos y garantías para los teletrabajadores.

Ahora bien, el marco jurídico del teletrabajo en Colombia se encuentra constituido, por 1) los principios constitucionales de los artículos 25, 53 y 54 del Código Sustantivo del Trabajo; 2) la Ley 1221 de 2008, que le dio nacimiento a esta modalidad de trabajo y establece las normas para promoverlo y regularlo; 3) el artículo 6 de la Ley 1341 de 2009, que define uno de los instrumentos a través de los cuales se lleva a cabo el teletrabajo, las denominadas Tecnologías de la Información y la Comunicación –TICS; 4) también el artículo 3, literal C de la Ley 1429 de 2010, que establece la obligación para el Gobierno de diseñar y promover programas de formación, capacitación, asistencia técnica y asesoría especializada que conduzca a la formalización y generación empresarial del empleo y el teletrabajo; 5) el Decreto 884 de 2012 que viene a reglamentar la Ley 1221 de 2008 y a constituirse junto con la ley en los impulsores del Teletrabajo en Colombia y 6) finalmente, la Ley 1562 de 2013, que modifica el Sistema General de Riesgos Laborales y establece algunas disposiciones aplicables al teletrabajo.

Dentro de este marco normativo, el teletrabajo se encuentra definido legalmente en Colombia, en el artículo 2 de la Ley 1221

de 2008, como una forma de organización laboral *“que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y 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”*. Luego viene el Decreto 884 de 2012, que reglamenta la Ley 1221 de 2008, y cuyo objeto es establecer las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirá la relación entre empleador y teletrabajador, estableciendo que el teletrabajo *“es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC- para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.*

La amplitud jurídica del concepto alcanza no solo a la caracterización del teletrabajador en relación de dependencia, en su artículo 2° establece que: *“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.*

Respecto al teletrabajo autónomo, podríamos decir que se caracteriza por la ejecución de la mayor parte de las actividades desde el domicilio del trabajador, o el lugar que este haya definido. De esta manera, el teletrabajo autónomo puede aplicarse a contratistas “*freelancers*”, quienes son encargados por una organización para desarrollar una labor específica, pero que no se encuentran físicamente en las instalaciones de la misma y solo asisten a ella en eventos específicos, como reuniones o entregas.

El teletrabajo autónomo representa para el empresario la posibilidad de contar con personal de primera mano, especializado en la labor para la que será contratado y que no importa el lugar en el que se encuentra el trabajador, este podrá desarrollar la actividad desde donde se encuentre y mantener contacto con la empresa, ya sea por medios virtuales o por la presencia física cuando ella sea necesaria. Por su parte, el teletrabajador, obtendrá una mejor calidad de vida, representada por una mejor conciliación entre la vida familiar y aquella profesional, menor costos en movilidad, en la medida que los desplazamientos se reducirán significativamente, supone también la mediación de un contrato, ya sea este de tipo laboral o de

prestación de servicios, pero que le permitirá mantener cierta estabilidad en el mercado de trabajo.

Después, el mismo Decreto nos da una definición de quien puede considerarse teletrabajador, estableciendo que es la *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*". Es decir, que es la persona que, en el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las tres formas definidas por la ley.

De las definiciones anotadas, queda claro entonces que en Colombia, para ser teletrabajador no necesariamente se requiere estar ligado a una empresa a través de un contrato de nómina, sino que es posible desarrollar actividades bajo contratos de prestación de servicios, con la condición de que para realizar tales actividades se haga uso de las TIC y, además, que esas actividades se lleven a cabo de manera habitual fuera de la sede de la empresa. No es lo mismo un trabajador de planta, que al no alcanzar a realizar la labor del día, decida por decisión propia, llevarse esa carga a la casa.

Es importante mencionar que, dentro de las políticas de regulación del teletrabajo, deben quedar claros los alcances que representa para cada una de las partes esta modalidad. Y el principio básico para empleadores y trabajadores al implementar el teletrabajo obedecerá a la forma de vinculación, la cual debe

ser producto de un acto voluntario de las partes, pudiendo además el trabajador solicitar, en cualquier momento, volver a la actividad laboral anterior.

Dentro de las políticas que hacen parte integral del contrato de teletrabajo, debemos mencionar que existen unos elementos a tener en cuenta por las partes: 1) comunicaciones, tanto los medios por los cuales vendrán comunicados empleador y trabajador como la frecuencia de trabajo realizado en la oficina – días a la semana o al mes – deberán establecerse en el contrato; 2) aplicaciones y contenidos el empleador deberá proporcionar los paquetes de programas informáticos con los cuales el teletrabajador deberá desarrollar su actividad; 3) acceso a equipos informáticos: el empleador deberá incluir en el reglamento lo relacionado con el uso de equipos, programas y manejo de la información, informando al teletrabajador sobre las restricciones en el uso de los equipos y programas informáticos, la legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual, seguridad de la información y, en consecuencia, las sanciones por su incumplimiento; y 4) condiciones del lugar de trabajo: esto se verá más adelante en profundidad. En relación a este elemento es importante decir que deberá quedar clara su regulación para la determinación del riesgo y definición del origen de las contingencias que se lleguen a presentar.

2.1. Teletrabajo en el sector público

En Colombia, la voluntariedad constituye elemento necesario para que opere el teletrabajo en el sector público. Sin embargo, a diferencia de lo que sucede en el sector privado, donde también es indispensable este elemento, se debe atender a unas condiciones especiales como es el caso de que la función que desempeña el trabajador sea susceptible de ser realizada a través de esta modalidad. De allí que se debe adaptar el manual de funciones y competencias laborales a las condiciones del teletrabajo.

Estimada la necesidad de implementar el teletrabajo en la entidad pública y definidas las funciones aptas para ser desempeñadas por esta modalidad, y las capacidades requeridas por los trabajadores, se debe establecer un proceso en el cual se determinen los criterios de selección de los teletrabajadores en la entidad.

Los criterios pueden contener, entre otros aspectos, prioridad en caso de la población que se encuentra en condición de vulnerabilidad o en situación de discapacidad, madres en estado de lactancia, madres o padres cabeza de hogar. Otra opción es que la entidad pública establezca un comité que se encargue de la selección de los teletrabajadores.

2.2. Teletrabajo en el sector privado

Así como en el sector público, la voluntariedad en el sector privado, es un elemento indispensable y un principio básico para que el teletrabajo funcione. El empleador puede proponer esta modalidad al trabajador, y este último puede aceptar o rechazar tal solicitud. A su vez puede el trabajador proponer esta modalidad al empleador y este también puede aceptar o no. En ambos casos no se está vulnerando ningún derecho ni incumpliendo alguna obligación.

Es importante mencionar que, en el caso del trabajador, su decisión de adoptar esta forma de trabajo no puede ser inducida por el empleador, sino que, por el contrario, debe tratarse de un acto libre.

El acuerdo de teletrabajo es el documento anexo al contrato de trabajo, el cual incorpora las especificidades en que opera el teletrabajo entre el trabajador y la empresa. La adopción de estas medidas y previsiones se impondrán dentro de los límites legales, además de la regulación específica del artículo 3 del Decreto 884 de 2012, por medio del cual se establece que el contrato o vinculación que se genere de esta forma de organización laboral debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, y con las garantías a que se refiere el artículo 6° de la Ley 1221 de 2008, especialmente deberá indicar lo concerniente a las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos, la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y, si es

posible, de espacio, determinar los días y los horarios de trabajo para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo, determinar 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. Además, se deberán establecer las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.

Este acuerdo de teletrabajo no reemplazará, en ningún momento, el contrato de trabajo previamente firmado por las partes. El acuerdo, por lo tanto, se limitará a incorporar las condiciones especiales en que el teletrabajo debe operar. En ese sentido, no se podrán incorporar condiciones que desmejoren garantías, derechos y demás prerrogativas que tenga el trabajador. 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 establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo y de Seguridad Social, además de los requisitos establecidos en la Ley 1221 de 2008 y el Decreto 884 de 2012.

3. Situación jurídica del teletrabajo en Italia

Una definición de teletrabajo jurídicamente relevante, especialmente en el ordenamiento italiano, debe tener en cuenta las tres categorías clásicas de trabajador: subordinado, parasubordinado y autónomo. En particular, resulta fácil de enmarcar, desde un punto de vista sistemático, al teletrabajador subordinado, como una unidad de trabajo; en cambio, no es apropiado, calificar como “teletrabajador” a quien, por ejemplo, lleva a cabo la prestación de trabajo a distancia haciendo uso de medios informáticos y/o telemáticos en el ámbito de una relación de trabajo autónoma, como es el caso del consultor de empresa.

Es por esto que algunos estudiosos prefieren limitar la aplicación del concepto de teletrabajo al trabajo subordinado o parasubordinado; otros, en cambio extienden la definición incluso al trabajo autónomo, centrándose en la estabilidad de las prestaciones proporcionadas en el teletrabajo o en el elemento de la exclusividad, como se señaló en punto anterior.

A nivel de Europa, podríamos mencionar en primer lugar el Acuerdo Marco sobre teletrabajo firmado en Bruselas el 16 de julio de 2002, entre la asociación europea de los empleadores (UNICE) y la Confederación Europea de sindicatos (CES), firmado en Italia por el Acuerdo interconfederal del 9 de junio de 2004 entre CONFINDUSTRIA (y otras 20 asociaciones de empleadores) y la CGIL, CISL y UIL, que definen el teletrabajo

como *“una forma de organización y/o ejecución del trabajo que hace uso de la tecnología de la información en el contexto de un contrato o de una relación de trabajo, en donde la actividad de trabajo, que podría llevarse a cabo en las instalaciones de la empresa, es llevada a cabo fuera de las instalaciones de la misma”*. De esta definición, podemos encontrar los elementos característicos, antes mencionados, del teletrabajo. La disciplina del teletrabajo en Italia es heterogénea y se diferencia sustancialmente en la medida que se trate del sector público o privado. Como se analizará más adelante, en lo que se refiere a la Administración Pública, el teletrabajo se encuentra expresamente regulado en el Decreto del Presidente de la República No. 70 de 1999 (reglamento de aplicación de conformidad con el artículo 4 de la ley No. 191 de 1998, comúnmente denominada *Ley Bassanini*), según la cual el teletrabajo consiste en *“la prestación ejecutada en cualquier lugar que se considere apropiado, a distancia, fuera del lugar de trabajo, donde sea técnicamente posible, mediante el uso imperante de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lo que permite la relación con la Administración, de la cual el servicio es inherente”*. En esta definición es importante destacar el concepto de imperante, en la medida en que la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación debe ser un elemento esencial y no accesorio de la prestación, es decir, que ese uso de las TIC se constituirá en elemento relevante respecto a la modalidad de desarrollo de la prestación, tanto en su fase de resultado como en la fase de ejecución de dicha prestación.

En el caso del sector privado, el teletrabajo se encuentra regulado por el Acuerdo Interconfederal del 16 de julio de 2002, en donde los representantes de los empleadores y los sindicatos han puesto en marcha en Italia el acuerdo marco europeo sobre el teletrabajo.

En ambos casos, se generó un vacío normativo sustancial que puso a los teletrabajadores en el difícil proceso de encuadramiento en el ámbito de las figuras jurídicas tradicionales de trabajo, y que ha tendido a atribuir al teletrabajo uno de los estatus jurídicos contemplados por el ordenamiento jurídico en materia de trabajo.

La primera alternativa es aquella entre la autonomía y la subordinación, en el entendimiento que el teletrabajo fuera un fenómeno extremadamente difícil de escoger y clasificar en términos jurídicos.

Sin embargo, la distinción tradicional entre trabajadores subordinados y autónomos, fue objetivamente puesta en discusión por la variedad de situaciones inherentes a la naturaleza del teletrabajo. En consecuencia, el análisis del instituto se ha dirigido hacia la protección del teletrabajador, en cuanto el teletrabajo asume una variedad de formas de aplicación de tipo empresarial, donde las protecciones laborales resultan limitadas respecto al caso del trabajo subordinado.

En Italia, el teletrabajo, al no ser un contrato atípico, sino una forma de desarrollar la prestación de trabajo, el mismo puede ser acordado al momento de la celebración del contrato o bien

después de esta, gracias a su carácter reversible, a la luz del cual, por iniciativa del empleador o del teletrabajador, la prestación de trabajo puede volver a ser desarrollada en la sede de la empresa.

Tanto en el ordenamiento italiano como en el colombiano, se hace énfasis en el elemento de la voluntariedad en adoptar el teletrabajo, punto que se desarrollará más adelante.

Así mismo, se establecen una serie de medidas que deben ser tenidas en cuenta tanto en el sector público como en el privado, concernientes a la forma del contrato y a las cargas de trabajo, estableciéndose que las mismas deben ser iguales a aquellas que ejercería un trabajador en el puesto de trabajo tradicional, aunque el teletrabajador tenga márgenes mas amplios de discrecionalidad sobre los tiempos de organización del trabajo.

Dentro de las condiciones generales del contrato, se establece que es un requisito necesario del teletrabajo la existencia de funciones, actividades o tareas que puedan ser realizadas sin ningún vínculo físico con la sede de la empresa. En Italia, son fácilmente “teletrabajables” funciones muy especializadas que no necesitan de una coordinación continua. En cambio, no serían “teletrabajables” las funciones mas relacionadas con la producción.

3.1. Teletrabajo en la Administración Pública

Italia ha sido una de las primeras naciones europeas en afrontar la cuestión de la regulación y experimentación del teletrabajo. En

general, se discute desde hace 30 años, pero en la Administración Pública ha sido afrontado en modo genérico, solo a finales de los años 90.

Diversas leyes y acuerdos sobre teletrabajo, para no hablar de los estudios, han sido presentados en el arco de 12 años; así puede pensarse en el Protocolo de Entendimiento sobre el trabajo público (firmado el 12 de marzo de 1997), en el cual era prevista la experimentación de formas de teletrabajo en la Administración Pública, junto al part-time y a los contratos de formación del trabajo, con el fin de promocionar en el sector público, la utilización de las nuevas modalidades de gestión en el mercado de trabajo.

En el sector público es imprescindible mencionar, como lo hicimos anteriormente, el artículo 4 de la *Ley Bassanini Ter*, que prevé que la Administración Pública puede hacer uso de formas de trabajo a distancia. En particular, la Administración, en su propio ámbito de disponibilidad del presupuesto, puede instalar equipos informáticos y conexiones telefónicas y telemáticas necesarias, y puede autorizar a los propios trabajadores a efectuar, en igualdad de salario la prestación de trabajo en un lugar diverso de la sede de la empresa.

El artículo 1º de la ley 59 de 1997 había ya establecido la igualdad del mundo de la electrónica con la del papel, introduciendo en el ámbito de la Administración Pública, el concepto de documento informático. Desde ese momento, el hecho jurídico se extendió

entonces al mundo electrónico, y sucedió lo mismo para los actos administrativos.

Sucesivamente, el artículo 4 de la ley 191 de 1998 interviene en materia de formación de los trabajadores y del trabajo a distancia en la Administración Pública.

El Decreto del Presidente de la República n. 70 del 8 de marzo de 1999, introduce la regulación del teletrabajo en la Administración Pública, con el fin de racionalizar la organización del trabajo y lograr economías de gestión a través del uso flexible de los recursos humanos. En particular, de la nueva normativa surgió la aclaración en la definición de teletrabajo, y en específico, del trabajo a distancia, cuya prestación de trabajo es llevada a cabo por un empleado público colocado fuera de la sede de la empresa, donde la prestación sea técnicamente posible. Por supuesto, desde la perspectiva del teletrabajo, esta forma de trabajo debía estar apoyada principalmente por las tecnologías de la información y de la comunicación, que permita la conexión con la Administración.

Por otro lado, el artículo 6 de Decreto en cuestión, estableció que las reglas técnicas para el teletrabajo fueran fijadas por el A.I.P.A. (empresa italiana para la Administración Pública), luego transformada por el C.N.I.P.A. (Centro Nacional para la informática en la Administración Pública), y ahora, en aplicación de lo dispuesto por el Decreto Legislativo No. 177 del 1º de diciembre de 2009, “Reorganización del Centro Nacional para la informática en la administración pública, de conformidad con el

artículo 24 de la Ley No. 69 del 8 de junio de 2009”, publicado en la *Gazzetta Ufficiale* No. 290 del 14 de diciembre de 2009, el Centro Nacional de la informática en la administración pública se ha transformado en *DigitPA*.

Hasta hoy, todos los instrumentos del teletrabajo en la Administración Pública son objeto del *Codice dell’Amministrazione digitale – CAD*, que ha regulado, por primera vez, el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación en la Administración Pública, así como la disciplina de los principios jurídicos fundamentales respecto al documento informático y a la firma digital. El *CAD* renueva el marco regulatorio en materia de la Administración Digital, que había sido definido en el 2005 con el Decreto Legislativo No. 82, actualizando las normas básicas respecto a un panorama tecnológico en evolución.

3.1. Teletrabajo en el sector privado

En Italia no existe una reglamentación oficial sobre el perfil jurídico del teletrabajador, no obstante las diversas iniciativas que se han presentado en el transcurso de las últimas legislaturas. Por lo tanto, ante la ausencia de una normatividad al respecto, las empresas y los sindicatos han establecido una normativa autóctona producto de la negociación entre los representantes de los trabajadores y de los empleadores.

En específico, la negociación empresarial se ocupó del teletrabajo a partir de 1994, año en el cual viene estipulado el primer acuerdo en la materia, entre la dirección de la empresa *Saritel* y las

organizaciones sindicales del sector de la información y el entretenimiento. El contrato se ocupaba inicialmente de dieciséis trabajadores y luego se extendió a sesenta. Según este acuerdo, el personal de ventas de algunas grandes ciudades del norte de Italia, por el cierre inminente de las sedes en las cuales trabajaban, podían solicitar, para evitar ser trasladados a la sede principal de la empresa, quedarse en la ciudad de origen y trabajar desde la casa, conectados con la sede central a través de los equipos suministrados por la empresa, esta se comprometió a pagar todos los costos asociados con la instalación y el mantenimiento de los instrumentos. También por esta época se vislumbraba el concepto de los telecentros, en la medida que se permitió a cuatro trabajadores, desarrollar su actividad desde otra ciudad de Italia, experimentando esta forma de teletrabajo.

En el mismo año, otra empresa, *Itatel*, logra estipular un contrato de teletrabajo, que interesaba a trece personas, que trabajaban en el sector de la investigación, análisis de sistemas y desarrollo del software. Según este contrato, los trece empleados, trabajaban desde sus casas, con instalaciones de propiedad de la empresa, no estaba prevista la compensación de las horas extraordinarias o nocturnas, pero existía un “bono” en dinero por el período (inicialmente de 6 meses) durante el cual se llevaría a cabo la experimentación. Lo interesante y que vale la pena resaltar es que fue el primer acuerdo individual que se firmó entre la empresa y el trabajador. Una de las particularidades de este acuerdo era la aceptación de una cláusula específica, que garantizaba la

confidencialidad de la información procesada en el hogar del trabajador.

Otra de las experiencias de teletrabajo con gran auge en Italia fue la relacionada con Telecom Italia. En este punto, es preciso mencionar, que el sector de las telecomunicaciones ha sido uno de los primeros que ha abierto la puerta al teletrabajo, debido a la necesidad de contar siempre y, cada vez más, con personal calificado.

Telecom Italia desde los primeros años de los 90's ha contribuido en modo significativo a alimentar el debate y la profundización sobre el tema, promoviendo estudios e investigaciones con el soporte de expertos y especialistas en particular en el campo del Derecho del Trabajo y de la Sociología del Trabajo con el Acuerdo del 1º de agosto de 1995 – actualizado en diciembre de 1996. Este tenía como objetivo hacer trabajar desde la casa a 200 trabajadores. Sobre la base de ser los pioneros del teletrabajo, Telecom Italia comenzó a impulsar a otras empresas, proponiéndoles contratos de teletrabajo para los propios trabajadores.

Telecom Italia y las organizaciones sindicales han compartido el despegue del experimento del teletrabajo domiciliario al interno de un específico ámbito organizativo en vía de restructuración, que permitió reubicar a trabajadores, que, de lo contrario, hubieran corrido el riesgo de perder sus empleos. El personal directivo eligió con fines estratégicos agrupar a los operadores del servicio de información telefónica en varias ciudades del sur

de Italia. Estaba previsto que estos operadores trabajaran a tiempo parcial desde sus domicilios, de tal manera que, desde un punto de vista técnico, sus contratos de trabajo fueran convertidos de contratos de trabajo tradicionales a tiempo completo a empleos de media jornada.

Un importante evento en el curso del teletrabajo a nivel empresarial viene representado por el Acuerdo del 1° de julio de 1998, firmado por Telecom Italia spa y Slc-Cgil, Fist-Cisl, Uilte-Uil, esencialmente realizado para definir la disciplina normativa y económica del Instituto sobre la base de un marco de negociación más articulado, que regulaba puntos como: la definición y sede del trabajo, campo de aplicación y condiciones, la actividad de trabajo, las relaciones jerárquicas y de acceso, sistema de comunicación y reingresos en la empresa, formación y protección profesional, derechos sindicales, medidas de protección y prevención y la composición de un Observatorio.

Es a partir de 1996 que la negociación nacional se interesó en el teletrabajo. En septiembre del mismo año, se firma el contrato de las empresas de telecomunicaciones, que preveía tres tipologías de teletrabajo: teletrabajo a domicilio, teletrabajo *working out* y trabajo a distancia.

En el acuerdo se establecen dos principios importantes: por un lado, que las funciones jerárquicas se podrán realizar a través del computador y calificando el logro de los objetivos acordados; y por otro, que la confidencialidad de la información empresarial deberá ser asegurada por el mismo trabajador.

4. Puntos básicos de su régimen jurídico

4.1. Forma del contrato de teletrabajo

Como lo mencioné en el primer capítulo de este trabajo, el elemento de la voluntariedad constituye en mi opinión, un elemento configurativo del concepto de teletrabajo. Entendiéndose como el deseo del trabajador de solicitar al empleador la adopción del teletrabajo dentro de su relación de trabajo ya iniciada, o bien la propuesta del empleador que haga al trabajador en ese sentido. En ambos casos, se debe entender que esa decisión de adoptar el teletrabajo fue producto de una decisión libre y espontánea del trabajador y del empleador.

Tanto en Italia como en Colombia, se establece la voluntariedad como elemento indispensable al momento de adoptar el teletrabajo.

En Italia se señala que el trabajador no debe sufrir como una imposición el traslado de su puesto de trabajo ubicado en la sede de la empresa a su propio domicilio o a un telecentro. Sin embargo, la experiencia demuestra que, algunas veces, la voluntariedad es sólo ficticia, en el sentido que la alternativa puede ser el despido.

En Colombia, la voluntariedad es un elemento indispensable y un principio básico para que el teletrabajo funcione. El empleador podrá proponer esta modalidad al trabajador, y este último puede aceptar o rechazar tal solicitud. A su vez, el

trabajador puede proponer esta modalidad al empleador y este también tendrá la libertad de aceptar o no. En ambos casos no se esta vulnerando ningún derecho ni incumpliendo alguna obligación. Se señala, además, que esa voluntariedad, en el caso del trabajador, no debe ser inducida por el empleador. Debe ser un acto libre del trabajador el querer optar por el teletrabajo.

En Colombia, las empresas que tienen un programa de teletrabajo ya constituido pueden optar por tener un formato de solicitud en la incorporación de esta modalidad laboral, o el trabajador comunicárselo a su jefe inmediato.

En el sector público colombiano, se deberá atender a unas condiciones especiales como es el caso de que la función que desempeña el trabajador sea susceptible de ser realizada a través de esta modalidad. De allí que se debe adaptar el manual de funciones y competencias laborales a las condiciones del teletrabajo.

En Italia, la aplicación del teletrabajo en la Administración Pública, está sujeta a una previa actividad de planificación, en la cual deben ser identificados los objetivos de trabajo que se persiguen mediante la modalidad según la cual se lleve a cabo la prestación de trabajo.

El sector privado en Colombia tiene unas particularidades frente al teletrabajo, como el deber que tiene el empleador en incluir en el reglamento interno de trabajo, lo relacionado con el adecuado uso de equipos, programas y manejo de la información, con el fin

de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo como una forma de organización laboral.

Además, deberá informar al teletrabajador sobre las restricciones en el uso de los equipos y programas informáticos, la legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual, seguridad de la información y, en general, las sanciones que puede acarrear por su incumplimiento.

Paralelo al requisito de la voluntariedad, que mencioné al inicio, la normativa italiana señala que al trabajador debe dársele la oportunidad de la reversibilidad, que significa, la posibilidad de retornar a la empresa y del cual se hablará más adelante. Puede decirse ahora que el teletrabajador debe poder mantener la propia adhesión a la sede de la empresa, con el fin de poder garantizar plenamente la aplicabilidad y eficacia de las normas sobre la protección del trabajo. Siendo, además, necesario, asegurarse que la adhesión organizativa de cada teletrabajador sea coincidente con el área establecida por el convenio colectivo de trabajo. El teletrabajador debería, sin embargo, prever también adecuadas modalidades de contacto periódico con sus colegas de empresa. Una fórmula preferible en Italia es aquella que prevé el teletrabajo de medio tiempo (o alternado).

En Italia, como consecuencia de la negativa a implementar el teletrabajo, se hace énfasis en el requisito que tiene que ver con la igualdad de condiciones entre teletrabajadores y los trabajadores de la empresa. A los primeros se les debe garantizar, y sobre todo

aplicar, las mismas condiciones reservadas a los trabajadores, junto con la misma remuneración y oportunidades en términos de vacaciones, horario de trabajo y permisos.

En este aspecto, la legislación colombiana establece que, a fin de garantizar la igualdad entre los teletrabajadores y los trabajadores que se encuentren en las instalaciones del empleador, la normativa establece obligaciones y responsabilidades entre las partes, y también crea incentivos para aquellas empresas que generen nuevos puestos a través del teletrabajo, sobre todo para la población en condición de discapacidad, desplazamiento forzoso, aislamiento geográfico, mujeres cabeza de hogar, población en reclusión y personas cuya vida esté amenazada. Situación similar se presenta en Italia, cuando se establece que en caso de “excesivas” solicitudes de asignación de teletrabajo, algunos de los criterios para llegar a una asignación equitativa es el privilegiar a aquellos que se encuentran en condiciones de discapacidad, los trabajadores con hijos menores, los que tienen que asistir a familiares enfermos, ancianos o discapacitados, y los trabajadores cuyo lugar de trabajo es particularmente lejos y de difícil acceso de su domicilio.

El contrato debe también incluir los criterios para la sustitución de los teletrabajadores durante los periodos de vacaciones o enfermedad. A ellos, al igual que a todos los demás trabajadores, se les debe dar la oportunidad de participar en las reuniones

informativas que se lleven a cabo en la empresa y que garantizan la posibilidad de crecimiento profesional.

Otro de los requisitos por señalar es el relativo a la adecuación de los instrumentos técnicos y a los soportes informativos y organizativos, en condiciones de igualdad respecto de los trabajadores que se encuentran en la empresa. En consecuencia, el empleador debe hacerse cargo de todo el equipamiento necesario (incluyendo líneas de mantenimiento y conexión). Determinar los horarios de trabajo en los cuales el teletrabajador llevará a cabo su labor fuera de la sede de la empresa, para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo.

Es importante 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.

4.2. Derechos y deberes de empleador y teletrabajador

Respecto de los derechos y deberes de las partes, tanto en el sector público como en el privado de los dos regímenes estudiados, se exigen diversos requisitos dependiendo del sector.

En general, en cuanto a los deberes que tiene el empleador, los mismos se consideran sin cambios respecto a los que operan frente a los trabajadores que realizan las mismas funciones en la sede de la empresa.

Es importante señalar que el empleador deberá proporcionar al teletrabajador toda la información referente al convenio colectivo aplicado, tipo de servicio a realizar y superior directo a quien dirigirse en caso de necesidad.

Otro de los deberes es el referente a la protección de la productividad en el teletrabajo. En este sentido, el empleador está en la obligación de poner en práctica todas las medidas necesarias para evitar que el teletrabajador sea objeto de aislamiento, garantizando la posibilidad de encuentros con los colegas y el acceso a la información contenida en la empresa, de conformidad con los convenios empresariales y reglamentos internos de trabajo.

Es, además, deber del empleador implementar las medidas de prevención y los correctivos necesarios con la asesoría de la administradora de riesgos laborales en el lugar de trabajo del teletrabajador.

Por su parte, el teletrabajador tiene los mismos derechos y garantías laborales que los trabajadores que se encuentren en las instalaciones de la empresa. El teletrabajo no implica el desmejoramiento de derechos adquiridos, ni mucho menos la desmejora de las condiciones laborales actuales. En particular, se señala el derecho de constituir o afiliarse a las organizaciones que escojan la protección en materia de seguridad social, una remuneración, el acceso a la formación profesional, así como a una formación específica que le permita dominar los instrumentos necesarios para el particular tipo de trabajo que

deberá llevar a cabo. En el caso de las mujeres, a la protección de la maternidad, el respeto a la intimidad y privacidad del trabajador, al acceso a mejores oportunidades laborales y demás derechos fundamentales en la materia, entre otros.

En cuanto a los deberes, el hecho de trabajar desde el domicilio o un telecentro no exime de responsabilidad al teletrabajador en el cumplimiento de los criterios de salud y seguridad. Deberá procurar el cuidado integral de su salud, suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud, colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los empleadores, reportar los accidentes de trabajo de acuerdo con la normatividad y procedimientos respectivos, utilizar en forma adecuada los equipos y herramientas suministrados y participar en los programas y actividades de promoción y prevención.

Por su parte, el empleador continúa con la misma responsabilidad que tiene respecto a los trabajadores de la empresa. Deberá, así mismo, suministrar a los teletrabajadores elementos de protección personal en la tarea que van a realizar, si se requieren, y garantizarles que reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención. Frente a lo cual, el teletrabajador deberá tenerlos en cuenta desde su domicilio o desde el lugar en el que vaya a realizar la actividad.

Es importante mencionar que, con el fin de garantizar estas medidas por el empleador, este tiene la facultad de acceder al

puesto donde el trabajador lleve a cabo el teletrabajo. Sin embargo, se hace la siguiente salvedad, y es que cuando se trate del propio domicilio del trabajador, el empleador tendrá que pedir el permiso, tal y como se establece en los convenios colectivos, en el caso italiano o realizar el preaviso en el caso colombiano. También se establece la posibilidad que sea el mismo teletrabajador, quien requiera la realización de inspecciones.

4.3. Remuneración

En Italia, la remuneración de los trabajadores viene determinada por un sistema diverso del usado para los demás trabajadores. Se trata de un sistema basado sobre parámetros, donde viene calculada la productividad del trabajador que se especifica en puntos, así a un punto se le asigna un valor unitario en términos de remuneración, valor calculado dividiendo la remuneración base prevista por los convenios colectivos para el promedio diario de productividad de los tres meses anteriores al mes en curso, de manera que el trabajador ganará en proporción a los puntos de productividad efectivamente realizados. Aquí la remuneración está relacionada principalmente con el producto solicitado. El sistema descrito es, en esencia, un sistema de remuneración a destajo.

El artículo 8 de la Ley No. 877 de 18 diciembre 1973, requiere, sin embargo, que la remuneración sea determinada sobre la base

de tarifas a destajo pleno, resultantes de los convenios colectivos de categoría. Existe un claro equilibrio de intereses: el trabajador a domicilio no puede ser controlado en cuanto a los horarios y entonces viene remunerado a destajo pleno, con el fin de proteger el resultado al empleador. La transición a un sistema de remuneración a destajo pleno puede reducir indirectamente los ingresos del teletrabajador, para quien el tiempo ya no representa la unidad de medida de la remuneración, sino el producto trabajado.

El 20 de junio de 1997 se firmó el acuerdo nacional sobre el teletrabajo entre Confcommercio y Cgil, Cisl y Uil, que enumera entre sus principios la garantía de mantenimiento del compromiso profesional, comparando no solo la calidad, sino también la cantidad de trabajo llevada a cabo en la empresa por cada trabajador.

Una situación anormal se encuentra en el convenio colectivo nacional de trabajo para los trabajadores de las empresas de artesanos y para las pequeñas cooperativas, firmado en 1995 por Cnai, Unapi, Aucl, y por Fenasal, Cisl y Salc, que ha previsto que la remuneración de los trabajadores que participan en el teletrabajo se reducirá en un 30% respecto al salario base nacional, en la medida en que los teletrabajadores no incurren en gastos para la producción de los ingresos, al no tener que acudir a la empresa para realizar la prestación de trabajo.

Se trata de un contrato anómalo, porque es el primer contrato nacional de categoría celebrado sin los sindicatos confederados y,

además, se trata de un contrato que reduce los salarios para todos los trabajadores. Sin embargo, se podría justificar objetivamente, en la medida de los menores gastos en que tiene que incurrir un teletrabajador.

La regulación colombiana al respecto ha señalado que la remuneración del teletrabajador no podrá 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 el local del empleador.

Cuando el empleador utilice solamente teletrabajadores, para efectos de 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.

Es preciso advertir y como se mencionaba antes, la legislación colombiana considera que una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual. Es decir, que esa actividad de trabajo se lleve a cabo, no ocasionalmente sino de manera continuada fuera de la sede de la empresa, ya sea desde su domicilio o desde un telecentro.

4.4. Carácter reversible del teletrabajo

Como se mencionó en el primer capítulo, uno de los principales elementos del contrato de teletrabajo es su voluntariedad, la cual se predica tanto del empleador como del trabajador. Y significa la posibilidad que tiene el empleador de proponer la adopción del teletrabajo al trabajador y este, a su vez, de aceptar o rechazar tal propuesta, y a su turno también proponerlo al empleador. Es decir, aquel debe ser producto de un acto libre de las partes.

Ahora bien, una vez surge la adopción del teletrabajo, sea como opción principal, es decir que se contrata al trabajador por primera vez bajo la modalidad del teletrabajo, o bien una vez ya iniciado el contrato de trabajo, es decir, durante su curso se decide adoptar el teletrabajo, el trabajador conservaría en principio la posibilidad de volver a la modalidad contractual anterior, una vez terminado el periodo para el cual se estableció el teletrabajo, o cuando el mismo trabajador quiera, por voluntad propia, volver a su régimen contractual anterior.

Como veremos a continuación, el elemento de la voluntariedad se aplica tanto en Colombia como en Italia, sin embargo no sucede lo mismo con el tema de la reversibilidad, ya que este varía, según se trate del sector público o privado.

En Italia, dentro de las cláusulas que contempla el Acuerdo Interconfederal del 2004, que incorpora casi en su totalidad el Acuerdo marco europeo del 2002, en su artículo 2, párrafo 6, se refiere al carácter voluntario y reversible del teletrabajo. Como se

veía precedentemente, la decisión de llevar a cabo la prestación de trabajo según la modalidad organizativa del teletrabajo es consensual, ya sea que la misma surja al momento de la estipulación del contrato, o sea que nazca de una posterior propuesta del mismo trabajador e, incluso, del empleador. Donde se resalta que la principal consecuencia se deriva del hecho que tanto el trabajador como el empleador tendrán el pleno derecho de rechazar la propuesta de teletrabajar.

El carácter consensual implica que la negativa del trabajador a aceptar la propuesta de teletrabajar no puede, en ningún caso, ser motivo de extinción del vínculo de trabajo. Este principio también se confirma en la jurisprudencia, como por ejemplo, en la sentencia del Tribunal de Nápoles del 13 de febrero de 2003, que establece, que como el teletrabajo representa una modalidad de llevar a cabo la prestación de trabajo, que se desarrolla fuera de los locales de la empresa, es ilegítima la modificación unilateral por parte del empleador respecto del lugar de trabajo, siendo necesario el consentimiento de ambas partes.

De hecho, el cambio al teletrabajo no influye sobre el status mismo del teletrabajador, tal y como es previsto en el artículo 3 del Acuerdo Interconfederal del 2004, según el cual el teletrabajador mantiene los mismos derechos garantizados a un trabajador que realiza las mismas actividades en los locales de la empresa, establecidas por la legislación y por el convenio colectivo aplicado.

En cualquier caso, sea que la modalidad de teletrabajo surja al inicio de la relación de trabajo o con posterioridad, de conformidad con lo previsto por la Directiva 91/533/CEE del 14 de octubre de 1991, el empleador tiene la obligación de informar al teletrabajador las condiciones aplicables a la relación contractual, incluyendo la información relacionada al convenio colectivo aplicable y a la descripción de la prestación de trabajo.

Además, de acuerdo al artículo 2, párrafo 2 del Acuerdo Interconfederal del 2004, el empleador tiene una carga adicional, en cuanto deberá informar al teletrabajador acerca de la unidad de producción que le ha sido asignada, la indicación del supervisor inmediato o de las personas a las cuales podrá dirigirse por cuestiones profesionales o personales y a través de qué modalidad. Siempre mediante una forma escrita.

El elemento de la reversibilidad en Italia, como lo regula el mencionado Artículo 2, párrafo 6, del Acuerdo Interconfederal del 2004, implica que en aquellos casos en los cuales el teletrabajo no esté incluido dentro de la descripción inicial de la prestación de trabajo, se señala, que será necesario en ese caso un acuerdo individual y/o colectivo, con el fin de que el trabajador pueda volver a llevar a cabo el trabajo en los locales del empleador (a petición del trabajador o del mismo empleador).

En Colombia, unido al tema de la voluntariedad en adoptar el teletrabajo se consagra el derecho que le asiste a los teletrabajadores de solicitar en cualquier momento, volver a la actividad laboral convencional.

Se dice que, en principio, debido a que el artículo 3 del Decreto 0884 de 2012, por el cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008, establece que en caso de contratar o vincular por primera vez a un teletrabajador, éste no podrá exigir posteriormente realizar su trabajo en las instalaciones del empleador, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en ese caso dejaría de ser teletrabajador.

Si previamente existe un contrato de trabajo o vinculación laboral y las partes de común acuerdo optan por el teletrabajo, el acuerdo que firmen deberá contener los elementos descritos en el presente artículo y será anexado al contrato de trabajo o a la hoja de vida del empleado.

Como quedó claro anteriormente, la vinculación al teletrabajo en Colombia, como sucede con el caso italiano, es voluntaria, tanto para el empleador como para el trabajador. Además, en cuanto al punto de la reversibilidad, la misma opera tanto en el sector público como en el privado, es decir, que se consagra la posibilidad de que los trabajadores que realizan su trabajo en las instalaciones del empleador, y pasan a ser teletrabajadores, conservarán el derecho de solicitar, en cualquier momento, volver a la actividad laboral convencional. Sin embargo, tratándose del teletrabajo en el sector privado, la reversibilidad no opera cuando se contrate por primera vez a un teletrabajador, pues la reversibilidad solo se aplica para los teletrabajadores que

previamente tienen una relación contractual laboral con el empleador.

Ahora bien, visto que se encuentra consagrada esta posibilidad de la reversibilidad para el trabajador, sería aconsejable que las partes establezcan unos mínimos de cuándo debe operar esta reversibilidad debido a que las empresas en ocasiones invierten sumas considerables para dotar a un trabajador de las herramientas necesarias para llevar a cabo el teletrabajo. Esfuerzo, que se perdería en el caso de volver a la condición inicial. De allí, que sería ideal que las partes fijen mutuamente un tiempo mínimo de teletrabajo.

En el sector público colombiano, se exige que la entidad indique la duración de la modalidad laboral para el funcionario, es decir, que no se podrá teletrabajar de manera indefinida. Cumplido el plazo definido, podrá renovarse, de nuevo, mediante otro acto administrativo.

4.5. Igualdad de oportunidades y condiciones de trabajo

Como se señaló anteriormente, en Italia, el trabajador que lleva a cabo el teletrabajo, en cualquiera de sus modalidades, tiene los mismos derechos, garantizados por la ley y el respectivo convenio colectivo aplicado, previstos para un trabajador que lleva a cabo las mismas actividades en los locales de la empresa,. Tiene derecho al mantenimiento del mismo nivel de calidad y cantidad de las actividades exigidas en la empresa.

Además del acceso a la formación, y al derecho de información sobre la específica y particular modalidad de trabajo a realizar desde el propio domicilio o desde donde se lleve a cabo el teletrabajo, el teletrabajador goza de todos los derechos de los trabajadores presentes en la empresa, tales como oportunidades para el desarrollo de la carrera profesional de los trabajadores que realizan sus actividades en los locales de la empresa.

Por su parte, en Colombia se garantiza la igualdad laboral de los teletrabajadores frente a los demás trabajadores del sector privado y público, así como sus condiciones laborales especiales que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores. Por lo tanto, les serán aplicables las disposiciones del Código Sustantivo de Trabajo con excepción del régimen de jornada. Esto encuentra aplicación en el principio constitucional de la igualdad de los trabajadores, en el sentido de que se prevé un trato igualitario entre los trabajadores que se encuentran en condiciones iguales de eficiencia, puesto que los elementos esenciales de la relación laboral se mantienen. Se tiene la prestación de un servicio personal a través de las tecnologías de la información y las comunicaciones, una dependencia por parte del teletrabajador de las directrices de modo, tiempo y lugar dadas por el empleador como instrumentos de subordinación *on line*, en la que se tiene la obligación de teledisponibilidad, y el pago de una remuneración como contraprestación al servicio prestado. El artículo 6 de la Ley 1221 de 2008 consagra en esta medida la igualdad de trato entre los teletrabajadores y los demás

trabajadores, teniendo en cuenta las características particulares del teletrabajo y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa.

4.6. Jornada de trabajo y disponibilidad en el teletrabajo

La duración total de la jornada de trabajo en Italia debe ser igual a la prevista para los trabajadores internos. El contrato de teletrabajo también podrá establecer los tiempos de disponibilidad en la empresa, dentro del marco del horario de trabajo. El artículo 8 del Acuerdo Interconfederal del 2004 establece que, en el marco de la legislación, de los convenios colectivos y de las directivas empresariales aplicables, son los teletrabajadores quienes gestionarán la organización de su propio tiempo de trabajo.

En cuanto a la organización del trabajo, la carga del mismo y los niveles de prestación de la actividad por el teletrabajador, se establece que los mismos deben ser equivalentes a los de los trabajadores que llevan a cabo sus actividades en los locales de la empresa.

En relación a los reingresos periódicos en la empresa, estos deben estar dirigidos a la planificación del trabajo, a las reuniones de trabajo o entrevistas con el responsable y pueden referirse además al desarrollo de actividades que no sean de teletrabajo o por otras razones definidas a nivel empresarial, así mismo le permitirá al teletrabajador acceder a información que reposa en

las instalaciones de la empresa. Además, estos reingresos periódicos solucionarían en cierta medida el problema del aislamiento, ya que al tener que asistir a la empresa en ciertas ocasiones, permitirá al teletrabajador estar en contacto con sus colegas.

En Colombia, dada la naturaleza especial de las actividades de los teletrabajadores no les serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno. No obstante, se establece que el Ministerio de la Protección Social deberá adelantar una vigilancia especial para garantizar que los teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo. Esta situación conduce a la necesidad de la creación de mecanismos de control y fiscalización a distancia y nuevas herramientas de evaluación de resultados de las actividades y de eficiencia de los teletrabajadores.

Sin embargo, cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable la jornada laboral, y el teletrabajador a petición del empleador se mantiene en la jornada laboral más de lo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, que establece que *“La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana (...)”*, o el empleador le asigne más trabajo del normal, se causará el pago de horas extras dominicales y festivos. La justificación de estas disposiciones atiende a dos situaciones diferentes: en primer lugar, la de los teletrabajadores cuya jornada de trabajo no es verificable, y que, como decíamos

anteriormente, corresponde a las autoridades la respectiva vigilancia para que los teletrabajadores no sean sometidos a cargas excesivas de trabajo. Y, en segundo lugar, comprende a todos aquellos teletrabajadores, cuya jornada de trabajo si es verificable y por lo tanto se les aplicará lo concerniente a la jornada de trabajo de los demás trabajadores, es decir, la regulada en el Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social.

En cuanto a la disponibilidad del teletrabajador, es aconsejable que en el propio acuerdo que realicen las partes, se especifique además del lugar donde se llevará a cabo la actividad teletrabajable, lo concerniente al tiempo dedicado a la empresa.

Capítulo III

**DERECHO LABORAL COLECTIVO EN EL
TELETRABAJO. SEGURIDAD SOCIAL Y SALUD EN EL
TELETRABAJO.**

ENCUESTA TELETRABAJO.

1. Derechos sindicales de los teletrabajadores. – 2. Derechos Colectivos de los teletrabajadores. – 3. Discreción del sindicato en adoptar el teletrabajo. – 4. Salud y seguridad del teletrabajador. – 5. Análisis de una encuesta sobre el teletrabajo

1. Derechos sindicales de los teletrabajadores

En Italia, el artículo 10 del Acuerdo Interconfederal del 2004, hace referencia a los derechos colectivos de los teletrabajadores, estableciendo el principio según el cual estos últimos deberán gozar de los mismos derechos de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa, precisándose que bajo ninguna circunstancia se puede obstaculizar la comunicación con los representantes de los trabajadores.

Además, este principio significa que a los teletrabajadores se les apliquen las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para los órganos de representación de los

trabajadores.

Así mismo, se prevé que los teletrabajadores sean incluidos en el cálculo para determinar los límites para los órganos de representación de los trabajadores, de acuerdo con lo establecido en la ley y en los convenios colectivos.

Queda la duda en cuanto a la aplicación al teletrabajo de la disciplina de la cual hace referencia el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores, según el cual, los representantes sindicales tienen derecho a poner, en especiales espacios (que el empleador deberá facilitar y que sean accesibles a todos los trabajadores), publicaciones, textos y comunicados inherentes a asuntos sindicales y de trabajo. La justificación de este artículo era permitir a los representantes sindicales poder llegar a todos los trabajadores en la forma que consideraran más fácil, con el fin de mantenerlos actualizados sobre los temas del sindicato. Si bien es cierto que el legislador italiano de 1970 no podía prever el impacto y el gran desarrollo de la tecnología y su influencia en el mercado y organización del trabajo. En la actualidad, es perfectamente posible que las empresas se comuniquen con sus trabajadores mediante instrumentos informáticos, inclusive fuera de la modalidad de teletrabajo. Se deduce, por lo tanto, que esta posibilidad no puede ser negada a los representantes de los trabajadores, a los cuales se les debe permitir el uso de medios telemáticos con el fin de aumentar la cantidad, calidad y velocidad de la información entre el sindicato y los trabajadores.

Ejemplo de ello es lo que, desde hace algún tiempo, ha venido introduciendo la negociación colectiva con el concepto de “*bacheca sindacale elettronica*”, que se explicara más adelante.

Por otra parte, es también concebible a los teletrabajadores, dentro de sus derechos sindicales, el derecho a la huelga, cuyas fases, se llevan a cabo mediante la tecnología, a través de la desconexión con el server de la empresa.

En Colombia, respecto al derecho a la sindicación, es importante mencionar en primer lugar, el Convenio 87 de la OIT (ratificado el 16 de noviembre de 1976), el cual en su artículo 2, consagra lo relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación. Dicho dispositivo señala que, “*los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones con la sola obligación de observar los estatutos de las mismas*”. Esta disposición de la OIT recoge lo que en doctrina se conoce como el doble aspecto de la libertad sindical, es decir, por un lado, el referido a la facultad de toda persona de constituir organizaciones con el propósito de defender sus intereses gremiales y, por otro lado, la facultad de las personas de afiliarse a este tipo de organizaciones. En ese mismo sentido, el Convenio 98 de la OIT (ratificado el 16 de noviembre de 1976) consagra lo relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y la negociación colectiva, el cual señala una serie de garantías que deben brindarse a los

trabajadores para que ejerzan sin coacción alguna su libertad de afiliación. Así, en su artículo 1º consagra que *“los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo (...)”*.

En esta medida, se establece que los teletrabajadores, en tanto trabajadores, gozan de la titularidad del derecho a constituir organizaciones sindicales y de formar o no formar parte de ellas.

Ahora bien, a nivel constitucional, el artículo 39 de la Constitución Política, reconoce que *“los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución”*. Bajo este supuesto constitucional, la Ley 1221 de 2008, que como se dijo anteriormente, es la reguladora del teletrabajo, en su artículo 6, consagra la igualdad entre teletrabajadores y demás trabajadores de una empresa. Así, en el numeral 6 del referido artículo, establece que esa igualdad de trato deberá fomentarse, en particular, respecto del derecho de los teletrabajadores a constituir o afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades. Entonces, al igual que en Italia, en Colombia, se consagra el derecho que tienen los teletrabajadores de ser parte de sindicatos o asociaciones.

Las empresas colombianas que han adoptado esta modalidad de trabajo no han recibido mayores objeciones por parte de los sindicatos, precisamente por considerar los beneficios que el teletrabajo reporta a los trabajadores.

Es importante mencionar que mediante Sentencia C-351 de 2013, la Corte Constitucional declaró la exequibilidad condicionada del Artículo 3° de la Ley 1221 del 2008, que establece lo siguiente: “(...) *el Gobierno Nacional, a través del Ministerio de la Protección Social, formulará, previo estudio Conpes, una Política Pública de Fomento al teletrabajo. Para el efecto, el Ministerio de la Protección Social contará con el acompañamiento del Ministerio de Comunicaciones, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y el Departamento Nacional de Planeación, el Departamento Administrativo de la Función Pública, el SENA, y la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales–DIAN. (...)*”. La demandada se interpuso en razón a que en el mencionado artículo se hace referencia a la construcción de la Política Pública del Teletrabajo y se indican las entidades que estarán encargadas de su generación, sin considerar la participación de los trabajadores u organizaciones sindicales en la formulación de la política pública de fomento al teletrabajo, presentándose así una omisión legislativa, trasgrediendo el pilar fundamental de la democracia participativa establecida en la Constitución y las demás consecuencias que se derivan de esta. Efectivamente, la Corte Constitucional concluyó que la omisión legislativa relativa se configuraba por cuanto: *(i) existe un regulación incompleta, (ii) en un texto normativo preciso, existente y determinado del cual se deriva la omisión, (iii) el artículo 3° de la Ley 1221 de 2008 excluye a los trabajadores, en cabeza de los sindicatos, de la participación en la elaboración de la política pública del teletrabajo, olvidando que tanto la Constitución como la jurisprudencia constitucional han establecido el derecho*

a la participación de los sectores que se ven directamente afectados con dicha política, (iv) no existe razón suficiente que justifique la omisión relativa en la que incurrió el legislador, (v) con el silencio del legislador se vulnera el derecho a la participación y (vi) pese a que existe un deber impuesto del Constituyente referido a las garantías que deben ser reconocidas a los trabajadores. Entonces, el referido artículo 3 de la Ley 1221 de 2011, fue declarado exequible, siempre y cuando se entienda que las organizaciones sindicales hacen parte de aquellas entidades que acompañan al Ministerio del Trabajo en su misión de diseñar la política pública de fomento al teletrabajo.

De esta manera, de acuerdo a la Ley 1221 de 2008, los teletrabajadores podrán hacer parte de los sindicatos y, por lo tanto, ser destinatarios de los distintos beneficios que se pueden percibir como consecuencia de hacer parte de dichas organizaciones, entre ellos, poder negociar sobre el salario, jornada de trabajo, vacaciones, capacitaciones, distintos beneficios extralegales (préstamos, convenios en materias relacionadas con vivienda, estudio, turismo, etc.), entre otros.

Por otro lado, de conformidad con el artículo 406 del Código Sustantivo de Trabajo, que regula lo referente a los trabajadores amparados por el fuero sindical, consagrando que es *“la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo”*. Se establece que, en el caso del teletrabajo, también se aplica dicho fuero a los trabajadores,

siempre y cuando se encuentren inmersos en alguna de las causales que contempla el mencionado artículo.

2. Derechos colectivos de los teletrabajadores

En Italia, como veíamos en el punto anterior, de conformidad con el artículo 10 del Acuerdo Interconfederal del 2004, los teletrabajadores tienen los mismos derechos colectivos de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa.

Este principio encuentra sustento en diversos acuerdos en los que se establece que las partes reconocen que las particularidades que caracterizan el teletrabajo no alteran el sistema de derechos y libertades sindicales, individuales y colectivas, consagrados en la ley y en la negociación colectiva o que los trabajadores que se encuentran en el régimen del teletrabajo conservan intactos los derechos sindicales existentes. Ejemplo de estas disposiciones se pueden apreciar en diversos acuerdos, como en *ASSOTELECOMUNICAZIONI-ASSTEL E SLC-CGIL*, *FISTEL-CISL E UILCOM-UIL*, donde se firmó un proyecto de acuerdo para la renovación del CCNL para los empleados de las empresas que operan los servicios de las telecomunicación (1º de febrero de 2013). O también en *CNP UniCredit Vita S.p.A. e FIBA-CISL*, *FISAC-CGIL*, donde se firmó un Acuerdo sobre el Teletrabajo como experimento.

Varios acuerdos, explican que puede significar para el teletrabajador, mantener intactos sus derechos sindicales. Pueden significar, por ejemplo, que al teletrabajador le es reconocida y garantizada su participación a las asambleas sindicales celebradas por la unidad productiva a la cual pertenece y las otras iniciativas promovidas por las Organizaciones Sindicales y de Representación Sindical, de conformidad con las disposiciones contractuales vigentes.

La plena participación en las actividades y en las iniciativas de naturaleza sindical llevadas a cabo en la empresa se manifiestan en el hecho de garantizar a los teletrabajadores una comunicación con sus representantes. El mismo Acuerdo Interconfederal del 2004 exige que esa comunicación no sea obstaculizada.

Teniendo en cuenta las características especiales del teletrabajo, en particular, al hecho que el teletrabajador lleve a cabo la actividad fuera de la empresa, se hizo necesario regular la modalidad a través de la cual dicha comunicación debe ser realizada. Por ejemplo, en los contratos y convenios colectivos se consagra que la información de las comunicaciones de carácter sindical, proporcionadas por los Representantes Sindicales o por las Organizaciones Sindicales, podrán llevarse a cabo, por las estructuras empresariales mediante el uso adecuado de los instrumentos telemáticos y según la modalidad compartida por las partes, o incluso a través de especiales conexiones informáticas. También se podrá realizar la misma mediante las

herramientas existentes y habituales de información, que hacen referencia al correo electrónico tradicional, es decir, lo que anteriormente mencionábamos como, *bacheca sindacale intranet* y *posta elettronica*. Sin embargo, en todo caso sería aconsejable que sea la misma empresa que tenga como función mantener siempre abierta esos canales de accesibilidad a la información.

Por último, en algunos convenios colectivos, de acuerdo al principio consagrado en el artículo 10 del Acuerdo Interconfederal del 2004, se establece que los representantes de los trabajadores sean informados y consultados sobre la introducción del teletrabajo en la empresa, de acuerdo con la legislación nacional y las directivas europeas.

En el caso colombiano se ha tenido en cuenta en la regulación del teletrabajo, el Manual de Buenas Prácticas en el Teletrabajo, de la OIT, 2011, según el cual, se recomienda que las empresas y organizaciones sindicales prevean y acuerden la temática asociada al teletrabajo e incorporen la misma en la convención colectiva de la actividad, oficio o empresa de que se trate.

Es conveniente que los representantes de los teletrabajadores participen desde el inicio, que sean informados y consultados sobre la introducción del teletrabajo y que se acuerden las formas de las comunicaciones sindicales.

Los teletrabajadores deben estar sujetos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones de representantes de los trabajadores. Así mismo, se recomienda precisar desde el

principio el ámbito de trabajo al que el teletrabajador estará adscrito para ejercer sus derechos colectivos.

3. Discreción del sindicato en adoptar el teletrabajo

Las razones de la lentitud en la difusión del teletrabajo en Italia tienen que ver, no solo con los obstáculos de tipo cultural y organizativo, sino también en la reserva que tienen las organizaciones sindicales al cambio.

El enfoque cultural del sindicato, todavía fuertemente ligado a la centralidad de la empresa, se encuentra en la actualidad en crisis por la superación del paradigma que hasta ahora ha sido el fundamento del derecho del trabajo y del mismo sindicato, es decir, la brecha entre trabajadores autónomos y trabajadores subordinados. Seguramente, en el futuro, el mundo del trabajo no estará más dividido entre estas dos categorías, ya que la línea divisoria entre estas se hace cada vez más débil, incluso ahora muchos trabajadores subordinados trabajan como autónomos y muchos autónomos son, de hecho, subordinados.

Hoy el sindicato en Italia está en crisis, no solo porque se encuentre en dificultad la política y la representación sindical, sino porque existe una mala gestión en la representación de los intereses, ya que se continúa a representar a un tipo de trabajador que está desapareciendo y, por lo tanto, no se tiene en cuenta y

no se representan en debida forma, estas nuevas formas de relación que surgen entre trabajador y empleador.

Sería indispensable que la sociedad, el sindicato y el propio legislador, pusieran a la persona como centro de todo, que independientemente de cómo sea clasificada o enmarcada, se construya a su favor un patrimonio de reglas, protecciones y oportunidades. Cualquier trabajador que exista, autónomo o subordinado, intelectual o manual, necesita de principios y reglas, desde el derecho a la seguridad en el trabajo hasta una compensación por las enfermedades que nacen con las tecnologías.

En Colombia, desde la expedición de la Ley 1221 de 2008, el Ministerio de Trabajo ha venido trabajando con el Ministerio TIC, para lograr la implementación del teletrabajo tanto en el sector público como el privado. En desarrollo de esto han iniciado una serie de políticas y reglamentos dirigidos a incrementar la adopción de esta modalidad laboral por parte de las empresas, para hacer ver a los empresarios las ventajas del teletrabajo y lograr su adopción e implementación. Sin embargo, se trata de un proceso largo y para lograrse se necesitará contar con la participación de los sindicatos, puesto que gran parte de las políticas laborales que se han venido estableciendo en el país han surgido directamente de ellos.

El trabajo del futuro – no importa su clasificación – debe ser un trabajo participativo, en el que la lógica no sea individual, sino colectiva, es decir, la de un grupo de trabajadores que comparten

sus conocimientos. De esta forma, el sindicato deberá dejar atrás su enfoque antagonista y adoptar uno participativo, abandonando así el esquema inicial y antiguo, según el cual el empresario es el jefe de la empresa y de él dependen sus colaboradores, y el trabajador es un simple subordinado, es decir, aquel que sigue la prestación de trabajo, sin proporcionar un valor, una contribución a la relación. Se espera entonces un sindicato que sea activo, que participe en la constitución de las políticas que contribuyan a la difusión e implementación del teletrabajo, de tal manera que esta forma de trabajo sea concertada y aceptada.

En la actualidad, los sindicatos deberán equiparse de instrumentos eficaces para defender el trabajo y el salario. Por lo tanto, deberán modernizar su propia estructura y organización, tomando parte activa y una política de cambio económico para mejorar los sectores y las empresas del futuro.

En lo referente a la forma de comunicación con los trabajadores, se espera, tal y como sucede en el caso italiano, que los sindicatos puedan estar a la vanguardia en este tema, y se creen los mecanismos tecnológicos adecuados para que los teletrabajadores – de acuerdo a la modalidad de teletrabajo que lleven a cabo, se encuentran fuera de la empresa, – puedan consultar la gestión de la asociación, los proyectos y actividades sindicales.

4. Salud y seguridad del teletrabajador

En Italia, el artículo 7 del Acuerdo Interconfederal del 2004 sobre el teletrabajo, regula el tema de la salud y la seguridad en el trabajo.

Se impone al empleador, la responsabilidad de la protección de la salud y seguridad profesional del teletrabajador de conformidad con lo establecido en la Directiva 89/391/CEE, así como de la legislación nacional y de los convenios colectivos aplicables.

Esta responsabilidad del empleador está relacionada con su deber de información, respecto de las políticas de la empresa en materia de salud y seguridad, en particular en lo que tiene que ver con las pantallas de datos, que el teletrabajador deberá aplicar correctamente y a la aplicación correcta de las directivas empresariales sobre seguridad.

Sobre este punto, con la finalidad de verificar la aplicación correcta de las reglas enseñadas al teletrabajador sobre salud y seguridad, el empleador, los representantes de los trabajadores y/o las autoridades competentes podrán tener acceso al lugar en donde se este llevando a cabo el teletrabajo, respetando siempre la legislación nacional y los convenios colectivos aplicables.

Es preciso señalar que cuando el teletrabajo sea llevado a cabo en el domicilio del teletrabajador, el acceso debe estar sujeto a un preaviso y al consentimiento del teletrabajador, dentro de los límites de la ley o de la negociación colectiva.

También se prevé que esas inspecciones puedan tener lugar a petición del propio teletrabajador.

En Italia, la legislación que actualmente regula la disciplina de la salud y seguridad en el lugar de trabajo, es el Decreto Legislativo No. 81 del 2008, modificado e integrado por el Decreto Legislativo No. 196 del 2009, que deroga la Ley No. 626 de 1994.

Este Decreto Legislativo, en su artículo 3, párrafo 10, hace referencia específica a la protección de la salud y seguridad de los trabajadores a distancia, estableciendo, de hecho, que a todos los trabajadores subordinados que realizan una prestación continua de trabajo a distancia, mediante conexión informática y telemática, les serán aplicadas las disposiciones sobre los equipos dotados de pantallas de datos, regulado en el título VII del mismo decreto, independientemente del ámbito en el cual se lleve a cabo la prestación.

En los casos, en los cuales el empleador proporcione equipos propios, o mediante terceros, para el ejercicio del teletrabajo, tales equipos deben cumplir con lo establecido en el Título III, que regula el uso de los equipos de trabajo y los dispositivos de protección.

Como parte de programas para la salud y seguridad en el trabajo, se consagra, además, que el empleador garantice la adopción de medidas destinadas a prevenir el aislamiento del trabajador a distancia respecto de los otros trabajadores que se encuentran en

la empresa, permitiéndoles estar en contacto con el mundo empresarial al cual pertenecen.

De estas disposiciones que acabamos de mencionar, es relevante destacar como la legislación italiana, en materia de salud y seguridad en el trabajo, ha tomado en buena parte lo previsto en el Acuerdo interconfederal del 2004, dictando disposiciones de prevención únicamente a favor de los trabajadores subordinados que lleven a cabo una prestación continuada de trabajo a distancia mediante una conexión informática y telemática.

Como se mencionaba anteriormente, las disposiciones específicas establecidas en el Título VII, se aplican independientemente del ámbito en donde se lleva a cabo la prestación misma. Es decir, que cualquiera sea la modalidad de teletrabajo a realizar se aplicará lo relativo a los equipos dotados de pantallas de datos, incluso en el caso del teletrabajo desarrollado, por ejemplo, en centros remotos.

En el teletrabajo juega un papel de vital importancia para la protección de la integridad físico-mental de los teletrabajadores, las medidas tendientes a regular la protección de la salud, como consecuencia de los riesgos derivados de la utilización de las pantallas de datos.

De acuerdo con el desarrollo diario del trabajo, la legislación italiana, contempla que cuando el trabajador esté realizando la prestación en su domicilio u en otro lugar, utilizando equipos dotados de pantalla de datos, de manera sistemática o habitual, tiene derecho a hacer un descanso de quince minutos por cada

ciento veinte minutos de aplicación continuada a la pantalla de datos. Esta pausa se considera para todos los efectos legales, parte integrante del horario de trabajo y, como tal, no puede ser absorbible por acuerdo que impliquen la reducción del horario total de trabajo.

Los trabajadores serán sometidos a una vigilancia sanitaria por parte del médico competente, con especial referencia a los riesgos para la vista y los ojos y para los riesgos de los órganos musculo-esqueléticos de conformidad con la periodicidad y la modalidad definida en el artículo 176 del Decreto Legislativo No. 81 del 2008.

El empleador tiene entonces la obligación de evaluar con anterioridad los riesgos asociados a la realización de las actividades, analizando, los puestos de trabajo con particular referencia a los riesgos para la vista y los ojos, a los problemas relacionados con la postura y a la fatiga física-mental, además de las condiciones ergonómicas y de higiene ambiental, de conformidad con el párrafo 1 del artículo 174 en cuestión.

Además de estas obligaciones, en el caso específico del teletrabajo subordinado a domicilio, le corresponde al empleador, la tarea de instalar el puesto de trabajo en el domicilio del teletrabajador y garantizarle el cumplimiento de las normas vigentes. Vale la pena precisar que la obligación de seguridad a cargo del empleador no se extiende a toda la casa del trabajador, sino solo al puesto de trabajo, según lo definido por el legislador mismo. En particular, el legislador, en el artículo 173, párrafo 2,

del decreto legislativo no. 81 del 2008, define cual es el puesto de trabajo, respecto del cual se debe garantizar esa seguridad, estableciendo que es el conjunto que comprende los equipos dotados de pantallas de datos, posiblemente con teclado u otro sistema de entrada de datos, incluido el mouse, el software, los equipos conectados, la CPU, el teléfono, el módem, la impresora, la silla, el portadocumentos, así como el ambiente de trabajo circundante.

En Colombia, para garantizar la igualdad laboral de los teletrabajadores frente a los demás empleados, en cuanto a la salud y prevención de riesgos laborales, ha sido importante regular las condiciones laborales especiales que regirán las relaciones entre ellos y las organizaciones que los contraten. De hecho, la Ley 1221 de 2008, en su artículo 6, consagra las garantías laborales, sindicales y de seguridad social para todos los teletrabajadores, estableciendo en su numeral 6, literal c), que esa igualdad de trato deberá fomentarse, respecto de la protección en materia de seguridad social de conformidad con lo previsto en la Ley 100 de 1993 – por la cual se crea el Sistema General de Seguridad Social Integral, – así como las demás normas que la modifiquen o adicionen o en las disposiciones que regulen los regímenes especiales. Es importante mencionar que la Corte Constitucional mediante Sentencia C-337/2011 declaró exequible de manera condicionada este literal, en la medida que se entienda que la protección en materia de seguridad social a favor de los teletrabajadores, también incluye el sistema de

subsidio familiar, de conformidad con la ley. En el entendido que si el teletrabajador efectivamente desempeña actividades laborales a favor de un tercero y existe una vinculación laboral con la respectiva empresa a la que presta sus servicios, sin duda alguna estos trabajadores, de acuerdo con el marco normativo regulador del Sistema de Subsidio Familiar, deben gozar de sus beneficios.

Esta igualdad laboral de los trabajadores, respecto de los demás trabajadores, también se predica de otras disposiciones. Por ejemplo, en lo relativo al pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, a las obligaciones de las partes en seguridad y previsión de riesgos profesionales, que serán las definidas por la normatividad vigente, sin embargo, se establece que el empleador incorpore en el reglamento interno del trabajo o mediante resolución, las condiciones especiales para que opere el teletrabajo en la empresa privada o entidad pública.

En materia de riesgos laborales, el artículo 9 del Decreto 884 de 2012, establece que las Administradoras de Riesgos Laborales – ARL – en coordinación con el Ministerio del Trabajo, deberán promover la adecuación de las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo a las características propias del teletrabajo, para lo cual deberán elaborar una guía de prevención y actuación en situaciones de riesgo, adaptada a las condiciones de los teletrabajadores, para ser suministrada al teletrabajador y empleador.

Dentro de las medidas preventivas en el lugar de trabajo, es necesario establecer un Plan de Prevención de Riesgos Laborales para el teletrabajo, donde el empleador será responsable de brindar las garantías laborales y de promocionar e implementar las medidas y los correctivos necesarios en salud y prevención de riesgos, deberá verificar las condiciones del sitio de trabajo, entregar a la ARL el Acuerdo de Teletrabajo, informar y dar copia al teletrabajador de la política de la entidad en materia de Salud y Seguridad, asegurar que el teletrabajador realice el autorreporte de las condiciones de teletrabajo. Por su parte, el teletrabajador deberá asegurarse de cumplir con las normas y atender las recomendaciones del empleador y la ARL. Por su parte esta última, tendrá a su cargo la responsabilidad de brindar la asesoría necesaria para que empleador y teletrabajador tengan la información suficiente y clara para protegerse ante las eventualidades.

En caso de que el lugar elegido no sea el domicilio del trabajador, sino otro espacio definido por el empleador, éste deberá sujetarse a las recomendaciones de la Guía Técnica para la Promoción de la Salud y la Prevención de los Riesgos Laborales en el Teletrabajo, la cual ofrece los parámetros generales para que una empresa, con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales, desarrolle acciones de promoción de la salud y la prevención e intervención de las condiciones de riesgo presentes en el lugar de trabajo, al implementar la modalidad de teletrabajo.

En esta Guía se encontrarán contenidos relacionados, entre otros, con:

- a. Evaluación inicial: donde se verificarán las condiciones del sitio de trabajo donde se llevará a cabo el teletrabajo.
- b. Medidas de prevención y control: se presentan algunas recomendaciones a nivel de seguridad y salud, que pueden ser aplicadas en el sitio de teletrabajo. En cuanto a las condiciones de seguridad, se avisa sobre: orden y aseo, riesgos eléctricos, riesgos locativos, desplazamientos en vía pública y emergencias. Y en cuanto a las condiciones de salud, se recomienda sobre: hábitos y estilos de vida y trabajo saludables, riesgos biomecánicos, conservación auditiva y riesgos psicosociales.

Por último, en la Guía se contempla el caso de los accidentes de trabajo, en donde se dan unos parámetros al teletrabajador que lo padece.

Se contempla, así mismo, las inspecciones al lugar donde se lleva a cabo el teletrabajo por parte del empresario y las autoridades correspondientes.

Para concluir, me parece apropiado indicar que si bien existe una regulación al respecto en materia de salud y seguridad en el trabajo, en la medida que tanto en Italia como en Colombia se aplica la normatividad que regula a los trabajadores que se encuentran en la empresa, se establecen mecanismos para proteger a los trabajadores que realizan esta forma de trabajo de las adversidades que pueden encontrar desde su propia casa, o

desde donde se lleve a cabo el teletrabajo, se requiere de más participación tanto empresarial como del mismo trabajador e intensificar los controles a los puestos de trabajo. Una verificación de las condiciones de higiene y de seguridad de quien realiza esta forma de trabajo.

5. Análisis de una encuesta sobre el teletrabajo

Realicé una encuesta hace aproximadamente 3 meses, con personas entre los 25 y 40 años (100 entrevistados), de nacionalidad italiana y colombiana. Donde el 88% de los encuestados se encuentra ya activo en el mercado de trabajo.

La encuesta la podrá visualizar en el siguiente link:
<https://es.surveymonkey.com/r/J98DQ5P>

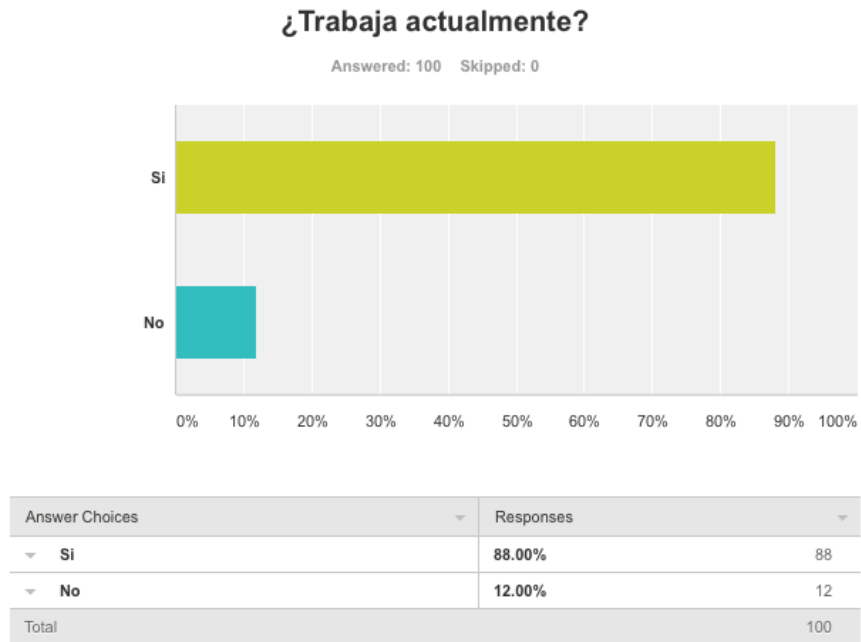
El objetivo de esta encuesta era recabar datos estadísticos para identificar los conocimientos que tenía este grupo de personas sobre el teletrabajo. Si bien es una encuesta muy general, nos permite analizar desde un punto de vista más objetivo, qué creen las personas sobre esta figura, cómo se proyecta y en que se podría contribuir para mejorarla.

El cuestionario consta de 8 preguntas que se analizarán a continuación:

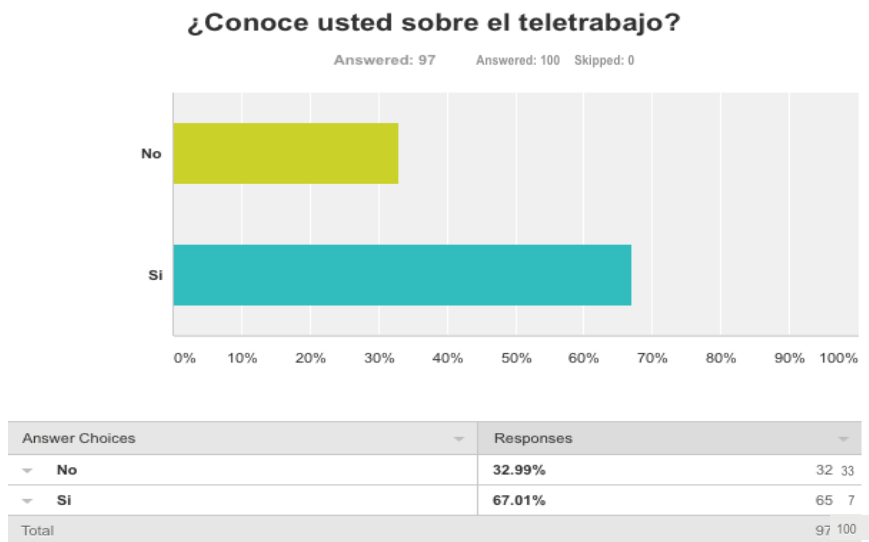
Al menos, el 67% de los entrevistados conoce sobre el teletrabajo (Gráfica 2), de ese porcentaje de respuestas afirmativas, un 60% corresponde a las mujeres (Gráfica 3).

EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO EN COLOMBIA Y SU ANÁLISIS COMPARADO CON ITALIA

Gráfica 1

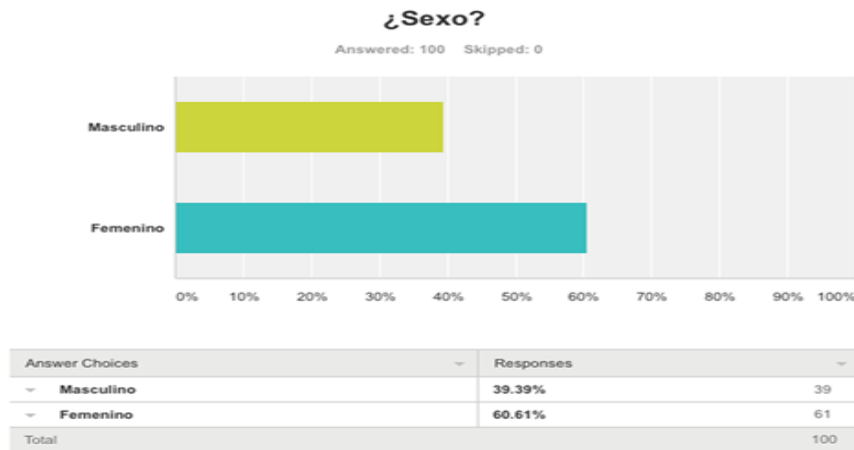


Gráfica 2



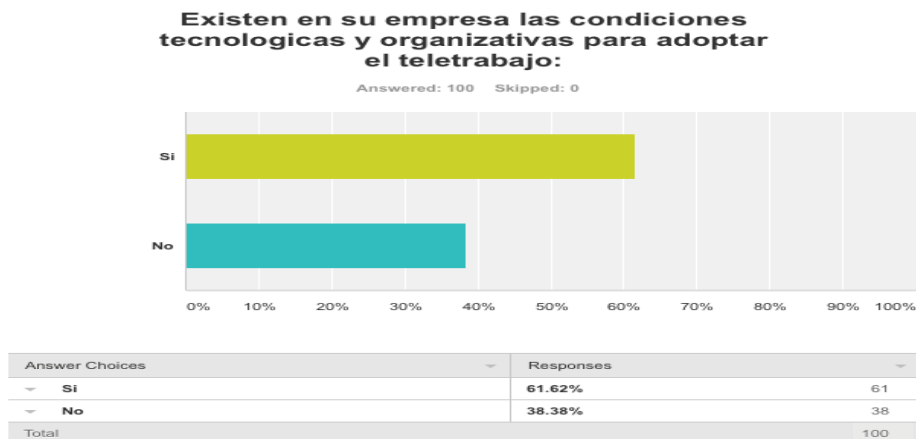
EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO EN COLOMBIA Y SU ANÁLISIS COMPARADO CON ITALIA

Gráfica 3



Esto demuestra que hay un buen conocimiento sobre el tema. Por otro lado, se pudo apreciar que, al menos, en el 61% de los casos existen en las empresas las condiciones tecnológicas y organizativas para adoptar el teletrabajo (Gráfica 4) y que, según la experiencia del 80% de los encuestados, es posible adoptar el teletrabajo en todos los sectores jerárquicos (Gráfica 5).

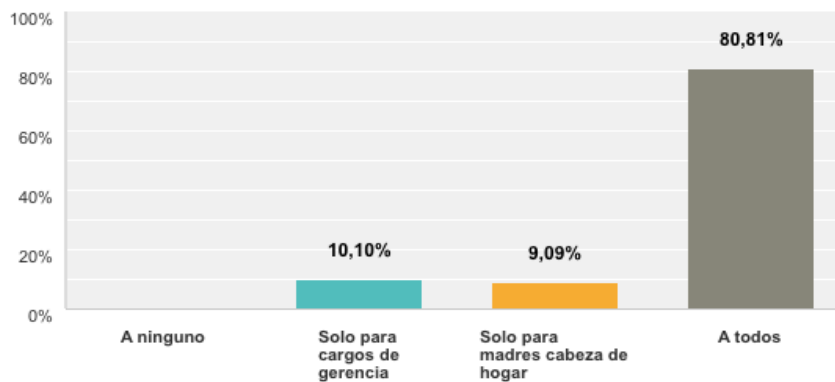
Gráfica 4



Gráfica 5

El teletrabajo es una forma de organización laboral, donde el trabajador realiza la prestación de trabajo en un lugar diverso de la sede principal de la empresa, mediante el uso de las tecnologías de la información y la comunicación TIC. Según usted ¿a qué nivel jerárquico es posible adoptar el teletrabajo?

Respondido: 99 Omitido: 1



Opciones de respuesta	Respuestas
▼ A ninguno	0,00% 0
▼ Solo para cargos de gerencia	10,10% 10
▼ Solo para madres cabeza de hogar	9,09% 9
▼ A todos	80,81% 80
Total	99

Los resultados muestran que, en la gran mayoría de los entrevistados, el 70% creen que el teletrabajo tiene como principal ventaja la relativa al ahorro en tiempo de movilidad (Gráfica 6), mientras que un 50% cree que el teletrabajo representa un ahorro para la empresa debido a una reducción en los gastos de operación.

EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO EN COLOMBIA Y SU ANÁLISIS COMPARADO CON ITALIA

Es de resaltar que más del 46% de los entrevistados opinan que el teletrabajo permite gestionar el propio tiempo y dedicarse a la familia, y que un 47% piensa que el teletrabajo implicaría una reducción de gastos para el trabajador.

Gráfica 6

Dentro de las siguientes posibles ventajas que representaría adoptar el teletrabajo, indique el valor para cada una de ellas:

	Gestionar el propio tiempo y dedicarse a la familia.	Ahorrar tiempo en movilidad (casa - trabajo, trabajo - casa).	Posibilidad de una mejor organización para el desarrollo de la actividad de trabajo.	Aumentar la producción del trabajo.	Reducción de gastos en la empresa.	Reducción de gastos para el trabajador.	Total	Promedio ponderado
▼ Nada	0,00% 0	0,00% 0	0,00% 0	50,00% 1	50,00% 1	0,00% 0	2	1,00
▼ Muy poco	8,33% 1	0,00% 0	41,67% 5	33,33% 4	8,33% 1	8,33% 1	12	2,00
▼ Poco	5,33% 4	2,67% 2	28,00% 21	29,33% 22	16,00% 12	18,67% 14	75	3,00
▼ Bastante	20,50% 49	11,30% 27	19,25% 46	17,99% 43	15,06% 36	15,90% 38	239	4,00
▼ Mucho	17,04% 46	25,93% 70	10,37% 28	10,74% 29	18,52% 50	17,41% 47	270	5,00

En cuanto a los motivos críticos percibidos por los entrevistados sobre la adopción del teletrabajo (Gráfica 7), resultan claros algunos aspectos:

- El 36% de los encuestados opina que hay poco conocimiento y experiencia sobre el tema;
- El 19% que no es claro el marco legal del teletrabajo
- El 11% opina que el teletrabajo puede aislar al trabajador del contexto empresarial.

Sin embargo, frente a estas dificultades, aparece una clara tendencia de los encuestados a la introducción del teletrabajo en la propia empresa, como se vio en la gráfica 4, donde el 61% de los encuestados consideran que es viable implementar el teletrabajo en la empresa, frente a un 38% que considera que no es posible su adopción.

Desde el punto de vista del trabajador, se perciben algunos problemas en la adopción del teletrabajo; en particular, permanece siempre alto el porcentaje de aislamiento del teletrabajador. El conocimiento de que este tipo de trabajo pueda evidentemente permitir la introducción de parámetros de evaluación de procesos y de productos más eficaces y de satisfacer las expectativas de las partes parece no ser suficiente para dar al teletrabajador la garantía de una oportunidad profesional similar a la de sus colegas que se encuentran en la empresa.

En la gráfica 7 se muestran los datos a la pregunta sobre los principales riesgos que implica la adopción del teletrabajo, de las

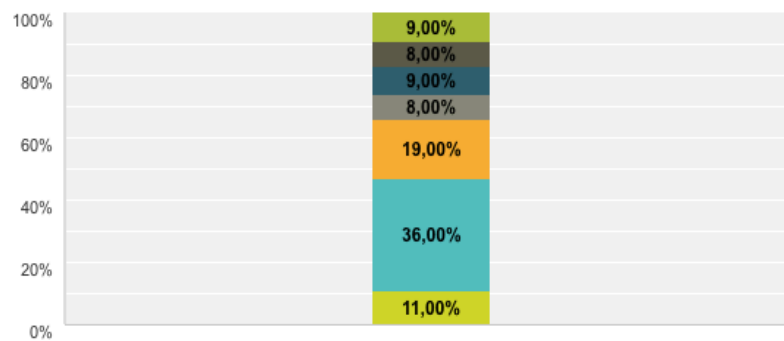
EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO EN COLOMBIA Y SU ANÁLISIS COMPARADO CON ITALIA

respuestas aparece claro que los riesgos mayores son los que tienen que ver con el propio trabajador, en cuanto a su aislamiento y que podría producirse una falta de productividad debido a que no hay un control directo sobre aquel a través del propio empleador.

Gráfica 7

Por qué motivo piensa usted que las empresas no quieren adoptar esta forma de trabajo:

Respondido: 100 Omitido: 0

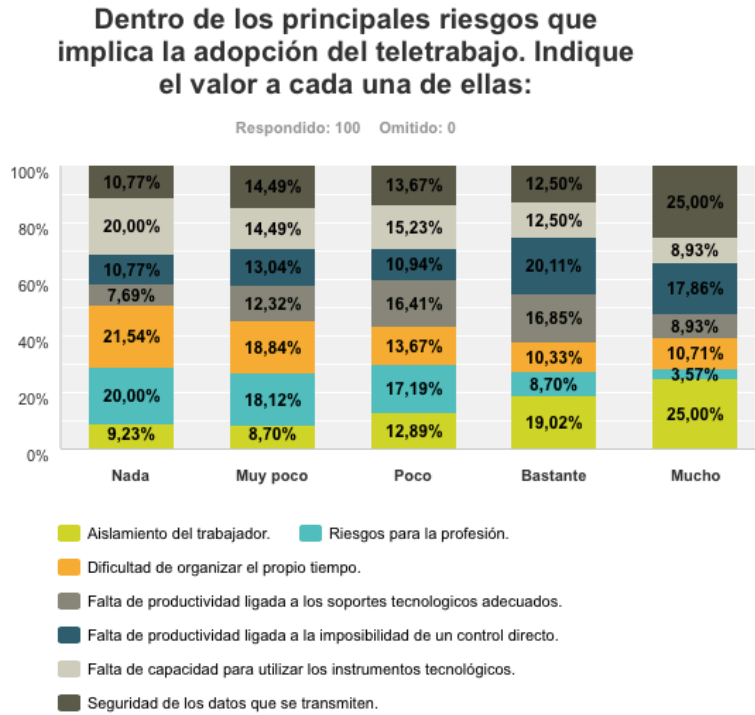


- Aislamiento del trabajador.
- Falta de experiencia o conocimiento del tema.
- No es claro el marco legal y regulatorio del teletrabajo.
- No existe interés por parte del empleador y el trabajador.
- Problemas de comunicación.
- Problemas sindicales.
- Problemas con la formación de los teletrabajadores.
- Altos costos en la implementación de las tecnologías de la información y la comunicación.

Opciones de respuesta	Respuestas
▼ Aislamiento del trabajador.	11,00% 11
▼ Falta de experiencia o conocimiento del tema.	36,00% 36
▼ No es claro el marco legal y regulatorio del teletrabajo.	19,00% 19
▼ No existe interés por parte del empleador y el trabajador.	8,00% 8
▼ Problemas de comunicación.	9,00% 9
▼ Problemas sindicales.	0,00% 0
▼ Problemas con la formación de los teletrabajadores.	8,00% 8
▼ Altos costos en la implementación de las tecnologías de la información y la comunicación.	9,00% 9
Total	100

EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO EN COLOMBIA Y SU ANÁLISIS COMPARADO CON ITALIA

Gráfica 8



	Aislamiento del trabajador	Riesgos para la profesión	Dificultad de organizar el propio tiempo	Falta de productividad ligada a los soportes tecnológicos adecuados	Falta de productividad ligada a la imposibilidad de un control directo	Falta de capacidad para utilizar los instrumentos tecnológicos	Seguridad de los datos que se transmiten	Total	Promedio ponderado
Nada	9,23% 6	20,00% 13	21,54% 14	7,69% 5	10,77% 7	20,00% 13	10,77% 7	65	1,00
Muy poco	8,70% 12	18,12% 25	18,84% 26	12,32% 17	13,04% 18	14,49% 20	14,49% 20	138	2,00
Poco	12,89% 33	17,19% 44	13,67% 35	16,41% 42	10,94% 28	15,23% 39	13,67% 35	256	3,00
Bastante	19,02% 35	8,70% 16	10,33% 19	16,85% 31	20,11% 37	12,50% 23	12,50% 23	184	4,00
Mucho	25,00% 14	3,57% 2	10,71% 6	8,93% 5	17,86% 10	8,93% 5	25,00% 14	56	5,00

Conclusiones

El estudio y análisis del fenómeno desde su teoría a la práctica, tomando los puntos relevantes del fenómeno en los dos países comparados ha puesto de manifiesto algunas de las razones por las cuales el teletrabajo en Colombia ha ido en aumento y en cambio en Italia no cogió tanta fuerza esta forma de organización.

Se resalta la normativa jurídica del teletrabajo en Colombia, que con una ley y posterior Decreto Reglamentario logró regular de manera individual esta modalidad de trabajo, indicando la forma y contenido del contrato de teletrabajo, y también dando ciertos parámetros al empresario al momento de implementar el teletrabajo en la empresa.

En Italia, uno de los principales problemas desde el punto de vista jurídico fue el hecho de no haber sido capaz de acoger la esencia misma del teletrabajo, a menudo regulado, tanto en la teoría como en la práctica, como cualquier tipología contractual, aplicándole las mismas reglas de los otros contratos y no entenderla como una nueva forma de organización del trabajo, utilizada como una palanca de productividad para la empresa, de lucha contra el desempleo y de bienestar para el trabajador.

Incorporar a la carta los principios y las reglas generales establecidos a nivel europeo los cuales, aunque sin duda pueden servir de directrices para la correcta aplicación del fenómeno, no son suficientes, por si solas, para crear una nueva cultura al interno de la sociedad y de los negocios de cada país, se requerirá de una

regulación específica que recoja todos los elementos integrantes del fenómeno, que exista un sistema de incentivos, que haga acogedor el fenómeno tanto para el empresario como para el trabajador.

De tal manera que esta nueva cultura podrá tener éxito, si las empresas, en primer lugar, inician a escalar el muro de reticencia que hasta ahora se ha construido en contra de esta forma de organización del trabajo, entendiendo que no solo se trata de una nueva forma de trabajar a distancia, usando las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, sino que además representará el trabajo del futuro, una nueva forma de trabajo mucho más ágil, siempre más a la mano de todos y que será utilizable por un número mayor de categorías profesionales.

No podemos fingir de no darnos cuenta que el mundo ha cambiado, que debemos adaptar la realidad a la práctica y esto influye a lo que se consideraba como el modelo tradicional del trabajo, y de cuanta importancia pueden tener esas formas de trabajo que se están adaptando a estas nuevas realidades y exigencias. Por lo tanto se hace necesario aceptar que el mundo del trabajo cambio y con ello las formas de ofertarlo y de realizarlo para así poder adaptarnos a estos cambios y también a las nuevas necesidades de los empleadores y trabajadores.

Como lo resalté en el presente texto esta forma de organizar el trabajo, llamado teletrabajo, representa una ecuación gana y gana, que beneficia a los empleadores, trabajadores, sociedad y medio ambiente, que entre otras cosas, debemos advertir en cuanto a este último, que las alarmas por contaminación recorren el planeta,

convirtiéndose en uno de los problemas de salud pública más importantes del mundo. Esta contaminación si bien es provocada en gran parte por la quema de carbón (más alta en los países donde se hace uso de las calefacciones), también lo es por las emisiones de vehículos, y una de las formas de corregir y ayudar al medio ambiente es precisamente a través del teletrabajo, que ayudaría precisamente a reducir en cierta forma esta contaminación, al evitar los sucesivos traslados en los diferentes medios de transporte de la casa al trabajo y viceversa.

Por otro lado, es importante destacar que para que esta disciplina pueda ser eficaz deberá ir acompañada de la introducción de una serie de incentivos a favor de la empresa que decida experimentar esta forma de organización del trabajo. La necesidad de establecer un incentivo para esta forma de organización del trabajo, es indispensable, debido a la gran desconfianza que aún impera en las empresas en adoptar este instrumento.

Por último es importante advertir que en Italia, con la ley de estabilidad podría pronto aprobarse un diseño de ley que se refiere a quien practica lo que en inglés se llama “*Smart working*”, el llamado “trabajo ágil”. Nueve artículos que regulan un aspecto siempre más importante del trabajo moderno, hasta hoy regulado por el acuerdo europeo sobre el teletrabajo, que Italia ha aplicado por primera vez y que ahora encuentra plena existencia en esta propuesta. El trabajo ágil es una prestación efectuada por los trabajadores dependientes. En el 75% de los casos, significa trabajar desde la casa e interesa en igual medida a hombres y mujeres. El viejo teletrabajo, en muchas

ocasiones considerado degradante y una forma de organización para quien no tiene la posibilidad de trasladarse, tendrá reglas y garantías diversas. Con esta nueva modalidad se llena un vacío y se crean las condiciones para una organización del trabajo más moderna que ofrece más libertad en la gestión de los tiempos de vida y de trabajo.

El teletrabajo en Colombia por el contrario es una tendencia que crece cada vez más, bajo el argumento de generar ciudades más sostenibles, promover la productividad, reducir los costos y mejorar la calidad de vida del trabajador, de hecho Colombia ocupa el segundo puesto en América Latina en implementar el teletrabajo.

No obstante los esfuerzos que ha hecho Colombia por implementar dentro de la normativa nacional el teletrabajo, falta mucho camino por recorrer. En el sector público por ejemplo, uno de los retos para que esta modalidad laboral siga avanzando será que más entidades del Gobierno se vinculen a programas de teletrabajo, permitiendo de esta manera a los trabajadores realizar sus actividades a distancia. Por otro lado, será necesario que el acceso a las tecnologías sea a la vez mucho más fácil y menos costoso.

En fin, estamos dentro de un mundo laboral nuevo, donde juega cada vez más el uso de las nuevas tecnologías y donde se hace necesario producir más y a menos costo y donde debido al uso de las tecnologías de la información y la comunicación, necesitamos de métodos más ágiles para trabajar, así entonces debemos concebir el teletrabajo como un acto de responsabilidad, como el primer paso hacia un nuevo modo de organizar el trabajo, en términos de

EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO EN COLOMBIA Y SU ANÁLISIS COMPARADO CON ITALIA

confianza y satisfacción mutua de las partes, estableciendo el trabajo en modo cooperativo y participativo, dejando a un lado la concepción antigua de tener que visualizar al trabajador durante la jornada de trabajo, ocupando una puesto en la oficina pero tal vez no aportando a la producción de la misma.

LITERATURE REVIEW

Sumario: **1.** Introducción. – **2.** Configuración general y marco legal. -
2.1. Definición del teletrabajo. – **2.2.** Modalidades de teletrabajo.
– **2.2.1.** Según el lugar de la prestación. – **2.2.2.** Según el tipo de
conexión. – **2.2.3.** Según el horario de trabajo. – **2.2.4.** Según la
dependencia del teletrabajador. – **3.** Naturaleza jurídica del
teletrabajo. – **4.** Teletrabajo en Colombia. – **4.1.** Teletrabajo en
el sector público. – **4.2.** Teletrabajo en el sector privado. – **5.**
Teletrabajo en Italia. – **5.1.** Teletrabajo en la administración
pública. – **5.2.** Teletrabajo en el sector privado. – **6.** Ventajas y
desventajas del teletrabajo.

1. Introducción

Por teletrabajo, comúnmente se entiende el trabajo realizado con el auxilio de las tecnologías informáticas y a distancia, es decir el llevado a cabo en un lugar diverso de la sede principal de la empresa.

Esta nueva forma de trabajo ha surgido gracias al auge y utilización de internet, los cambios económicos, las exigencias sociales, el avance e implementación de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación (TIC), que ofrecen al empleador y al trabajador una herramienta, favoreciendo la movilidad y flexibilidad en el trabajo, por lo que no es necesaria la presencia física del trabajador en el puesto de trabajo tradicional (entendido como puesto de trabajo el espacio que

ocupa una persona en una empresa, institución o entidad, desarrollando algún tipo de actividad o empleo), y en consecuencia se presentará un trabajo deslocalizado, descentralizado o a distancia que evitará que el empleador requiera a la persona física del trabajador para la prestación de un servicio, como decía Nilles cuando acuñó por primera vez el término “teletrabajo”, considerándolo como “cualquier forma de sustitución de desplazamientos relacionados con la actividad laboral por tecnologías de la información”, o también como una forma de “enviar el trabajo al trabajador, en lugar de enviar al trabajador al trabajo”, véase: DI MARTINO, Vittorio, y WIRTH, Linda: “Teletrabajo: Un nuevo modo de trabajo y de vida”; Revista Internacional del Trabajo, vol. 109, 1999, núm. 4, p. 471.

Las Tecnologías de la Información y la Comunicación, es un concepto que tiene dos significados. El término “Tecnología de la información (TI)”, se utiliza a menudo para referirse a cualquier forma de hacer computo, es decir la ciencia que estudia métodos, técnicas, procesos, con el fin de almacenar, procesar y transmitir información y datos en formato digital. Y también se usa como el nombre de un programa de licenciatura, que se refiere a la preparación de los estudiantes para satisfacer las necesidades de tecnologías en computación y comunicación de negocios, salud, escuelas y otros tipos de organizaciones. Véase: *Association for computing Machinery. Information Technology*: http://computingcareers.acm.org/?page_id=7

El término “Tecnología de la comunicación (TC)”, consiste en la transmisión de una información de un emisor hacia un receptor. Siendo el emisor, el mensaje, el canal, el receptor, el código y el contexto, los elementos en todo proceso de comunicación, de tal forma que si el emisor y el receptor están lejos uno del otro, se hablará de comunicación a distancia o telecomunicación. Véase: *Ministerio de Educación, Cultura y Deporte*.

Gobierno de España. Recursos didácticos:

<http://recursostic.educacion.es/secundaria/edad/4esotecnologia/quincena3/pdf/quincena3.pdf>

Las TIC por lo tanto son ese conjunto de tecnologías desarrolladas para gestionar información y enviarla de un lugar a otro; facilitan el almacenamiento de información, el procesamiento de la misma para poder calcular resultados y elaborar informes.

Las TIC se presentan en el mercado de trabajo como un abanico de soluciones muy amplio no solo para el trabajador sino también para el empleador. Agilizando las comunicaciones y permitiendo a las empresas producir más y en menos tiempo, y en el caso del trabajador le permitirá adquirir autonomía en la actividad desarrollada, una aproximación real entre la vida laboral y aquella familiar, ya que podrá distribuir su carga de trabajo.

De esta manera el Teletrabajo, a través de una buena utilización de las Tecnologías de la Información y la Comunicación, le ofrecerá al trabajador un sinnúmero de posibilidades o digamos alternativas para poder desarrollar la labor para la cual fue contratado, de una manera eficiente, flexible y autónoma. Véase: MARTÍNEZ SÁNCHEZ Á., PÉREZ PÉREZ M., LUIS CARNICER P., VELA JIMÉNEZ M. J., Teletrabajo y flexibilidad: efecto moderador sobre los resultados de la empresa, Asociación Científica de Economía y Dirección de Empresas, España 2006, pp. 229-262 <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80702909>

Es importante anotar que el trabajador, denominado teletrabajador podrá realizar la actividad de trabajo desde su casa, la de un amigo, otra oficina, un hotel, un carro, o cualquier otro lugar; utilizando las TICS para poder llevar a cabo la misma, es decir, mediante un ordenador, un celular, una tablet, entre otras. Ese trabajador que está haciendo uso del teletrabajo,

estará ahorrando tiempo de desplazamiento – desde su casa a la oficina y viceversa – además, los tiempos muertos en el trabajo – es decir, las horas dentro de la jornada de trabajo en la oficina que se pierden porque no hay tareas a realizar – significarían para el trabajador una ganancia, al poder el trabajador redistribuir su carga horaria.

Hoy en día existen muchas ocupaciones que están vinculadas – a las instalaciones, los clientes, los usuarios – que no requiere de la presencia del trabajador en su puesto de trabajo y pueden ser realizadas a distancia utilizando las TICS. De esta manera se disminuyen los tiempos de desplazamiento y se reducen los tiempos muertos sin tareas que realizar. También plantea una replanificación del trabajo; de horas en la oficina a horas dedicadas al trabajo.

El teletrabajo se presentó en los 70 como una opción para la realización o desempeño de diversos puestos de trabajo que ha ido ganando adeptos a lo largo de los años hasta llegar a ser una alternativa importante en los proyectos de erradicación del desempleo tanto de la Unión Europea como en América Latina.

El presente trabajo pretende resaltar la figura del teletrabajo desde el punto de vista del empleador, el trabajador, la actividad de trabajo y el medio ambiente, defendiendo la importancia de este fenómeno social y su inclusión en el mercado laboral; sin obviar la incidencia que tienen las tecnologías de la información y la comunicación en este proceso de inclusión. Véase: <http://www.elprofesionaldelainformacion.com/contenidos/2001/abril/1.pdf>

2. Configuración General y Marco Legal

2.1. Definición de teletrabajo

La palabra teletrabajo proviene de la raíz latina “tele” que denota distancia o lejanía, Véase: Telemática: «Aplicación de las técnicas de la telecomunicación y de la informática a la transmisión a larga distancia de información computarizada» (Real academia española, Diccionario de la Lengua Española, 22a. edición, 2001). Debiéndose entender que el teletrabajo es el trabajo ejecutado a distancia. Para profundizar véase: Aplicación de la informática a las telecomunicaciones» (Barrero Fenández, Antonio. El teletrabajo, Madrid: Editorial LIBSA, 2000, p. 159.

Su nacimiento se remonta a principios del los años setenta cuando Jack NILLES – profesor de la *University of Southern California*, investigador de la NASA, estudioso de la política de transporte, creador de los estándares utilizados para juzgar los mayores proyectos de telecomunicaciones – acuñó, por primera vez, el término “teletrabajo”, considerándolo como “cualquier forma de sustitución de desplazamientos relacionados con la actividad laboral por tecnologías de la información”, o también como una forma de “enviar el trabajo al trabajador, en lugar de enviar al trabajador al trabajo”. Introdujo también en sus propios artículos los términos “*telework*” y “*telecommuting*” definidos, el primero, como “cualquier forma de sustitución de viajes de trabajo a través del uso de las tecnologías de la información” y el segundo como “aquella parte del teletrabajo relacionada al problema de la transferencia física desde y hacia el lugar central de trabajo”. Léase NILLES, Jack, *The telecommunications-transportation tradeoff, Options for tomorrow and today*, Jala International, California, 1973.

El desarrollo tecnológico, sin embargo, no estaba para la época lo suficientemente avanzado para que el teletrabajo fuera una realidad masiva y solo 20 años después, su utilización se hizo más generalizada en Estados Unidos. Muchas empresas, entre

ellas, IBM, decidieron lanzar proyectos pilotos, dando la oportunidad a todos los trabajadores que quisieran teletrabajar, entendiendo el fenómeno como una fuerza de trabajo flexible. Lease: Estudio mundial del capital humano 2008, Revelando el ADN de la fuerza de Trabajo Flexible. IBM Global Business Services.

ftp://ftp.software.ibm.com/la/documents/gbs/commond/services/bcs/CHRO_study_08_es1.pdf

Así se fue presentando el teletrabajo como una opción para la realización o desempeño de diversos puestos de trabajo que fueron ganando adeptos a lo largo de los años hasta llegar a ser una alternativa importante en los proyectos de erradicación del desempleo, como fue el caso de EEUU y también en la Unión Europea y América Latina.

De esta forma, empresas multinacionales, primero en EEUU y luego en Europa, fueron incorporando el teletrabajo como fuente de empleo. Véase: RUBBINI, Nora Inés y MANCUSO, Gilda, ¿El Teletrabajo Necesita De Una Nueva Metafora?. *VI Jornadas de Sociología de la UNLP*. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Departamento de Sociología, La Plata.

Existen diversos términos para referir el trabajo efectuado por una persona a distancia y mediante la telemática o más ampliamente, por medio de las telecomunicaciones. Como se lee en: «Aplicación de la informática a las telecomunicaciones» (Barrero Fernandez, Antonio, *El teletrabajo*, Madrid: Editorial LIBSA, 2000, p. 159).

Alvin Toffler, quien en su obra "La tercera ola", predijo la aparición de una nueva modalidad de trabajo en el hogar basada en las nuevas tecnologías, como un "*nuevo modo de producción hace posible: un retorno a la industria hogareña sobre una nueva base electrónica y con un nuevo énfasis en el hogar como centro de la sociedad (...)*" Léase: TOFFLER, Alvin. "La tercera ola". Ediciones Orbis, Madrid,

1985. Citado por MARAMBIO CATÁN, Gustavo. “Trabajo informático a domicilio”. Publicado en <http://www.laleyonline.com.ar>

A partir de ese momento han surgido una serie de definiciones de este modelo laboral, que, sin embargo, a menudo pecan por una falta de unanimidad en razón de las distintas perspectivas científicas (económica, sociológica, social o jurídica), de los distintos estudiosos, así como de los diferentes tipos en que puede manifestarse el teletrabajo, teniendo en cuenta la rápida evolución de la modalidad tecnológica utilizada. Véase: Villatoro, P., & Silva, A. (2005). *Estrategias, programas y experiencias de superación de la brecha digital y universalización del acceso a las nuevas tecnologías de información y comunicación (TIC): un panorama regional* (Vol. 101). United Nations Publications.

El ámbito organizacional es el punto a partir del cual, el teletrabajo adquiere mayor relevancia, ya que desde este podemos identificar y conocer las relaciones entre los elementos relativos a la organización y gestión del trabajo. En ese sentido véase: Thornburn, O. (1994). Technology-Enabled Work arrangements. Conferencia de presentación al Telework. *Telecommuting Seminar*. Ottawa Business Show. 26 de abril. Canada. Donde se señala que el aspecto clave del teletrabajo no es de carácter técnico, sino organizativo y social. Y en ese mismo sentido Turbé-Suetens, plantea que es “*en el marco del estudio de la organización donde deberán ser decididas las formas que tomará el teletrabajo en la empresa, puesto que se trata de una decisión política*”, véase: Turbé-Suetens, N. (1995). Mise en oeuvre du Télétravail. Personnel, No. 356, enero, pp. 48- 51.

De las muchas definiciones que podemos encontrar en la doctrina, podemos señalar aquellas que nos aproximen a una buena representación de este modelo laboral en el mercado de trabajo y a una correcta adecuación a un marco jurídico del

teletrabajo. Partiendo de estas definiciones, podremos extraer también sus características y elementos esenciales.

Entonces, entre los varios conceptos encontrados, podemos mencionar aquellas que centrándose y describiendo los aspectos característicos del teletrabajo, lo definen como: “*una forma de trabajo efectuada en una ubicación alejada de la oficina central o instalaciones de producción y que implique una nueva tecnología que permita la separación y facilite la comunicación*” (Organización Internacional del Trabajo de Ginebra) OIT; “*una forma flexible de organización de trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral, e implica el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el teletrabajador y la empresa*”, véase: RAY, Mike; HODSON, Noel; GORDON, Gil. “El Teletrabajo”. Fundación Universidad de Empresa. Madrid: Citado por FERNÁNDEZ GAGO, Roberto. En Capital Humano N°110, Madrid, Abril 1998, pp. 48. “*(...) una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular*”, véase: *Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo*, Suscrito en Bruselas el 16 de julio del 2002 por organizaciones representantes de los empleadores y por la Confederación Europea de Sindicatos (CES), el *Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo* establece la obligatoriedad de su cumplimiento en todos los países de la Unión Europea, a los que debe agregarse Noruega e Islandia.

A continuación se presentan una serie de definiciones traídas por diferentes autores y organismos sobre el teletrabajo:

CEE (1993) Comisión Económica Europea: *Método de realizar el trabajo mediante el cual una proporción del tiempo el empleado está a distancia de las oficinas; y cuando el trabajo se realiza con el uso de TIC's y de tecnologías de transmisión de datos*. Para profundizar léase:

Almeida, A. E. (2010). Teletrabajo y Globalización. *Revista N° 8 Diciembre 2010*, 19.

Di Martino y Wright (1990), Telework: a new way of working and living: Es el trabajo efectuado en un lugar apartado de las oficinas centrales, el trabajador no mantiene contacto personal alguno con sus colegas, pero está en condiciones de comunicarse con ellos. Para profundizar léase: Di Martino, V., & Wirth, L. (1990). Telework: A new way of working and living. Int'l Lab. Rev., 129, 529.

AET Asociación Española de Teletrabajo: *Es la utilización de los medios de telecomunicación para ejecutar un trabajo en el lugar y en el momento en que los resultados son los mejores. El lugar puede ser la residencia del trabajador u otro lugar de interés. Para profundizar léase: Abregat, M. B., & Gallego, E. C. (2002). Teletrabajo y salud: un nuevo reto para la Psicología. Papeles del psicólogo, 83, 55-61.*

Olson (1988), Organizational Barriers to Telework: *Trabajo realizado fuera de los límites organizacionales, espaciales y temporales normales, apoyados por las TIC's. Para profundizar léase: Olson, M. H. (1988). Organizational barriers to telework. See Korte et al, 1988, 77-100.*

Gaeta (1995), *Il telelavoro: legge e contrattazione. Prestación de quien trabaja con un instrumento telemático topográficamente ubicado fuera de la empresa por cuyo encargo o interés la prestación es desarrollada. Véase: GAETA, Lorenzo. Il telelavoro: legge e contrattazione. Giornale di Diritto del Lavoro, Relazioni Industriali, 1995, no 68.*

Thibault (2002) *El teletrabajo: Forma de organización y/o ejecución del trabajo realizado en gran parte a distancia y utilizando las técnicas informáticas y de telecomunicación. Para profundizar léase: Segovia, A. J., & Aranda, J. T. (2003). Algunas consideraciones en torno al Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo. Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, (72), 35-67.*

Gordon y Hudson lo definen como “(...) una forma flexible de organización de trabajo que consiste en el desempeño de la actividad

profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral, e implica el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el teletrabajador y la empresa”, véase: Mokyř, J. (2001, December). The Rise and Fall of the Factory System: Technology, firms, and households since the Industrial Revolution. In Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy (Vol. 55, No. 1, pp. 1-45). North-Holland.

Finalmente podemos citar dentro de las definiciones relevantes en la doctrina, la traída para el efecto por la Organización Internacional del Trabajo OIT, que al respecto señala que es “(...) cualquier trabajo efectuado en un lugar donde, lejos de las oficinas o los talleres centrales el trabajador no mantiene un contacto personal con sus colegas, pero puede comunicarse con ellos a través de las nuevas tecnologías”, véase: Olivares Andrade, R. A., & Anabalón Sepúlveda, M. (2014). *Teletrabajo y estrés laboral, una relación significada por trabajadores de una empresa de servicio* (Doctoral dissertation, Universidad Academia de Humanismo Cristiano).

Ahora, vista las distintas definiciones que giran en torno al teletrabajo, se puede decir que el teletrabajo es una modalidad de trabajo, que se realiza a distancia, que implica en la ejecución del trabajo a realizar, la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación y que esa realización del trabajo a distancia (fuera de la sede principal de la empresa) puede manifestarse de diversas formas.

A continuación analizaremos las diversas formas en que puede manifestarse el teletrabajo.

2.2.Modalidades de Teletrabajo

Son muchas las variables con base en las cuales es posible distinguir y clasificar los varios tipos de teletrabajo. Al igual y

como ocurre con la definición, no existe aún una clasificación estándar de sus diferentes formas. Su clasificación por ahora dependerá del lugar donde se lleve a cabo la prestación, el tipo de conexión, la dependencia del trabajador y el horario de trabajo.

2.2.1. Según el lugar de la prestación

En esta variable, debemos decir que el teletrabajo es ante todo trabajo a distancia, es decir realizado lejos del lugar donde el resultado es esperado, lejos del empleador o el cliente donde va dirigida la prestación. Léase: D. Jordi Adell, *Debate Europa. Claves para modernizar el modelo social europeo desde la perspectiva de los jóvenes y empresarios*. 27 febrero de 2003. <http://www.uv.es/ticape/pdf/adell.pdf>. En este sentido quien contrata el trabajo no puede vigilar su ejecución físicamente. Véase: THIBAUT, J. *El teletrabajo: Análisis Jurídico Laboral*, CES, España, 2000, p 26.

Este elemento locativo nos lleva a hablar en primer lugar del teletrabajo a domicilio (o desde la casa), Vease: LENGUITA, Paula; DUHALDE, Santiago; VILLANUEVA, María Marta. *Las formas de control laboral en tiempos de la teledisponibilidad. Análisis sobre la organización del teletrabajo a domicilio en Argentina*. En Séptimo Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. 2005. En este el trabajador, a distancia, utilizando un teléfono celular, un ordenador, una Tablet u otro medio que las tecnologías ofrecen, realiza la prestación para la cual fue contratado, desde su propia habitación, vale decir, desde su propia

casa. En esta modalidad gracias a las TICs recibe y envía flujos de información. En ese sentido véase: GIMÉNEZ, Alejandro Orero; ERASO, Javier Caamaño; DAÑOBEITIA, Juan Ramón Arraibi. *El teletrabajo como factor de mejora competitiva de las PYMEs: modalidades aplicables*. Dirección y Organización, 2000, p157.

El segundo es el teletrabajo en una oficina satélite (o telecentro). Se trata de una oficina ubicada en un lugar distinto respecto de la sede de la empresa, pero siempre conectada a esta mediante una conexión informática. Está oficina o bien pertenece a la propia empresa o a varios empresarios.

<http://tecnologiaedu.us.es/cursos/28/html/cursos/11/4.htm>,

Véase: COLOM GORGUES, Antonio. CIRIEC-España, *Revista de Economía, Social y Cooperativa*, No. 49, agosto 2004, pp. 77-116.

Esta forma de trabajo a distancia puede también presentarse en la variante del telecentro. Se trata de un lugar donde los trabajadores asisten y encuentran en este los instrumentos necesarios para ejecutar su actividad, ya que cuentan con la dotación en equipos de telecomunicaciones e informática necesarios. Para profundizar más sobre el Telecentro véase en este sentido Eraso, A. B., & Garcés, A. E. (2014). El teletrabajo en España: Regulación y experiencias piloto en empresas españolas. *Revista Iberoamericana de Ciencias Empresariales y Economía*, vol. 4 No. 4. Estos centros les permiten a los trabajadores una mayor comodidad en el sentido que podrán prestar su actividad en el lugar más próximo a su residencia. Además, es ideal tanto para el trabajador que

ahorrara tiempo y gastos de desplazamiento como para la empresa, que dividiría los costos de maquinaria y equipos. Desde un punto de vista económico véase: María Felicidad Campal García. Los telecentros y las bibliotecas públicas: nuevas alianzas para la sociedad de la información.

El tercero es el teletrabajo móvil <http://www.telework-mirti.org> o itinerante, es el caso de aquellos que desarrollan la prestación de trabajo no en un lugar determinado, sino que están en constante movimiento, se desplazan frecuentemente y mantienen siempre contacto con la empresa a través de un enlace informático.

El trabajo itinerante comporta la elección de un diseño organizativo previo, es decir la característica distintiva de los teletrabajadores móviles es que ellos se desplazan de un lugar a otro, sin necesidad de hacer uso de una oficina, en cambio utilizan medios de telecomunicación y la informática, y siempre están equipados con teléfonos móviles, computador portátil, tablets, etc. En ocasiones las empresas a las que representan cuentan con un centro de trabajo para estas personas con equipamiento que les permite realizar algunas tareas, en un tiempo mínimo respecto de su jornada laboral total y sin que necesariamente exista una regularidad en el uso de estas instalaciones por parte de los teletrabajadores móviles. Léase: Rubio González, R. (2010). La transformación de los mercados laborales: el teletrabajo y sus alcances para el caso de Santiago, Chile. *Revista de Geografía Norte Grande*, (45), 125.

Se trata de una tendencia que está en un aumento y que se consolida cada vez más. Es por esto que el teletrabajo

móvil representa una ventaja tanto para el empleador como para el trabajador, dada la creciente agilidad de las herramientas informáticas que la evolución tecnológica pone continuamente a disposición, para la empresa representa inversión en innovación y contribuye a marcar una diferencia en el mercado, al contar no solo con profesionales más especializados en áreas puntuales, sino también que pueden desplazarse y encontrar información de primera mano. Y para el teletrabajador porque le permite desplazarse libremente y encontrar los espacios adecuados para teletrabajar.

2.2.2. Según el tipo de conexión

Corresponde a otra de las variantes en las cuales se manifiesta el teletrabajo. Está hace referencia a la forma como se realiza la comunicación de la prestación, es decir, a la posibilidad de efectuar la transmisión de ordenes entre el empleador y el teletrabajador. Vease: THIBAUT ARANDA, Xavier. El teletrabajo. CES Colecciones Estudios. Madrid. 2000. p. 319

Entonces, hablamos en primer lugar del teletrabajo *on line* o conectado, que esta caracterizado por la conexión telemática, es decir el dialogo interactivo entre el ordenador situado en la empresa y los distintos terminales. Debe haber uso de las telecomunicaciones para recibir, informar, recoger órdenes de trabajo y resultados hacia la empresa y viceversa. Véase: FERNÁNDEZ ROCHA S. "Una nueva forma de trabajar: el teletrabajo. En: V Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima,

Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2001, p. 142.

Los datos transitan en una doble vía, gracias a específicas redes informáticas (internet o intranet), permitiendo así una comunicación constante entre las dos partes de la relación laboral y facilitando la actividad de control por parte del empleador.

El segundo es el teletrabajo *one way line*, o en un solo sentido, en esté la conexión entre el teletrabajador y el empleador es unidireccional, es decir del ordenador del trabajador a la empresa y de este a aquel. Entoncés, el teletrabajador realiza su actividad con un terminal conectado al ordenador o sistema central de la empresa, donde se fluyen los datos, pero sin la posibilidad de control directo por parte del empleador. Como se lee en: Carrillo, D. T. K. (2003). Teletrabajo: Regulación jurídico-laboral. Gaceta Laboral, Volumen 9, número 3. Rodríguez, Francisco Antonio. “El teletrabajo en España. ¿Trabajo subordinado o autónomo?. En: V Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2001, p. 228.

Dentro de esta variante de la conexión, también encontramos en tercer lugar el teletrabajo *off-line* o desconectado, donde no existe una interacción entre el teletrabajador y la empresa, por lo tanto la realización de la prestación se lleva a cabo a través de correos, mediante el envío de discos flexibles, CD-Roms, disquetes u otros medios tecnológicos o mecánicos.

Y por último está el teletrabajo *two way line* o interactivo, en donde el teletrabajador desarrolla su actividad con un

terminal conectado a una red, permitiendo intercambiar la información con la empresa y con los diferentes ordenadores. Existe un dialogo interactivo y permanente durante todo el tiempo de desarrollo del trabajo. Véase: Cámpora Oñate, C. y Monsalves Lara, D. (2007), Teletrabajo como medida para la conciliación trabajo y familia: estudio de caso IBM. Departamento de Administración, Facultad de Administración y Economía, Universidad de Santiago de Chile, Santiago, Chile.

2.2.3. Según el horario de trabajo.

El horario de trabajo, es otra de las variantes por la cuales podemos clasificar el teletrabajo, así este permite distinguir entre:

Teletrabajo a tiempo completo, en donde el tiempo de trabajo es el correspondiente al de los trabajadores tradicionales. Se trata, en la mayor parte de los casos, de trabajo continuativamente on-line, todos los días de la semana y toda la jornada. Así ocurre usualmente con las personas free lance, que trabajan por cuenta propia y venden sus servicios a las empresas. Véase: Ortiz Chaparro, Francisco, El teletrabajo. Una nueva sociedad laboral en la era de la tecnología, Madris: McGraw-Hill / Interamericana de España, 1997, p.56.

El segundo es el teletrabajo a tiempo parcial (o alternado), es el más difuso y regulado, en este se prevé una alternancia entre el trabajo realizado en el domicilio del trabajador y aquel llevado a cabo en la empresa, que puede manifestarse por horas o por días a la semana. Se considera indispensable que los teletrabajadores vayan a

sus empresa, al menos, un día a la semana. Véase: Ortiz Chaparro, Francisco, El teletrabajo. Una nueva sociedad laboral en la era de la tecnología, Madris: McGraw-Hill / Interamericana de España, 1997, p.58.

Y el tercero es el teletrabajo discontinuo, en éste es el teletrabajador quien decide autónomamente si trabaja desde la casa o desde la oficina.

2.2.4. Según la dependencia del teletrabajador.

Otra de las variables es la relativa al teletrabajo dependiente, parasubordinado o autónomo, clasificación que nos lleva a establecer la naturaleza jurídica del teletrabajo, razón por la cual la estudiaremos en el siguiente apartado.

3. Naturaleza jurídica del teletrabajo.

Así como en la definición y clasificación del teletrabajo, su naturaleza jurídica no ha sido fácil de identificar.

Establecer si el teletrabajo se encuentra dentro de una relación de trabajo o si por el contrario se trata de un trabajo autónomo, no resulta tarea fácil. *“cuando en el panorama socio laboral surge un fenómeno nuevo, como el teletrabajo, la primera tarea que debe afrontar el iuslaboralista es la de determinar la naturaleza jurídica, incluyéndolo en alguna de las categorías legales ya existentes, o en caso de imposibilidad, reclamar una regulación “ad hoc”»,* en ese sentido véase: THIBAUT ARANDA, X., El Teletrabajo. CES Colecciones Estudios. Madrid. 2000. p. 41.

Es a partir de las distintas posturas, de los diversos elementos esenciales del teletrabajo, y de las varios tipos sobre los cuales puede presentarse el teletrabajo que podremos construir su naturaleza jurídica y por tanto su encuadramiento entre los diferentes tipos de actividad regulados por el legislador.

Adquiere de esta manera relevancia el tema de la subordinación en el desarrollo y ejecución del teletrabajo. Es importante anotar que para algunos autores, en el teletrabajo, la subordinación no desaparece, existe más bien un debilitamiento de este aspecto por la razón de la no presencia física del trabajador en la empresa. En este sentido véase: RODRÍGUEZ, F.A., *El teletrabajo en España. ¿Trabajo subordinado o autónomo?»* En: *V Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2001, p. 230.

Esa facultad que tiene el empleador de dar órdenes a sus empleados, de disponer de su capacidad y fuerza de trabajo según sus instrucciones, necesidades y conveniencias, no se presenta a cabalidad en el teletrabajo.

Algunos autores sostienen la ausencia total de la subordinación en la prestación del teletrabajo. En ese sentido véase: ROBORTELLA, AMORIM, L.C., *O moderno Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1994. El teletrabajo, encuentra un espacio más grande en el trabajo realizado por cuenta propia, por varias razones. En primer lugar, el desarrollo del teletrabajo se inscribe en un marco de desempleo, en una política de fomento al empleo por cuenta propia y a una búsqueda de flexibilidad, que es la fuente de profundos cambios en la gestión empresarial. En segundo

lugar, muchos trabajadores a veces, aceptan el trabajo autónomo como el único medio de encontrar ocupación. Y tercero, la finalidad de estimular el trabajo por cuenta propia, conlleva un punto de inflexión en la legislación y en la jurisprudencia, que facilita el camino del trabajo autónomo, en detrimento del trabajo subordinado. En este sentido véase: ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., *Teletrabajo, en Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*, p.787-793.

Para otros, existe una complejidad para fijar los límites de los elementos constitutivos de la subordinación, - el poder disciplinario que ejerce el empresario sobre el trabajador y, el poder de dirección y orientación en sus labores específicas en la organización empresarial, - sin embargo en estos casos no se puede desconocer que ambos elementos vienen incorporados al propio instrumento de trabajo, dando al teletrabajador una independencia de hecho reflejada en la distancia que lo separa de la empresa pero no a nivel funcional, pues no se podría decir que la falta de un supervisor en un lugar determinado de trabajo pueda considerar a aquel trabajador como menos subordinado en el sentido jurídico del término. Así lo expresa Javier Thibault “*el nuevo modo de organización de la actividad laboral que representa el teletrabajo no elimina la noción misma de subordinación, que toma, si acaso, otra forma, más sutil, más difusa: la subordinación deviene en telesubordinación*”, véase en ese sentido: Thibault Aranda, Xavier. “Aspectos jurídicos del teletrabajo“. *Revista Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. Madrid. 1998.nº.11. (...) “*el computador actuará como medio de control sobre la actividad del trabajador y a su vez, como su instrumento de trabajo*”. En efecto, el poder de dirección u orientación en esta nueva forma de

actividad empresarial, se realiza a distancia y el trabajador es controlado a través de mecanismos informáticos que miden los tiempos de trabajo, sus ausencias, descanso e incluso sus errores.

Sobre esta nueva dimensión del concepto de subordinación laboral en el marco de las nuevas tecnologías de la información, el Tribunal Supremo español en sentencia del 3 de febrero del 2003 sostuvo *“en el actual sistema productivo, caracterizado por una variedad de prestaciones de servicios, la nota de dependencia no se manifiesta necesariamente a través de los indicadores clásicos de tiempo, lugar o modo de realización del trabajo, como jornada y horario preestablecido, puesto de trabajo en fábrica u oficina, ordenación y control continuos etc, sino que se refleja también en otros posibles aspectos de la ejecución del trabajo, que están en función del tipo de servicios presentados en cada caso”*, véase: STS Madrid 3 de febrero de 2003 [R. 5220/2002].

Se habla entonces de una nueva forma de subordinación, en el sentido que el trabajador sigue indirectamente conectado con el empleador y se habla entonces de una telesubordinación o parasubordinación. Véase: ALOISE, M. *Rapporti di agenzia e parasubordinazione*. p.8. Disponible en <http://csdle.lex.unict.it>.

Para otros el teletrabajo se considera dentro de la categoría del trabajo autónomo, porque de lo contrario se advertiría de las garantías normativas, ya que en ese tipo de trabajo, - eminentemente, técnico e informal – hay un cierto grado de autonomía organizativa en cuanto a la ubicación del teletrabajador y su horario de trabajo. Además de la no exigibilidad de su presencia física en la empresa. En ese sentido véase: MADERA, M., *L’atipicità del rapporto di*

telelavoro. *Revista Lavoro e Previdenza Oggi*. Milano, ano XXVI, marzo, 1999.

Otros por el contrario sostienen que lo que se presenta es un debilitamiento de la subordinación, ya que el trabajador sigue conectado a la empresa por medio precisamente de las tecnologías de la información y la comunicación.

4. Teletrabajo en Colombia.

Una de las características del teletrabajo es la realización a distancia de la prestación de trabajo, es decir la no presencia física del trabajador en la sede de la empresa. Esta sola situación llevo a que en Colombia se hiciera necesario regular el teletrabajo, ya que no se aplicaban las disposiciones sobre jornada laboral, lo cual podía generar abusos por parte del empleador por sobrecarga de trabajo. Todo esto sumado a el hecho de que se consideraba que el teletrabajo no era trabajo, llevo al legislador colombiano a reglamentar la figura del teletrabajo y a establecer unos derechos y garantías para los teletrabajadores.

Antes de mencionar la definición que para tal efecto consagra el legislador colombiano, es importante advertir, que el teletrabajo se encuentra constituido por algunos de los principios que enmarca la Constitución Política, como lo son:

El artículo 25 CP: *“El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”*.

El Artículo 53 CP: *“El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes*

principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

(...).

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores”.

El artículo 54 CP: *“Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.*

Además de estos principios que consagran la especial protección que se le debe dar tanto al trabajo como al trabajador y la obligación que tiene el Estado de protegerlo e incentivarlo, encontramos que el teletrabajo también se soporta en otras normas legales como lo son, el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 1221 de 2008, que le dio nacimiento a esta modalidad de trabajo y establece las normas para promoverlo y regularlo, véase la ley en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31431>, la Ley 1341 de 2009, que en su artículo 6 define uno de los instrumentos a través de los cuales se lleva a cabo

el teletrabajo, las llamadas TICS *“Las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, son el conjunto de recursos, herramientas, equipos, programas informáticos, aplicaciones, redes y medios, que permiten la compilación, procesamiento, almacenamiento, transmisión de información como voz, datos, texto, video e imágenes...”*. También el artículo 3, literal C de la Ley 1429 de 2010, que establece la obligación para el Gobierno de diseñar y promover programas de formación, capacitación, asistencia técnica y asesoría especializada que conduzca a la formalización y generación empresarial del empleo y el teletrabajo; el Decreto 884 de 2012 que viene a reglamentar la Ley 1221 de 2008 y a constituirse junto con la ley en los impulsores del Teletrabajo en Colombia y finalmente la Ley 1562 de 2013, que modifica el Sistema General de Riesgos Laborales y establece algunas disposiciones aplicables al Teletrabajo.

Dentro de este marco normativo, el teletrabajo en Colombia se encuentra definido en el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008 como una forma de organización laboral *“que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y 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”*.

Posteriormente viene el Decreto 884 de 2012 que reglamenta la Ley 1221 de 2008 y cuyo objeto es establecer las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirá la relación entre empleador y teletrabajador, estableciendo que el teletrabajo *“es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas*

utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC- para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”.

A su vez, la Ley 1221 de 2008 precisa que el teletrabajador es la “*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*”. Es decir, es la persona que en el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera de la sede principal de la empresa, en cualquiera de las formas definidas por la ley.

La amplitud jurídica del concepto alcanza no solo a la caracterización del teletrabajador en relación de dependencia. En su artículo 2º establece que: “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 oficina¹.

La Ley 1221 de 2008 busca crear herramientas para promocionar e impulsar este tipo de contratación, ordenando la implementación de una política pública del fomento al teletrabajo y creando la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo. Por su parte, el artículo 3 parágrafo 3 dispone que esta política dará prelación a las personas en situación de discapacidad, población en situación de desplazamiento forzado, población en situación de aislamiento geográfico, mujeres cabeza de hogar, población en reclusión, personas con amenaza de su vida, etc.

En Sentencia C-337 de 2011 M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, la Corte Constitucional, estableció que mediante la Ley 1221 de 2008, Colombia establece una legislación que garantiza los derechos laborales de los teletrabajadores, con el reconocimiento, de suma importancia, que se está en presencia de una verdadera relación laboral y por tanto, se aplica en sus relaciones la legislación laboral colombiana. Ello se encuentra acorde con la tendencia internacional de regular esta nueva forma de subordinación, para evitar posibles abusos y el desconocimiento de los derechos laborales en aras de la eficiencia empresarial.

En efecto, a pesar de que el uso de las tecnologías de la comunicación y las telecomunicaciones en el marco de un contrato laboral, trae consigo una redefinición del concepto de subordinación, ésta se presenta aunque adopta de diversas maneras (por ejemplo, control a través de sistemas

¹ Sentencia C-351 del 19 de junio de 2013 de la Corte Constitucional, M.P. Jorge Ignacio Pretelt.

operativos), que incluso pueden ser más estrictas que las formas de subordinación tradicional.

Es por ello que el artículo 6 de Ley en estudio, establece medidas específicas que pretenden evitar el abuso del que puede ser objeto el teletrabajador en razón de la naturaleza especial de su labor. Así, se señala que no les serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno. No obstante la anterior, el Ministerio de la Protección Social deberá adelantar una vigilancia especial para garantizar que los teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo. De la misma manera, se garantiza el pago en las mismas condiciones que los empleados tradicionales y se ordena que la asignación de tareas permita el descanso creativo, recreativo y cultural.

En Colombia se hace necesario regular jurídicamente el teletrabajo, debido a que no hay una presencia física del trabajador en la empresa y no se aplican las disposiciones sobre jornada laboral, lo cual puede generar abusos por parte del empleador por sobrecarga de trabajo. También se debe a que muchas veces se tiene un concepto errado el cual se considera que el teletrabajo no es trabajo, y esto genera precarización laboral, motivo por el cual se hace necesario respetar los derechos y garantías de los teletrabajadores a partir de la reglamentación de la ley 1221 de 2008.

4.1. Teletrabajo en el sector público.

Inicialmente, se consideró que la Ley 1221 de 2008 sólo era aplicable al sector privado y a los trabajadores cuya relación

laboral se regía por el Código Sustantivo de Trabajo, teniendo en cuenta que no se hizo mención al sector público en su articulado.

No obstante, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), efectuó un análisis sistemático e integral de la ley, encontrando que las distintas formas de vinculación que los servidores públicos tienen con el Estado, no constituyen un impedimento para aplicar esta modalidad de trabajo en el sector público.

Posteriormente, la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, se adelantaron los trabajos investigativos y todas las gestiones que culminaron con la expedición del Decreto 884 del 30 de abril de 2012. Los aspectos que regula este Decreto para los servidores públicos, son los siguientes:

- Los elementos que deben definirse para establecer esta modalidad de trabajo con el servidor público.
- Las garantías laborales que deben rodear al teletrabajador.
- El ajuste en los Manuales de Funciones.
- Las obligaciones de las partes en seguridad y previsión de riesgos profesionales.
- La jornada laboral.
- La evaluación del desempeño.

En Colombia, la voluntariedad constituye elemento necesario para que opere el teletrabajo en el sector público. Sin embargo, a diferencia de lo que sucede en el sector privado, donde también es indispensable este elemento, se debe atender a unas condiciones especiales como es el caso

de que la función que desempeña el trabajador sea susceptible de ser realizada a través de esta modalidad. De allí que se debe adaptar el manual de funciones y competencias laborales a las condiciones del teletrabajo.

La forma como deberán reglamentar las entidades públicas a nivel interno a los teletrabajadores, es a través de los manuales de funciones y competencias laborales, con el fin de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo como una forma de organización laboral. Véase: <http://www.mintrabajo.gov.co/teletrabajo/abece-del-decreto-reglamentario-de-teletrabajo/teletrabajo-en-el-sector-publico.html>

Estimada la necesidad de implementar el teletrabajo en la entidad pública y definidas las funciones aptas para ser desempeñadas por esta modalidad, y las capacidades requeridas por los trabajadores, se debe establecer un proceso en el cual se determinen los criterios de selección de los teletrabajadores en la entidad.

Los criterios pueden contener, entre otros aspectos, prioridad en caso de la población que se encuentra en condición de vulnerabilidad o en situación de discapacidad, madres en estado de lactancia, madres o padres cabeza de hogar. Otra opción es que la entidad pública establezca un comité que se encargue de la selección de los teletrabajadores.

El Ministerio del Trabajo ha diseñado una especie de lista de chequeo que debe ser observada por las Entidades del sector público que pretendan implementar esquemas de trabajo. En dicho documento se hace relación a los siguientes aspectos:

- La adopción del Teletrabajo debe ser voluntaria. Acuerdo entre las partes sin que la misma pueda ser impuesta por el empleador o el trabajador.
- La entidad debe adoptar una Resolución para adoptar internamente el Teletrabajo, en la cual se establezca lo que concierne al proceso de selección, requisitos, gestión de los riesgos laborales, seguridad de la información, procedimiento de entrega de la información y de equipos informáticos.
- La entidad deberá ajustar el Manual de Funciones y Competencias Laborales y los requisitos que debe cumplir el funcionario que quiera acogerse a esa modalidad. Véase: DIAZGRANADOS. L.A, El teletrabajo:
http://www.urosario.edu.co/urosario_files/33/3335a_b24-8bf8-45bf-bded-1c2cf0ae27cd.pdf

4.2. Teletrabajo en el sector privado.

En Colombia, primero que todo debemos decir que la voluntariedad en el trabajo, es un elemento indispensable y un principio básico para que el teletrabajo funcione. El empleador puede proponer esta modalidad al trabajador, y este último puede aceptar o rechazar tal solicitud. A su vez puede el trabajador proponer esta modalidad al empleador y esté también puede aceptar o no. En ambos casos no se está vulnerando ningún derecho ni incumpliendo alguna obligación. Véase: Solicitud por parte del teletrabajador para incorporarse en la modalidad de teletrabajo
http://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8423_PDF_Anexo_1.pdf

En segundo lugar el acuerdo o contrato de teletrabajo, véase: http://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8423_PDF_Anexo_2.pdf, opera cuando un trabajador vinculado por medio de un contrato de trabajo, pasa a tener la condición de teletrabajador. Este acuerdo es un documento anexo al contrato de trabajo que incorpora las especificidades en que operará el teletrabajo entre el trabajador y la empresa.

Es importante anotar que dentro del Reglamento

El trabajador una vez adquiere la calificación de “teletrabajador”, es decir

Es importante mencionar que dentro del Reglamento Interno de Trabajo debe incorporarse un capítulo especial sobre el teletrabajo. Véase: Modelo capítulo de teletrabajo en el Reglamento Interno de Trabajo: http://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8423_PDF_Anexo_3.pdf. Así mismo, es obligación de empleador informar al teletrabajador sobre las restricciones de uso de equipos y programas informáticos, la legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual, seguridad de la información y en general las sanciones que puede acarrear por su incumplimiento.

Así como el trabajador, el teletrabajador debe estar afiliado al Sistema de Seguridad Social Integral. El pago de los aportes se debe efectuar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes -PILA-. De igual manera, se debe hacer el reporte de teletrabajadores ante las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL). Véase: Modelo de formato de autorreporte de las condiciones de

teletrabajo: http://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8423_PDF_Anexo_4.pdf.

Por último es importante anotar que así como para teletrabajar se requiere la voluntariedad tanto de empleador como trabajador. El tema de la reversebilidad, es una facultad que interesa a las dos partes de esta modalidad laboral. Consiste en la posibilidad de que el teletrabajador retorne a su puesto habitual de trabajo en las instalaciones del empleador.

5. Teletrabajo en Italia.

Una definición de teletrabajo jurídicamente relevante, especialmente en el ordenamiento italiano, debe tener en cuenta las tres categorías clásicas de trabajador: subordinado, parasubordinado y autónomo.

Una actividad se configura como teletrabajo, si se cumplen las siguientes condiciones:

1. Exista deslocalización de la actividad de trabajo, respecto de la sede principal de la empresa.
2. Que esa actividad se lleve a cabo mediante el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación.
3. La actividad llevada a cabo a distancia tenga la característica de ser continua.
4. Que exista una relación de trabajo basada en un contrato en exclusiva. Véase: G. Bracchi-S. Campo dall'orto, *Telelavoro oggi. Esperienze, opportunità e possibilità di applicazione*, Milano, 1994).

El teletrabajo en Italia puede ser entendido como una forma de trabajar independientemente de la ubicación geográfica de la oficina o de la empresa, facilitado por el uso de las tecnologías de la información y la comunicación. Sin embargo, está quien afirma que se pueda trabajar sin necesidad de emplear estas tecnologías, sino simplemente con el uso de un teléfono o un fax. Véase: DI NICOLA, P., *"Introduzione. Il telelavoro realizzato"*, in Di Nicola, P., (a cura di), *Il Manuale del Telelavoro*, Roma, Edizione SEAM, 1999. Según la normatividad vigente, el teletrabajo se puede realizar tanto en la fase de contratación como en la fase de la relación de trabajo ya en curso; la normativa aplicable es la misma solo que en el segundo caso opera el principio de la reversibilidad, según el cual, por iniciativa del empleador o del trabajador, la prestación de trabajo puede volver a realizarse en la sede de la empresa.

Una definición de teletrabajo jurídicamente relevante, especialmente en el ordenamiento italiano, debe tener en cuenta las tres categorías clásicas de trabajador: subordinado, parasubordinado y autónomo.

En particular, resulta fácil de enmarcar, desde un punto de vista sistemático, el teletrabajador subordinado parasubordinado como una unidad de trabajo; no es apropiado en cambio calificar como "teletrabajador" a quien, por ejemplo, lleva a cabo la prestación de trabajo a distancia haciendo uso de medios informáticos y/o telemáticos en el ámbito de una relación de trabajo autónomo, como es el caso del consultor de empresa.

Es por esto que algunos estudiosos prefieren limitar la aplicación del concepto de teletrabajo al trabajo subordinado o parasubordinado; otros, en cambio extienden la definición

incluso al trabajo autónomo, centrándose en la estabilidad de las prestaciones proporcionadas en el teletrabajo o en la organización y exclusividad . Véase: BIAGI, M., TIRABOSCHI, M., Istituzioni di diritto del lavoro, 3ª ed., Milano, Giuffrè, 2004, p. 182.

La disciplina del teletrabajo en Italia es heterogénea y se diferencia sustancialmente en la medida que se trate del sector público o privado.

Podríamos mencionar en primer lugar el Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo firmado en Bruselas el 16 de julio de 2002, entre la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE) y la Confederación Europea de Sindicatos (CES), firmado en Italia por el Acuerdo interconfederal del 9 de junio de 2004 entre CONFINDUSTRIA (y otras 20 asociaciones de empleadores) y la *Confederazione Generale Italiana del Lavoro* (CGIL), la *Confederazione Italiana Sindacato dei Lavoratori* (CISL) y la *Unione Italiana del Lavoro* (UIL), que definen el teletrabajo como *“una forma de organización y/o ejecución del trabajo que hace uso de la tecnología de la información en el contexto de un contrato o de una relación de trabajo, en donde la actividad de trabajo, que podría llevarse a cabo en las instalaciones de la empresa, es llevada a cabo fuera de las instalaciones de la misma”*. El Acuerdo establece un marco general que busca hacer compatibles tanto las necesidades de flexibilidad propias del teletrabajo como la protección de los derechos de los trabajadores, razón por la cual extiende expresamente las mismas garantías de los empleados convencionales. Véase: GIOVANNONE M., SPATTINI S. (a cura di), *Lavoro in ambiente domestico, telelavoro e lavoro a progetto: linee guida e buone prassi per la prevenzione dai rischi, anche in chiave comparata, alla luce*

della riforma del mercato del lavoro in Italia, Progetto di Ricerca n. 1403, finanziato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, 2009, 313; LA COSTA R., MARCHITELLI V., Guida al telelavoro, Centro studi ANCL. <http://www.anclsu.com/public/guide/Guida%20al%20TeleLavoro.pdf>

5.1. Teletrabajo en la administración pública.

Las medidas relativas a la administración pública, tienden a promover la difusión del teletrabajo como una herramienta útil para la realización de los propios objetivos; el que favorece, sin embargo, al desarrollo del teletrabajo fuera de la administración pública, gracias a los instrumentos de incentivos, sobretudo fiscales. Véase: L. Angelini, *Esperienze comparate*, in a cura di L. Gaeta e P. Pascucci *Telelavoro e diritto*, Torino, Giappichelli, 1998, pag. 237-256.

En el caso de la administración pública, la *legge Bassanini ter* (L.191/1998), representa uno de las referencias normativas a la exigencia de flexibilidad del trabajo.

La primera referencia a la flexibilidad, viene consagrada en el artículo 36, párrafo 7, del Decreto Legislativo No. 29/1993, que hace hincapié en la posibilidad para la pública administración de utilizar las mismas formas contractuales flexibles de contratación y empleo de personal previstas para el sector privado (flexibilidad tipológica).

La segunda referencia a la flexibilidad es precisamente la relacionada con el teletrabajo. En este caso, la flexibilidad no invierte la tipología contractual, ya que el teletrabajo no constituye un autónomo tipo normativo de contrato de trabajo, sino un modo particular de realización de la

prestación individual (flexibilidad técnico-organizativa). Por lo tanto, no se trata, de una nueva profesión, ni de una alternativa forma de trabajo, sino mas bien de una condición estructural en la que los factores de producción asumen una función diferente de la tradicional. En ese sentido véase: VISCOMI, A., L'applicazione nelle pubbliche amministrazioni, in GAETA, L., PASCUCI, P., (a cura di), *Telelavoro e diritto*, Torino, 1998, p. 182. Se trata entonces de una forma de organización que hace flexible tanto el sujeto de la actividad que la organización misma del trabajo, en sus métodos operativos y en sus niveles de decisión, véase: TRIZZINO, F., "Il telelavoro: un'occasione per ripensare l'organizzazione delle amministrazioni, en www.inps.it.

El Protocolo sobre el trabajo público, suscrito por el Gobierno y las Organizaciones Sindicales, fue el primero en insertar el teletrabajo en la administración pública. Este documento ofrecía por primera vez, la facultad de llevar a cabo experimentaciones de teletrabajo en la estructura de la administración pública. Véase: ZURLA, P., *Telelavoro e pubblica amministrazione: un'occasione per innovare al di là delle retoriche*, in ZURLA, P., (a cura di), *Telelavoro e pubblica amministrazione*, Milano, 1998. La posibilidad para la administración pública de utilizar formas flexibles de trabajo fue posteriormente reafirmada por el Decreto Legislativo No. 80 del 31 de marzo de 1998, que hizo referencia solo a las hipótesis de flexibilidad tipológica y nada sin embargo frente al teletrabajo.

El cambio llegó con la Ley No. 191 del 16 de junio de 1998 (Comúnmente llamada. *Bassanini ter*) que contempla normas específicas sobre trabajo a distancia en la administración

pública, superando la rígida equiparación entre presencia en la oficina y trabajo llevado a cabo por los funcionarios públicos.

De hecho, el artículo 4 de la ley en mención, establece, que la administración pública puede instalar, en el ámbito de la propia disponibilidad de su presupuesto, equipos informáticos y conexiones telefónicas y telemáticas necesarias y pueden autorizar a los propios empleados a realizar, en igualdad de condiciones salariales, la prestación de trabajo, en un lugar diverso de la sede de la empresa.

El reglamento por el cual se establecen las normas de organización sobre el teletrabajo en la administración pública, fue consagrado posteriormente en el Decreto del Presidente de la República No. 70 del 8 de marzo de 1999.

El artículo 2, párrafo 1, letra a) del Decreto, define el “telelavoro” como la prestación de trabajo realizada por un empleado de la administración pública, a la cual se refiere el artículo 1, párrafo 2, del Decreto Legislativo No. 165 del 30 de marzo de 2001, “en cualquier lugar, considerado idóneo, situado fuera de la sede principal de la empresa, donde la prestación sea técnicamente posible, con el apoyo de las tecnologías de la información y la comunicación y que permitan la conexión con la administración. Véase: MAZZARO, R., CIRO, S., “L’introduzione del telelavoro nella pubblica amministrazione: dalla bassanini ter all’accordo quadro nazionale”, disponible en: http://www.diritto.it/articoli/amministrativo/mazzaro_silv.html.

5.2. Teletrabajo en el sector privado.

Como lo advertíamos anteriormente, el teletrabajo en el sector privado, viene regulado por el Acuerdo Interconfederale del 9 de junio de 2004, que lo define como “*una forma de organización y/o ejecución del trabajo que hace uso de la tecnología de la información en el contexto de un contrato o de una relación de trabajo, en donde la actividad de trabajo, que podría llevarse a cabo en las instalaciones de la empresa, es llevada a cabo fuera de las instalaciones de la misma*”.

En el sector privado no hay disposiciones legislativas que regulen expresamente cada faceta del teletrabajo. Sin embargo, en virtud del artículo 35 de la Constitución se protegen todas las formas de trabajo, principio reafirmado por el artículo 2060 del código civil, según el cual “el trabajo es protegido en todas sus formas de organización, intelectuales, técnicas y manuales. Por lo tanto, en caso de vacíos normativos, se sustituye con la disposición del artículo 12, según la cual “si una controversia no puede resolverse con una disposición en particular, se aplicaran las normas que regulan casos similares o materias análogas; si quedan todavía vacíos, se decidirá según los principios generales del ordenamiento jurídico del Estado. De tal modo se prevé el uso de la analogía legis, es decir, la regulación de los casos similares, y la analogía iuris, es decir, a los principios generales del ordenamiento italiano. En ese sentido véase: G. Arcuri, *Aspetti giuridici in a cura di G. Scarpitti e D. Zingarelli Il telelavoro : teorie e applicazioni : la destrutturazione del tempo e dello spazio nel lavoro post-industriale*, Milano, Franco Angeli, 1996, pag.203 ss.

La Ley No. 877 de 1973 sobre el trabajo a domicilio es aplicable al teletrabajo en el sector privado. A pesar que la norma se refiera al sector manufacturero, que se refiere a la

producción de los bienes materiales, para algunas disposiciones no tiene dificultades de aplicación, y en todo caso las normas deben integrarse con las disposiciones de la negociación colectiva.

A los teletrabajadores, también les es aplicable el artículo 2087 de código civil, según el cual “el empleador esta obligado a adoptar en la empresa, las medidas, que de acuerdo a las peculiaridades del trabajo, la experiencia y la técnica, son necesarias para proteger la integridad física y la personalidad moral de los trabajadores”. Véase en ese sentido: M. Biagi, *Lavoro e Information Technology: riflessioni sul caso italiano*, in *Dir. relaz. ind.* 2002, 1, 5.

En el sector privado se pueden asumir diferentes modos de funcionamiento de la teleprestación. Podemos imaginar el trabajador que lleva a cabo la propia actividad desde su domicilio o desde lugares distintos de la sede de la empresa, o incluso desde oficinas donde trabajan que pertenecen a diferentes empresas.

Cada una de estas situaciones encuentra sustento en la negociación colectiva y en la doctrina que identifica, respecto del sector privado, cuatro tipologías de teletrabajo, tales como:

1. El domicilio del teletrabajador (comúnmente denominado homework;
2. El working out;
3. El trabajo “remotizzato”
4. El centro de trabajo comunitario

6. Ventajas y desventajas del teletrabajo.

El Teletrabajo es una modalidad de trabajo a distancia mediado por las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), que ofrece grandes oportunidades y ventajas para empresas, trabajadores, gobiernos y sociedad tanto a nivel local como internacional. Entre sus beneficios podemos señalar:

- Mejora la calidad de vida y la empleabilidad.
- Posibilita el ahorro de dinero y tiempo de traslados.
- Facilita la inserción de grupos vulnerables.
- Permite disponer de mayor tiempo para otras actividades extra laborales.
- Es un instrumento apto para que los padres con hijos pequeños o aquellas personas que por alguna razón deben estar más tiempo en sus hogares puedan conciliar trabajo y familia.
- Reduce los niveles de stress, especialmente eutress.
- Facilita la continuidad laboral de la mujer luego de su licencia por embarazo, evitándole la pérdida del ingreso salarial.
- Permite que las mujeres en periodo de lactancia, puedan ejercer el derecho de amamantar conciliando la vida laboral y el trabajo.
- Es una alternativa ante situaciones de catástrofes naturales o pandemias.
- Contribuye a la mejora del medio ambiente.
- Incide en la reducción de los accidentes vehiculares cuyos valores pandémicos lo convierten en la actualidad en una de las principales causas de muerte a nivel mundial.
- Reduce considerablemente las accidentes in itinere (es

decir los que se producen en el trayecto de la casa al trabajo y viceversa).

- Permite la disminución del consumo de los recursos naturales (energía, papel, agua).
- Disminuye el calor irradiado al ambiente por los vehículos en desplazamiento, representando una modalidad sustentable que combina la faz ambiental, social y económica.
- Facilita a las empresas el ahorro en infraestructura edilicia pudiendo utilizar los mismos espacios para más puestos de trabajo.
- Aumenta la productividad dado que mejora el clima laboral, logrando que las personas puedan estar más motivadas y a gusto sin el cansancio que implica el traslado al trabajo y el consiguiente tiempo muerto.

Resulta fundamental conocer la perspectiva de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la temática, la misma expresó: *“El teletrabajo, incrementa la satisfacción personal del empleado: libres del trajín diario de tener que recorrer largas distancias, los trabajadores pueden encontrar más fácilmente un equilibrio entre la vida privada y el trabajo, y el tiempo que habrían perdido bloqueados en el tráfico puede ser dedicado a trabajar para la empresa. Los estudios demuestran que el teletrabajo reduce la rotación del personal, lo cual se traduce en el ahorro de miles de dólares en costos de formación y contratación de los nuevos empleados. Además reduce considerablemente el absentismo, en un promedio de 63% de acuerdo con una síntesis de las investigaciones sobre este tema. Una de las razones subyacentes puede ser que muchos empleados que toman una licencia por enfermedad, en realidad no están enfermos sino que se ausentan por motivos familiares, necesidades personales o a causa del estrés. La flexibilidad del horario ofrece la posibilidad a los teletrabajadores de*

encargarse de las obligaciones familiares, hacer las diligencias o programar sus citas sin perder un día completo de trabajo. El teletrabajo permite además que los empleadores ahorren dinero en el consumo de energía, bienes inmuebles y costos de reubicación. Las teleconferencias suelen estar mejor planificadas y más concentradas en el tema. Pero probablemente uno de los argumentos más fuertes a favor del teletrabajo puede ser expresado en una palabra: diversidad.

El teletrabajo también ofrece posibilidades a las personas con discapacidad que tienen dificultades para llegar al lugar de trabajo. Algunos empleadores completamente virtuales contratan personal a distancia sin haberlo visto, reduciendo la eventual discriminación a causa de la raza, la religión u otros motivos, implica enriquecer la reserva de talentos a la disposición de los empleadores. Los empleados que trabajan desde su casa además deben autogestionarse, disponer de un espacio de trabajo definido y entender que el teletrabajo no es un sustituto del cuidado de los niños, aunque ayuda a los padres que trabajan a cumplir con sus responsabilidades familiares. Los horarios de trabajo deben ser programados en base a las necesidades de la familia. También es necesario disponer de políticas en materia de permisos flexibles y bien remunerados así como servicios sociales accesibles y de calidad tanto para las mujeres como para los hombres. ”Fuente: Messenger, Jon. “Las ventajas del trabajo a distancia”. Publicada el 25 de marzo de 2013.- Disponible en Web: Consideraciones sobre el Teletrabajo enunciadas por la OIT, en el sitio www.ilo.org – Redacción OIT - Departamento de Comunicación.

Bibliografía

- ALMEIDA E. Armando., “Fortaleciendo el futuro de la justicia en Costa Rica”. Teletrabajo y Globalización. *Revista Escuela Judicial Poder Judicial, N° 8*, p. 19. Diciembre 2010.
- BARBA L. El teletrabajo y los profesionales de la información. El Profesional de la Información. p.p. 4-13. 2001
- BARRERO F. Antonio., Aplicación de la informática a las telecomunicaciones *El teletrabajo*, Madrid: Editorial LIBSA, p. 159. 2000.
- BIAGI, M., TIRABOSCHI, M., Istituzioni di diritto del lavoro, 3ª ed., Milano, Giuffrè, p. 182. 2004
- BIAGI, M., *Lavoro e Information Technology: riflessioni sul caso italiano*. Diritto Relazioni Industriali, p.p. 1-5. 2002
- CASTILLO EA. El teletrabajo, ¿cómo controlar a quien no se ve?
- COLOM G. Antonio., *Revista de Economía, Social y Cooperativa*, CIRIEC-España No. 49, p.p. 77-116. Agosto 2004.
- CAMPAL G. María-Felicidad., *Los telecentros y las bibliotecas públicas: nuevas alianzas para la Sociedad de la Información*. Foro Biblioteca y Sociedad, Murcia, 14-16 de octubre 2004.
- CARRILLO D. Tony. Kahale., “Teletrabajo: Regulación jurídico-laboral”. *Gaceta Laboral*, vol. 9, número 3. 2003

EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO EN COLOMBIA Y SU
ANÁLISIS COMPARADO CON ITALIA

CÁMPORA Oñate, C. y Monsalves Lara, D., *“Teletrabajo como medida para la conciliación trabajo y familia: estudio de caso IBM”*. Departamento de Administración, Facultad de Administración y Economía, Universidad de Santiago de Chile. Santiago, Chile. 2007

DI MARTINO, Vittorio, y WIRTH, Linda: “Teletrabajo: Un nuevo modo de trabajo y de vida”; *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 109, núm. 4, p. 471. 1999

D. J. ADELL., Debate Europa. Claves para modernizar el modelo social europeo desde la perspectiva de los jóvenes y empresarios. 27 febrero de 2003.

DI NICOLA, P., "Introduzione. Il telelavoro realizzato", in Di Nicola, P., (a cura di), *Il Manuale del Telelavoro*, Roma, Edizione SEAM, 1999.

ESCUADERO RODRÍGUEZ, R., *Teletrabajo, en Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*, p.787-793.

ERASO, A. B., GARCÉS, A. E., “El teletrabajo en España: Regulación y experiencias piloto en empresas españolas”. *Revista Iberoamericana de Ciencias Empresariales y Economía*, vol. 4 No. 4. 2014

FERNÁNDEZ ROCHA S. “Una nueva forma de trabajar: el teletrabajo”. En: *V Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Lima, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, p. 142. 2001.

GIOVANNONE M., SPATTINI S. (a cura di), *Lavoro in ambiente domestico, telelavoro e lavoro a progetto: linee guida*

EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO EN COLOMBIA Y SU
ANÁLISIS COMPARADO CON ITALIA

e buone prassi per la prevenzione dai rischi, anche in chiave comparata, alla luce della riforma del mercato del lavoro in Italia, Progetto di Ricerca n. 1403, finanziato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, p. 313. 2009

G. ARCURI, Aspetti giuridici, a cura di G. Scarpitti e D. Zingarelli
Il telelavoro: teorie e applicazioni: la destrutturazione del tempo e dello spazio nel lavoro post-industriale, Milano, Franco Angeli, p. 203 ss. 1996

GIMÉNEZ O. Alejandro., ERASO C. Javier., DAÑOBEITIA A. Juan Ramón., El teletrabajo como factor de mejora competitiva de las PYMES: modalidades aplicables. Dirección y Organización, p. 157. 2000

G. BRACCHI-S. Campo dall'orto, *Telelavoro oggi. Esperienze, opportunità e possibilità di applicazione*, Milano, 1994.

GAETA, Lorenzo. Il telelavoro: legge e contrattazione. *Giornale di Diritto del Lavoro*, Relazioni Industriali, No. 68. 1995

LENGUITA, Paula; DUHALDE, Santiago; VILLANUEVA, María Marta. Las formas de control laboral en tiempos de la teledisponibilidad. Análisis sobre la organización del teletrabajo a domicilio en Argentina. *En Séptimo Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. 2005.

Ley No.1221/2008 del 16 de julio de 2008 por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. diario Oficial. 2008; (47.052).

EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO EN COLOMBIA Y SU
ANÁLISIS COMPARADO CON ITALIA

- L. ANGELINI, Esperienze comparate, in a cura di L. Gaeta e P. Pascucci *Telelavoro e diritto*, Torino, Giappichelli, 1998, pag. 237-256.
- M. B. ABREGAT., E. C. GALLEGÓ, “Teletrabajo y salud: un nuevo reto para la Psicología. Papeles del psicólogo”, pp. 55-61. 2002.
- MAZZARO, R., CIRO, S., “L’introduzione del telelavoro nella pubblica amministrazione: dalla bassanini ter all’accordo quadro nazionale”.
- MADERA, M., L’atipicità del rapporto di telelavoro. *Revista Lavoro e Previdenza Oggi*. Milano, ano XXVI, marzo, 1999.
- MEJÍA MR. El teletrabajo en el mundo y Colombia. *Gaceta Laboral*. p.p. 29-42. 2007
- MARTÍNEZ SÁNCHEZ Á., PÉREZ PÉREZ M., LUIS CARNICER P., VELA JIMÉNEZ M. J., *Teletrabajo y flexibilidad: efecto moderador sobre los resultados de la empresa*, Asociación Científica de Economía y Dirección de Empresas, España 2006, pp. 229-262
- MOKYR, J. The Rise and Fall of the Factory System: Technology, firms, and households since the Industrial Revolution. In *Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy* . Vol. 55, No. 1, pp. 1-45. North-Holland. December 2001.
- NILLES, Jack, *The telecommunications-transportation tradeoff, Options for tomorrow and today*, Jala International, California, 1973.

EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO EN COLOMBIA Y SU
ANÁLISIS COMPARADO CON ITALIA

- OLSON, M. H. (1988). Organizational barriers to telework. See Korte et al, pp. 77-100. 1988
- OLIVARES Andrade, R. A., ANABALÓN Sepúlveda, M. “Teletrabajo y estrés laboral, una relación significada por trabajadores de una empresa de servicio”. Doctoral dissertation, Universidad Academia de Humanismo Cristiano. 2014
- ORTIZ Chaparro, Francisco, “El teletrabajo. Una nueva sociedad laboral en la era de la tecnología”, Madris: McGraw-Hill / Interamericana de España, p. 56 -58. 1997
- RAY, Mike; HODSON, Noel; GORDON, Gil. “El Teletrabajo”. Fundación Universidad de Empresa. Madrid: Citado por FERNÁNDEZ GAGO, Roberto. En Capital Humano N°110, Madrid, pp. 48. Abril 1998.
- RODRÍGUEZ, Francisco Antonio. “El teletrabajo en España. ¿Trabajo subordinado o autónomo?. En: *V Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, p. 228 a 234. 2001
- ROBORTELLA, AMORIM, L.C., O moderno Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 1994.
- RUBBINI, Nora Inés y MANCUSO, Gilda, *¿El Teletrabajo Necesita De Una Nueva Metáfora?*. VI Jornadas de Sociología de la UNLP. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Departamento de Sociología, La Plata.

EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO EN COLOMBIA Y SU
ANÁLISIS COMPARADO CON ITALIA

- RUBIO González, R. “La transformación de los mercados laborales: el teletrabajo y sus alcances para el caso de Santiago”, Chile. *Revista de Geografía Norte Grande*, (45), 125. 2010
- SEGOVIA, A. J., Aranda, J. T. “Algunas consideraciones en torno al Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo”. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (72), 35-67. 2003
- THORNBURN, O. Technology-Enabled Work arrangements. Conferencia de presentación al Telework. Telecommuting Seminar. Ottawa Business Show. 26 de abril. Canada. 1994
- TURBE-SUETENS, N. (1995). Mise en oeuvre du Télétravail. *Personnel*, No. 356, enero, pp. 48- 51.
- THIBAUT, J. El teletrabajo: Análisis Jurídico Laboral, CES, España, 2000, p 26 a 41
- THIBAUT, J. “Aspectos jurídicos del teletrabajo“. *Revista Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. Madrid. 1998.nº.11
- VILLATORO, P., SILVA, A. “Estrategias, programas y experiencias de superación de la brecha digital y universalización del acceso a las nuevas tecnologías de información y comunicación (TIC): un panorama regional”. Vol. 101. United Nations Publications. 2005.
- VISCOMI, A., L'applicazione nelle pubbliche amministrazioni, in GAETA, L., PASCUCCI, P., (a cura di), *Telelavoro e diritto*, p. 182. Torino, 1998.

ZURLA, P., *Telelavoro e pubblica amministrazione: un'occasione per innovare al di là delle retoriche*, in ZURLA, P., (a cura di), *Telelavoro e pubblica amministrazione*, Milano, 1998

Webgrafía

ALOISE, M. *Rapporti di agenzia e parasubordinazione*. p.8.
Disponibile en <http://csdle.lex.unict.it>

Association for computing Machinery. *Information Technology*:
http://computingcareers.acm.org/?page_id=7

DIAZGRANADOS. L.A, El teletrabajo:
http://www.urosario.edu.co/urosario_files/33/3335ab24-8bf8-45bf-bded-1c2cf0ae27cd.pdf

Estudio mundial del capital humano 2008, Revelando el ADN de la fuerza de Trabajo Flexible. IBM Global Business Services.
ftp://ftp.software.ibm.com/la/documents/gbs/commond/services/bcs/CHRO_study_08_es1.pdf

Incidencia de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en Europa:
<http://www.elprofesionaldelainformacion.com/contenidos/2001/abril/1.pdf>

LA COSTA R., MARCHITELLI V., *Guida al telelavoro*, Centro studi ANCL.
<http://www.anclsu.com/public/guide/Guida%20al%20TeleLavoro.pdf>

EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO EN COLOMBIA Y SU
ANÁLISIS COMPARADO CON ITALIA

Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Gobierno de España.
Recursos didácticos:
<http://recursostic.educacion.es/secundaria/edad/4esotecnologia/quincena3/pdf/quincena3.pdf>

Organización Internacional del Trabajo, OIT [en línea]. Ginebra:
OIT: 1996-2014 [citado feb 2014]. Programa de Seguridad y
salud en el trabajo. Disponible en:
<http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-es/index.htm>

TRIZZINO, F., "Il telelavoro: un'occasione per ripensare
l'organizzazione delle amministrazioni, en www.inps.it.

TOFFLER, Alvin. "La tercera ola". Ediciones Orbis, Madrid, 1985.
Citado por MARAMBIO CATÁN, Gustavo. "Trabajo
informático a domicilio". Publicado en
<http://www.laleyonline.com.ar>

Teletrabajo en el sector público en Colombia:
<http://www.mintrabajo.gov.co/teletrabajo/abece-del-decreto-reglamentario-de-teletrabajo/teletrabajo-en-el-sector-publico.html>

Ley 1221 de 2008, Por la cual se establecen normas para promover
y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31431>

Solicitud por parte del teletrabajador para incorporarse en la
modalidad de teletrabajo

EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO EN COLOMBIA Y SU
ANÁLISIS COMPARADO CON ITALIA

http://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8423_PDF_Anexo_1.pdf

Modelo Acuerdo de Teletrabajo
http://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8423_PDF_Anexo_2.pdf

Modelo capítulo de teletrabajo en el reglamento interno de trabajo
http://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8423_PDF_Anexo_3.pdf

Modelo de formato de autorreporte de las condiciones de teletrabajo
http://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8423_PDF_Anexo_4.pdf