

ANÁLISIS DEL CUMPLIMIENTO DE LA NORMAS EN SALUD OCUPACIONAL  
Y SEGURIDAD SOCIAL DEL TELETRABAJADOR DE LA CIUDAD DE BOGOTÁ  
D.C. PERIODO 2012 - 2015

ANGELA MARIA TORRES ECHEVERRY

UNIDAD CENTRAL DEL VALLE - UCEVA  
FACULTAD DE DERECHO  
TULUA  
2016

ANÁLISIS DEL CUMPLIMIENTO DE LA NORMAS EN SALUD OCUPACIONAL  
Y SEGURIDAD SOCIAL DEL TELETRABAJADOR DE LA CIUDAD DE BOGOTÁ  
D.C. PERIODO 2012 - 2015

ANGELA MARIA TORRES ECHEVERRY

Informe final de Grado presentado para optar al título de Abogada

Director:  
Dr. Harold Mora Campo  
Abogado

UNIDAD CENTRAL DEL VALLE - UCEVA  
FACULTAD DE DERECHO  
TULUA  
2016

## DEDICATORIA

A mi familia, por su apoyo incondicional y ser el pilar fundamental en todo lo que soy, por la motivación constante en ciertos momentos y que me animaron a seguir adelante.

A mis mentores académicos por compartir conmigo sus conocimientos y sabiduría.

## AGRADECIMIENTOS

A Dios por permitirme llegar a este momento tan especial en mi vida, por los triunfos y los momentos difíciles que me ha enseñado a agradecer cada día.

A la doctora María Patricia Gómez que destaco con su apoyo permanente, tiempo y disponibilidad que se hizo comfortable y motivante.

Al doctor Harold Mora Campo que se destacó con sus importantes aportes en el desarrollo de mi formación profesional.

## CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	15
1. PROBLEMA	16
1.1 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	17
2. JUSTIFICACIÓN	18
3. OBJETIVOS	19
3.1 OBJETIVO GENERAL	19
3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	19
4. MARCO REFERENCIAL	20
4.1 MARCO TEÓRICO	20
4.1.1 Antecedentes	20
4.1.2 Teletrabajo en Europa y en Estados Unidos	20
4.1.3 Teletrabajo en Colombia	22
4.2 MARCO CONCEPTUAL	23
4.2.1 Concepto del Teletrabajo	23
4.2.2 Principios generales del Derecho Laboral	26
4.2.3 Contrato de trabajo	27
4.2.4 Flexibilidad laboral	28
4.2.5 Marco Legal	29
5. METODOLOGÍA	31

5.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN	31
5.1.1 Recolección de la información	31
5.2 FASES DE LA INVESTIGACIÓN	32
5.2.1 Primera fase: Evolución que ha tenido el Teletrabajo	32
5.2.2 Segunda fase: Análisis comparativo	32
5.2.3 Tercera fase: Percepción que tiene el Teletrabajador en Bogotá	32
6. RESULTADOS	33
6.1 EVOLUCIÓN DEL TELETRABAJO EN COLOMBIA EN NÚMERO Y POR SECTOR ECONÓMICO A TRAVÉS DE INFORMACIÓN ESTADÍSTICA	33
6.2 ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA NORMATIVIDAD EXISTENTE SOBRE EL TELETRABAJO EN COLOMBIA CON PAISES DE AMÉRICA LATINA.	39
6.3 PERCEPCIÓN QUE TIENE EL TELETRABAJADOR DE LA CIUDAD DE BOGOTÁ SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVIDAD LABORAL EXISTENTE POR PARTE DE LAS EMPRESAS	55
7. CONCLUSIONES	68
8. RECOMENDACIONES	70
BIBLIOGRAFIA	71
ANEXOS	73

## LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Caracterización del teletrabajo en Colombia por sector Económico	35
Tabla 2: Caracterización del teletrabajo por tamaño de empresas	35
Tabla 3: Número de teletrabajadores por ciudades	36

## LISTA DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1: Áreas de desempeño de los teletrabajadores de la empresa	37
Figura 2: Modelo de implementación del Teletrabajo	37
Figura 3: Sitio de trabajo	38
Figura 4: Sexo	55
Figura 5: Edad	56
Figura 6: Tiempo de dedicación al trabajo	56
Figura 7: Presentar discapacidad	57
Figura 8: Ocupación principal de los encuestados	58
Figura 9: Sector económico donde se desarrolla la actividad	58
Figura 10: Formación alcanzada	59
Figura 11: Jornada en la que se realiza la labor	59
Figura 12: Horas que labora	60
Figura 13: Tipo de contrato	60
Figura 14: Donde desarrolla esta labor	61
Figura 15: Ingresos	61
Figura 16: Tipo de afiliación en salud	62
Figura 17: Afiliación riesgos profesionales	62
Figura 18: Afiliación fondo de pensiones	63
Figura 19: Programas de salud ocupacional	63
Figura 20: Información sobre el uso correcto de los equipos	64



Figura 21: Iluminación en el puesto de trabajo	64
Figura 22: El nivel de ruido ambiental le dificulta la concentración en el trabajo	65
Figura 23: Recibe capacitación constante sobre las tareas realizadas	65
Figura 24: Que beneficios le brinda esta actividad	66
Figura 25: Reconocimientos derechos laborales	66

## LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo A: Encuesta Teletrabajador	74

## RESUMEN

Palabras clave: Teletrabajo, normatividad laboral, estadísticas teletrabajo, legislación teletrabajo en América Latina.

El desarrollo diario de las tecnologías de la información y comunicación en casi todo el mundo, inciden no solamente en las relaciones personales sino en el campo de los negocios y por ende el laboral, ya que está cambiando el paradigma de que solo puede llamarse empresa a una locación fija con unos empleados que cumplen con horarios predeterminados, pero eso no significa que los derechos adquiridos por los trabajadores a lo largo del tiempo sean vulnerados porque se tengan estructuras flexibles de contratación.

Este documento tiene como objetivos: estudiar el contexto jurídico del teletrabajo en Colombia, comparándolos con otros países de América Latina como: Argentina, Chile y Costa Rica, que tienen una normatividad exclusiva para esta modalidad; presentar la evolución que ha tenido en el país y la percepción que tienen los empleados resaltando el cumplimiento de la legislación laboral. Para ello se revisó la documentación existente, tomando como referencia el Libro Blanco “El ABC del Teletrabajo en Colombia”, editado por el Ministerio de las TICs y Mintrabajo; así mismo la normatividad de cada país latinoamericano encontrándose solo la de los países mencionados anteriormente; estadísticas de la Cepal y la implementación de una encuesta con el fin de determinar si en Colombia se cumple con lo estipulado en la Ley 1221 de 2008.

En cuanto la evolución que ha tenido la modalidad del teletrabajo en el país, se tiene que solo tres de cada diez empresas conocen esta figura de contratación, por tanto, su penetración es apenas del 9%, con una cifra de teletrabajadores inferior a 35 mil, en este mismo estudio realizado por Fedesarrollo en cuanto a los beneficios señalan que: un aumento en la productividad; ahorro en gastos de transporte y el estrés que esto conlleva; reducción de costos fijos y variables, ahorro espacio físico, aumento en la rentabilidad y un mejor servicio al cliente.

Sin embargo se presentan barreras para su implementación en cuanto: restricción tecnológica aunque el Ministerio de las TIC, busca cerrar esta brecha a través de los Puntos de Vive Digital, zonas de WIFI; pero todavía existen amplias zonas en el país que carecen de energía eléctrica, con alto número de población que es analfabeta digital; altos costos de servicios de internet, factor cultural ya que el trabajador se siente desarticulado del entorno laboral, las personas requieren de una alta dosis de autodisciplina, auto organización y autonomía entre otras.

Con referencia al sector que mayor número de trabajadores contrata es el de servicios, seguido el de comercio que emplea mayor número de personas por las

televentas y dado que cada día más personas compran por internet; le sigue el sector industrial utilizado para las áreas de mercadeo y de servicio al cliente.

En el aspecto jurídico se revisó que a diferencia de otros países que incorporaron la figura del teletrabajo en sus códigos laborales, Colombia creó una ley especial para regularla, con el fin de dotar a esta modalidad de una debida seguridad jurídica garantizando a los teletrabajadores normas y principios propios. Así, Colombia se convirtió en el primer país latinoamericano en poseer una Ley Especial para promover y regular el Teletrabajo que es la Ley N° 1221 expedida el 6 de Julio de 2008; además que en los otros países se presentan vacíos en la norma, por ejemplo frente a la jornada laboral y la propiedad y uso de los equipos entre otros.

En cuanto a los resultados sobre la percepción que tienen los teletrabajadores del cumplimiento de la norma; esta encuesta se llevó a cabo en la ciudad de Bogotá D.C.; dado que es la que mayor número de personas emplea en esta modalidad, pero se tuvo mucha resistencia al solicitar la colaboración para la implementación de está limitándose el número de personas que se quería entrevistar.

Como conclusión de las respuestas analizadas; la mayoría de los teletrabajadores son de sexo masculino, están entre los 21 y 30 años de edad, son Estudiantes en la etapa universitaria, por lo que se cuenta con flexibilidad horaria, con tipo de contrato definido; con ingresos entre uno y dos salarios mínimos; la mayoría están cubiertos solo por salud, más no pensión y riesgos profesionales. Así mismo, algunos de los encuestados manifestaron que algunas empresas les quedan debiendo o no les pagan por las tareas para lo que fueron contratadas. La cobertura creciente de las tecnologías de la información y comunicación hace que la modalidad de teletrabajo, vaya en aumento cada día y se constituye en esperanza para miles de desempleados en el país, pero también es necesario que el Estado haga cumplir la Ley y para ello nada mejor que la visibilización a través de debates en la academia en las facultades de Derecho del país y en la capacitación constante de los derechos laborales en general.

## ABSTRACT

Key words: telework, labour law, statistical telecommuting, legislation of telework in Latin America.

The daily development of the technologies of information and communication in much of the world, affect not only in relationships, but in the field of business and therefore the labour is changing the paradigm that only can be called company to a location that is fixed with a few employees who meet preset schedules, but that does not mean that the rights acquired by workers over time are violated because they have flexible procurement structures.

This document has the following objectives: studying the legal context of telework in Colombia, compared to other countries in Latin America such as: Argentina, Chile, and Costa Rica, who have an exclusive regulations for this modality; present the evolution that has had on the country and the perception that employees highlighting the fulfilment of labour legislation have.

For this revised the existing documentation, taking as a reference the book white "the ABC of the telework in Colombia", edited by the Ministry of ICT and Mintrabajo; likewise the regulations of each Latin American country finding is only that of the countries mentioned above; statistics of ECLAC and the implementation of a survey in order to determine compliance with the provisions of the law 1221 of 2008 in Colombia.

As soon as the evolution that has taken the form of teleworking in the country, is that only three out of ten companies know this figure of recruitment, therefore its penetration is just 9%, with a figure of teleworkers to 35 thousand, in this same study by Fedesarrollo in terms of benefits designated to: an increase in productivity; savings in costs of transport and the stress that entails; reduction of fixed costs and variables, physical space savings, increase in profitability and a better service to the customer.

However are barriers to their implementation as soon as: restriction technology the ICT Ministry, seeks to bridge this gap through the living Digital, areas of WIFI points; but there are still large areas in the country that lack of electricity, with high number of population that is illiterate digital; high cost of internet services cultural factor since the worker feels disjointed from the work environment, people need a high dose of self-discipline, self-organization and autonomy among others.

With reference to the sector greater numbers of workers contracted is services, followed by trade which employs more people by the telesales and given that every day more people buy online; follow the industrial sector used for the areas of marketing and service customer.

In the legal aspect was reviewed that unlike other countries that embodied the figure of telework in their labour codes, Colombia created a special law to regulate it, in order to provide this form of due legal security ensuring that teleworkers own principles and standards. Thus, Colombia became the first Latin American country possessing a special law to promote and regulate the teleworking is the law N ° 1221 issued on July 6, 2008; also in other countries are presented empty in the norm, for example against the workday and the property and use of equipment among others.

In terms of the results on the perception of the fulfilment of the teleworkers; this survey was conducted in the city of Bogotá D.C.; given that is the greater number of people employed in this mode, but had much resistance to request collaboration for implementation of is limiting the number of people who they wanted to interview.

As analyzed responses conclusion; most teleworkers are male, between 21 and 30 years of age, are students at the University stage, so it has flexible hours, with defined contract; with incomes between one and two minimum wages; most are only covered for health, more non-pension and occupational hazards. Likewise, some respondents stated that some companies are having them or not pay them for the tasks for which were hired.

Increased coverage of the information and communication technologies makes the mode of telework, go on the rise every day and is hope for thousands of unemployed people in the country, but it also requires the State to enforce the law and do so for nothing better than the visibility through discussions at the Academy in the faculties of law of the country and the constant training of labour rights in general

## INTRODUCCION

Las tecnologías de información y comunicación, han evidenciado unos cambios muy importantes en las relaciones sociales y laborales, ya que estas han permitido implementar alternativas diferentes en la forma de trabajar, ya que no se requiere la presencia física del empleado en las organizaciones, dado que surge un nuevo esquema que en el caso de Colombia es poco lo que se conoce y es el teletrabajo.

Es por ello, que este proyecto pretende analizar el cumplimiento de las normas tanto jurídicas como de salud y seguridad ocupacional por parte de las empresas que cuentan con empleados que realizan sus labores en sus casas teniendo como instrumento el uso de las tecnologías. Así como realizar un análisis comparativo de la normatividad existente en Latinoamérica para conocer los vacíos existentes en la colombiana y sugerir reglamentación al respecto.

Se parte entonces en este documento dividido por capítulos por el planteamiento del problema, teniendo como marco el análisis bibliográfica a través de documentos que se han ocupado del tema; seguido de la justificación traducido en la importancia académica, social y profesional; a la vez contiene los objetivos general y específico; así como el marco referencial que contiene estadísticas del teletrabajo en Colombia, los referentes teóricos y legales; también se describe la metodología empleada la cual es exploratoria y descriptiva, con la población objeto de investigación y las fuentes de recolección de información que se constituyen en capítulos preliminares.

En el capítulo dos se muestra la evolución que ha tenido el teletrabajo en la ciudad de Bogotá y se identifican los sectores económicos en los cuales se desarrolla esta actividad. En el capítulo tres se muestra a través de las respuestas de los teletrabajadores entrevistados su percepción sobre el cumplimiento de la normatividad tanto laboral como en lo concerniente a la salud ocupacional y seguridad social por parte de la Empresa, consecutivamente se presentan las conclusiones y recomendaciones; resaltando que este no es un documento acabado ya que a medida que se dan los avances tecnológicos este tipo de relación laboral va ir en aumento, por lo que es necesario continuar investigando desde diferentes disciplinas su impacto a nivel socioeconómico y legal.

## 1. PROBLEMA

Con la globalización económica y el desarrollo vertiginoso de las comunicaciones las empresas permanentemente tienen como objetivos buscar la competitividad, la apertura de nuevos mercados y por ende mayor rentabilidad; situación que ha venido a cambiar las relaciones comerciales y laborales existentes en el mundo. Pero a su vez actualmente, se tiene una crisis económica que inició en Europa y está tocando a la China; trayendo como consecuencia la liquidación de gran cantidad de empresas y de otro lado la reducción de sus trabajadores con el fin de recortar sus gastos operativos, tomando como modalidad el teletrabajo.

Las empresas que deseen incursionar en otros países deben optimizar el uso de las tecnologías de la comunicación; formar redes de trabajo que les permita tener mayor conocimiento de la competencia con mejores precios y mayor efectividad en la atención del cliente, por ello el teletrabajo como modalidad laboral sea de forma parcial o a tiempo completo, se convierte poco a poco en el motor de desarrollo de regiones con altos índices de desempleo tal como se está pasando en los países desarrollados.

La flexibilidad es un mecanismo que representa una buena opción empresarial en estos tiempos de crisis; esto no implica baja calidad en el desarrollo de los procesos aunque por supuesto no sirve para todos los eventos, por el contrario, significa atender a las necesidades de las empresas para el logro de sus objetivos, mejorar la capacidad de respuesta, evaluar el grado de satisfacción de los clientes, se convierte entonces en una herramienta de gestión que permite cubrir otros frentes, otras ciudades y medir los resultados en cuanto al tiempo de trabajo del empleado en una labor determinada, entre otros. En el caso de Colombia, en particular el sector financiero, se evidencia en mayor medida este tipo de experiencias.

Esta modalidad desde el punto de vista del empleado, implica romper con una serie de paradigmas sobre el concepto tradicional de lo que es un sitio de trabajo (Llámesese oficina, fábrica o local, entre otros), lo cual además flexibiliza el horario de trabajo ya que puede organizar su tiempo en diferentes jornadas acorde con los requerimientos del empleador. En este sentido el teletrabajo se constituye en una alternativa de trabajo coherente con el tiempo en que se vive, que facilita la forma de ejecución de labores y la inclusión de personas con discapacidad, adultos mayores, mujeres cabeza de hogar y personas que viven en lugares lejanos pero que tienen conectividad; lo que genera diversos beneficios por la comodidad que implica el trabajar de manera autónoma, en su casa incidiendo en una mayor calidad de vida familiar y porque puede bajar la tasa de desempleo por su flexibilidad.



Para las empresas significa, la disminución de los costos fijos y variables, por la reducción de gastos de equipos y papelería, ahorro de espacio físico, de servicios públicos y otros costos inherentes a la condición de un trabajador tradicional de planta, además de incidir en el ausentismo laboral.

Sin embargo, a pesar de la trascendencia que día a día cobra la figura del Teletrabajo y que en Colombia a través de la Ley 1221 de 2008 y el Decreto 884 de 2012 se ha reglamentado las relaciones laborales a los teletrabajadores; existen innumerables interrogantes sobre el cumplimiento de la empresa de la legislación existente, así mismo la implementación de las nuevas tecnologías se ha representado, dentro del derecho laboral, como el responsable de una creciente pérdida de empleo, lo que acarrea varias repercusiones entre ellas se tiene: se afecta la relación individual de trabajo y las condiciones en que el trabajo se presta; también se ven afectadas las relaciones colectivas y consecuentemente los sindicatos que deben acoplarse a las nuevas realidades laborales.

Dado que la ciudad de Bogotá es la que mayor número de empresas contratan teletrabajadores, se pretende conocer de primera mano cuales son las condiciones en que desarrollan su labor.

#### 1.1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Cuál es la eficacia en el cumplimiento de las normas en salud y seguridad social del teletrabajador en Bogotá entre el año 2012 y el 2015?

## 2. JUSTIFICACIÓN

En un mundo globalizado y cada vez más competitivo, las empresas se han dado cuenta que es necesario generar cambios que añadan valor a la organización; puesto que el mercado así lo plantea, es el caso de las relaciones laborales en el que las estructuras verticales están siendo cuestionadas para dar paso a estructuras planas; pero también nuevas formas de trabajo que beneficien tanto a patronos como empleados; es el caso del teletrabajo que ha irrumpido en el escenario colombiano poco a poco; es por esto que este trabajo aporta desde el punto de vista jurídico, porque al revisar la normatividad existente y compararla se recomendará a las empresas el incorporar la jurisprudencia existente con el fin de evitar sanciones y demandas futuras.

Para la Unidad Central del Valle del Cauca; este tema del teletrabajo en Colombia es una modalidad relativamente nueva, que revisada la base de datos de trabajos de grado en el año 2005, se presentó la primera investigación sobre el tema cuando aún era incipiente el número de personas dedicadas a esta labor; por lo tanto el aporte de este proyecto busca que se le dé aplicabilidad a los contenidos manejados durante la carrera de Derecho y que sirva como material de investigación y discusión en el aula de clase.

Como Profesional del Derecho este proyecto nace del interés profesional por entender la figura del Teletrabajo y la trascendencia que tiene en el manejo de las relaciones laborales; ya que la prestación de servicios se ejecuta fuera de un edificio, no se tiene una supervisión y direccionamiento presencial, lo que requiere un cambio de mentalidad y se sustenta principalmente básicamente en el uso de tecnologías informáticas. Así mismo, permite afianzar los conocimientos adquiridos y coherencia con los cambios tecnológicos actuales, ya que así como han cambiado los patrones culturales, también ha generado cambios en las relaciones laborales y la forma de ejecutar labores que deben estar debidamente amparados por la legislación en un Estado Social de Derecho.

### 3. OBJETIVOS

#### 3.1 OBJETIVO GENERAL

Analizar el cumplimiento de la normas en salud ocupacional y seguridad social del teletrabajador de la ciudad de Bogotá D.C., en el periodo 2012 – 2015.

#### 3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Explorar la evolución que ha tenido el teletrabajo en la ciudad de Bogotá D.C. en número y por sector económico a través de información estadística.
- Identificar los discursos de los teletrabajadores de la ciudad de Bogotá D.C., frente al cumplimiento de la normatividad en salud ocupacional y seguridad social por parte de los empleadores.

## 4. MARCO REFERENCIAL

### 4.1 MARCO TEÓRICO

4.1.1 Antecedentes<sup>1</sup> : El ser humano a lo largo de su existencia ha ido evolucionando en todos los aspectos y condiciones que son relacionados a él, como la forma de pensar, de vivir, hasta la manera de trabajar. Las Tecnologías de la Información y Comunicación marcan un punto importante en la concepción de ver el trabajo como tal, que surge en la década de los 70, desde una perspectiva social y como producto de una crisis energética, resultado de dificultades petroleras. En los años 80s, empezó a tener más protagonismo como una de las formas de minimizar los problemas de contaminación ambiental y, entre otras, de mejorar las congestiones vehiculares en las grandes ciudades. Durante la década de los 90 y el año 2000, las consideraciones giraban en torno a los aportes que potencialmente podría ofrecer el teletrabajo para minimizar el impacto de algunos desastres naturales, inundaciones, pandemias, ataques terroristas, etc. En la actualidad sigue ganando terreno en los sectores gubernamental, privado y educativo. (Diario Pymes, 2014)

En Estados Unidos nace aproximadamente hacia el año de 1973, cuando en algunas empresas como IBM se permitía que los altos ejecutivos realizaran labores a distancia desde sus hogares y hoteles, logrando con esta medida dos finalidades, la primera reducir costos y la segunda aprovechamiento del tiempo libre; por otra parte los sistemas como el Alemán y el Austriaco implementaron proyectos de telecentros, aplicados principalmente a zonas rurales, aunque dentro de esta concepción la figura varió pues los trabajadores si estaban ubicados en un sitio, aunque alterno, dispuesto por el empleador, sumado a que en estos esquemas no había una referencia clara y directa a los medios tecnológicos y nuevamente Estados Unidos evoluciona en su percepción de la mano de los avances tecnológicos y llega a entender el concepto de teletrabajo como aquel que opera a partir de dos características esenciales indivisibles o inseparables entre sí, la primera es la prestación de un servicio personal a distancia y la segunda con el apoyado de medios tecnológicos y de comunicaciones. (Diazgranados, 2013).

4.1.2 Teletrabajo en Europa y Estados Unidos<sup>2</sup>: Esta figura laboral se ha venido desarrollando ampliamente en Europa y en Estados Unidos desde finales de la década de los ochenta y comienzo de la década de los noventa.

---

<sup>1</sup> Chaves Moncayo Juan Sebastián. Estudio de Caso Teletrabajo. Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá 2014. Pags. 5 al 7.

<sup>2</sup> Rodríguez Mejía Marcela. Revista Gaceta Laboral. Vol. 13, No. 1(2007): 27-49. Universidad del Zulia.

En Europa, la Comisión Europea financió el proyecto MIRT12, el cual se desarrolló entre 1996 y 1998 cuya finalidad era estudiar y presentar recomendaciones para realizar los contratos y reglamentos del Teletrabajo en Europa.

En el 2001 el Comité de Dialogo Social del Sector de las Telecomunicaciones de la Unión Europea, presentó un documento con las directrices que debían ser aplicadas al teletrabajo de las Telecomunicaciones en Europa, que aun cuando es planteado para un campo específico, goza de generalidad, es decir, éstas directrices podrán ser aplicadas no solo al teletrabajo de telecomunicaciones sino también a todo aquel trabajo que se desarrolle en el esquema del teletrabajo.

Dichas directrices tuvieron eco al interior de la Unión Europea pues el 16 de julio de 2002 la Confederación Europea de Sindicatos -CES-, la Unión de Confederaciones de la Industria de Empresarios de Europa -UNICE-, la Unión Europea del Arte- sanado y de la Pequeña y Mediana Empresa -UNICE/EUAPME- y el Centro Europeo de la Empresa Pública -CEEP-, todas ellas agentes sociales, firmaron en Bruselas el ACUERDO MARCO EUROPEO SOBRE EL TELETRABAJO que en sus propios términos *"...busca modernizar la organización del trabajo... con el objetivo de mejorar la productividad y la competitividad de las empresas y lograr el equilibrio necesario entre flexibilidad y seguridad"*.

Este Acuerdo Marco es muy importante porque es hasta ahora el único conjunto normativo de carácter obligatorio que regula el tema del teletrabajo en la Unión Europea, siendo un modelo a seguir para todos aquellos países que carecen de legislación al respecto y por lo tanto se hace necesario mencionar los puntos más importantes del mismo:

- Entiende que los teletrabajadores son trabajadores de la empresa y por tanto deben recibir el mismo tratamiento que aquellos que trabajan dentro de las instalaciones de aquella. Tienen los mismos derechos que ellos, por ejemplo: Tiene derecho a ejercer los derechos sindicales y tienen derecho a la formación profesional. En pocas palabras, el Teletrabajador goza de las mismas condiciones legales y convencionales que los trabajadores de la empresa.
- Consagra la obligación a cargo del empleador de realizar la adecuación del lugar destinado en el hogar para el teletrabajo, la instalación y mantenimiento de los equipos utilizados para el efecto, dándole sin embargo la libertad al trabajador de utilizar su propio equipo.
- Regula un tema controversial toda vez que podría llegarse a pensar que por desarrollarse el trabajo en un lugar distinto a la empresa, ésta se eximiría de garantizar la seguridad de sus trabajadores y de responder en caso de que estos llegasen a sufrir algún accidente. Esto genera a la luz del acuerdo una responsabilidad tanto para el empleador como para el Teletrabajador; para el empleador la obligación de informarle a dicho trabajador las políticas de la empresa en salud y seguridad y para el trabajador el deber de aplicar correctamente esas políticas. Aquí surge otro aspecto interesante como es el de

la necesidad que haya una vigilancia por parte del empleador al trabajador del cumplimiento de dichas políticas, y éste tema también lo regula el Acuerdo.

- La materialización de dicha vigilancia exige el acceso del empleador al hogar del Teletrabajador para constatar las condiciones en que se está desarrollando el trabajo, pero como esto supone llegar a un espacio donde no solo se desarrolla el trabajo sino también la vida privada del Teletrabajador, dicho acceso está sometido a una previa notificación y consentimiento por parte de éste.

En Estados Unidos el Estado de California fue el pionero en ese país en 1988 al inaugurar el programa piloto del teletrabajo, con la participación de empleados de seis agencias del gobierno y se estima que actualmente 10 millones de personas son teletrabajadores.

En América Latina, es Argentina quien va a la vanguardia en el tema del teletrabajo, cuenta con la Comisión de Teletrabajo, un órgano adscrito al Ministerio del Trabajo que busca crear el marco normativo de los teletrabajadores en ese país.

4.1.3 Teletrabajo en Colombia<sup>3</sup>: El teletrabajo es un fenómeno reciente en el país. En efecto, aunque el marco institucional que regula su aplicación empezó a forjarse a partir de la Ley 1221 de 2008, el Decreto 0884 de 2012, que la reglamenta, tiene menos de dos años de antigüedad, lo que explica la razón por la cual de cada 10 empresas tan solo tres conocen esta figura de contratación. Por tanto, no resulta sorprendente que su penetración en las empresas sea de apenas del 9%, ni que la cantidad de teletrabajadores en el país sea inferior a 35 mil, representando menos del 0,2% de los ocupados en Colombia, cifra menor que la evidenciada por EE.UU (13%) o la Unión Europea (4,6%) a comienzos de siglo (Pulido, 2002).

En términos agregados, los principales obstáculos para aumentar la penetración del teletrabajo en el país son las fuertes limitaciones tecnológicas en las empresas y la alta aversión al cambio heredada de los esquemas organizacionales tradicionales. Estos dos factores se encuentran íntimamente relacionados y, de hecho, son el reflejo de un fuerte rezago que existe en términos de alfabetización digital en el país. Aunque el estudio de levantamiento de la línea base se realizó a mediados de 2012, cuando los enormes avances que logró el Gobierno en términos de difusión de internet y otras herramientas TIC aún no se habían materializado del todo, lo cierto es que en términos de apropiación de dichos instrumentos es muy poco lo que se ha avanzado por lo que el análisis permanece vigente (Fedesarrollo y CCIT, 2013).

---

<sup>3</sup> Teletrabajo: un vistazo al caso colombiano Abril de 2014. Fedesarrollo. Bogotá. Págs. 4-5.

En consecuencia, resulta importante caracterizar el nivel de penetración del trabajo virtual no presencial así como los beneficios percibidos por las empresas dependiendo del sector económico en que se desempeñan, el tamaño de las organizaciones y la ciudad en la que operan, de manera que al momento de esclarecer los obstáculos existentes para su difusión y aprovechamiento sea posible establecer recomendaciones de política focalizadas que tengan en cuenta las características idiosincráticas de cada segmento empresarial

La incidencia del teletrabajo es superior en las empresas del sector terciario que en el resto de actividades económicas. Mientras que el 10% de las empresas comerciales y de servicios cuentan con al menos un Teletrabajador, las constructoras y las organizaciones industriales exhiben penetraciones de 7% y 5%, respectivamente. Además, cuando se analiza la intensidad del uso de esquemas de contratación de personal a distancia, se observa que mientras que en promedio las empresas del sector terciario cuentan con ocho teletrabajadores, las firmas manufactureras y de construcción contratan seis<sup>4</sup>.

Lo anterior se debe principalmente a que las labores desempeñadas por organizaciones comerciales y de prestación de servicios son por lo general más propensas al uso intensivo de herramientas TIC avanzadas, con lo cual los beneficios percibidos a partir de la aplicación de estas en modalidades como el teletrabajo se encuentran más directamente relacionadas a incrementos en las utilidades. En efecto, entre el 40 y el 60% de las empresas dedicadas a actividades terciarias reportaron que los principales beneficios percibidos del teletrabajo fueron la mayor eficiencia de su personal y el ahorro de recursos económicos inducido por la disminución de costos.

## 4.2 MARCO CONCEPTUAL

4.2.1 Concepto de teletrabajo<sup>5</sup>: Muchos autores se han dado a la tarea de definirlo, incluso algunos como Cristina Civit y Monserrat March en su libro *"Implantación del Teletrabajo en la Empresa"* han recopilado algunas definiciones que se han dado sobre el tema; a continuación presentaré algunas de las citadas en dicha obra: "El teletrabajo es una forma flexible de organización del 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, engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse a tiempo completo o parcial. La actividad profesional en el teletrabajo implica el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el Teletrabajador y la empresa" Gray, Hodson y Gordon.

---

<sup>4</sup> Cifras de Colombia Digital y Centro Nacional de Consultoría (2012).

<sup>5</sup> Rodríguez Mejía Marcela. Revista Gaceta Laboral. Vol. 13, No. 1(2007): 27-49. Universidad del Zulia.

“El Teletrabajo”. – “Una forma de organizar el trabajo de manera que éste se realiza, con ayuda de las tecnologías de la información y las comunicaciones, en un lugar distinto y alejado de las oficinas centrales o de las instalaciones de producción” *Teletrabajo: algo más que una forma de trabajar*: <http://www.arrafis.es/fiap/revista0.html>.

Otro autor que también define el teletrabajo es Francisco Ortiz Chaparro que en su libro “*El Teletrabajo Una nueva sociedad laboral en la era de la tecnología*” dice lo siguiente: “*Teletrabajo es trabajo a distancia, utilizando las telecomunicaciones y por cuenta ajena.*”

De las anteriores definiciones se puede concluir que los autores están de acuerdo en que el teletrabajo es una forma de organización del trabajo, que implica la prestación del servicio en un lugar distinto a la empresa y utiliza como herramienta fundamental las tecnologías de la información.

Tomando los anteriores elementos pero agregándole otros, se presenta una definición de teletrabajo: “Es aquel trabajo, que pudiendo ejecutarse en las oficinas de la empresa, se caracteriza precisamente porque es realizado por un trabajador en su casa a través de un computador, siguiendo las órdenes de su jefe recibidas por Internet, trabajo que luego enviará por esta misma vía a su jefe y por el cual recibirá una remuneración; o en otras palabras, es un trabajo cuya ejecución se realiza en el computador y cuyos resultados llegan al jefe por vía del Internet, es decir, no hay desplazamiento del trabajador hacia el sitio de trabajo porque éste trabaja en su hogar.”

Como se ve en la definición anterior se introduce un elemento que delimita el concepto de teletrabajo: el trabajador ejecuta su labor desde el hogar. Para muchos autores, ese elemento configura la “modalidad más genuina” (Ortiz, 1996:57) de teletrabajo, pues consideran que éste permite que la ejecución sea o bien en el hogar del trabajador o bien en un sitio diferente.

Dentro de las distintas modalidades del teletrabajo señaladas por la doctrina - adicionales a la ejecución del trabajo en el hogar- se encuentran algunas que no corresponden, esta forma de organización del trabajo, y otras que aun cuando no reúnen en estricto sentido los requisitos para constituirse en teletrabajo si pueden ser consideradas como tales.

Las modalidades que no constituyen teletrabajo son las siguientes:

- **Oficina Satélite:** Son aquellas oficinas que hacen parte de la empresa y que se encuentran ubicadas en lugares estratégicos cercanos al domicilio de un grupo de trabajadores. En esta modalidad no importan las funciones que realizan los trabajadores al interior de la empresa. Es por esto por lo cual no se considera que en esas oficinas satélites se desarrolle el teletrabajo, así mismo no se considera como herramienta fundamental del trabajo los sistemas de



información como lo es Internet, además el trabajo se sigue ejecutando en la empresa, aunque no en la oficina principal si en una sucursal de esta, lo que genera que no haya realmente un desplazamiento del trabajador a un sitio ajeno a la empresa.

- Los Telecentros: Son oficinas satélites donde se reúnen trabajadores de varias empresas que comparten un mismo espacio, esto influye en la reducción de costos ya que se comparten los costos entre ellas.

Los autores traen otras dos modalidades consideradas como teletrabajo:

- Telecottages: Son locales con herramientas de información como computadores, escáner, impresora, fax, conexión a Internet y telefonía móvil ubicados en pequeños pueblos; creados por Fundaciones con la colaboración del Estado, que busca acercar el empleo a sus habitantes, facilitándole los medios para lograr vincularse laboralmente con una empresa bajo la modalidad de teletrabajo. Esta tiene gran desarrollo en Canadá, en los Países Nórdicos, en Irlanda y en Inglaterra. Es considerado teletrabajo toda vez que el sitio donde los trabajadores ejecutan la prestación personal del servicio, si bien no es su hogar, tampoco es un sitio propio de la empresa para la cual trabajan, es un sitio independiente de ésta que presta sus servicios electrónicos más que con ánimo de lucro con el ánimo de vincular a la población productiva de esos pueblos, que por encontrarse alejados de las grandes ciudades pueden ver reducidas sus posibilidades de encontrar empleos.
- Móviles o Nómadas: Supone que el trabajador no tiene un lugar determinado para ejecutar su trabajo, ya que por las mismas características de éste se le hace necesario movilizarse constantemente pero siempre contando con el Internet como herramienta básica para el desenvolvimiento de sus funciones, el ejemplo típico es el trabajador que desarrolla labores de ventas.

Es esta una modalidad de teletrabajo toda vez que hay un desplazamiento del trabajador a un lugar distinto de la empresa, desplazamiento permanente y necesario para el ejercicio de sus funciones; que no implica el distanciamiento funcional a la misma, siempre que está en permanente contacto con ella por vía electrónica, es decir, el trabajo móvil o nómada es teletrabajo puesto que es una forma de organización laboral que supone la ejecución de funciones en un lugar distinto a la planta física de la empresa utilizando como herramienta clave el Internet.

Es necesario complementar estos referentes con el concepto de trabajo a domicilio ya que existen autores que afirman que el teletrabajo a domicilio se engloba legalmente dentro del trabajo a domicilio. Señalan que *«es un fenómeno de descentralización de la organización empresarial y surge de dos formas muy diferentes: una propia de actividades altamente cualificadas que manejan la moderna tecnología de ordenadores y videos interconectados y, otra, la que*

*responde a formas más tradicionales de trabajo (textiles, zapaterías, artes gráficas etc) que sin duda pueden ser objeto de mayor explotación. Ambos tipos son contratos de trabajo fronterizos con el trabajo autónomo, inmerso en el ordenamiento laboral y en los que la nota de subordinación se modula, cambia la apariencia; pero el poder de dirección del empresario está presente, especificando el trabajo y controlando su resultado»<sup>6</sup>*

Acorde con la lectura bibliográfica realizada, se deduce que la penetración del teletrabajo en los diversos sectores de la economía de los países es una forma laboral que va en aumento sobre todo en los países desarrollados aunado a la infraestructura tecnológica con que se cuenta; que en Colombia apenas comienza el debate y la aplicación de las normas laborales; por ello es importante tratar el tema del derecho laboral.

4.2.2 Principios Generales del Derecho Laboral: En Colombia se protege el trabajo en sí mismo, por lo tanto, sus postulados son aplicables al trabajador dependiente o independiente, del sector público o del privado. Ha dicho la Corte que:

“No sólo la actividad laboral subordinada está protegida por el derecho fundamental al trabajo. El trabajo no subordinado y libre, aquel ejercido en forma independiente por el individuo, está comprendido en el núcleo esencial del derecho al trabajo. La Constitución más que al trabajo como actividad abstracta protege al trabajador y su dignidad. De ahí el reconocimiento a toda persona del derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas, así como la manifestación de la especial protección del Estado “en todas sus modalidades” (T-475 de 1992 Corte Constitucional).

En la legislación nacional, el principio de igualdad ha pasado de ser un principio meramente formal, abstracto y caracterizado por la denominada igualdad matemática a un principio de igualdad material, objetivo y concreto, mostrándose un gran avance en materia interpretativa del concepto y una indudable claridad en relación con el sinnúmero de situaciones diferentes o especiales que pueden presentarse en torno a una realidad social<sup>7</sup>.

Es claro que al aplicarse la conocida regla que exige tratar a los iguales de forma igual y a los desiguales de forma desigual, ciertamente se le estará dando un trato a la persona en concordancia con sus situaciones propias o específicas, y por lo tanto, se estará aplicando el sentido de igualdad y justicia desde un punto más certero, equilibrado y equitativo.

---

<sup>6</sup> THIBAUT ARANDA, J. Op.Cit., p.34.

<sup>7</sup>

[http://repository.upb.edu.co:8080/jspui/bitstream/123456789/87/1/Cuerpo\\_del\\_trabajo\\_y\\_complementarios.pdf](http://repository.upb.edu.co:8080/jspui/bitstream/123456789/87/1/Cuerpo_del_trabajo_y_complementarios.pdf).

Así las cosas, el principio de igualdad concebido desde esta perspectiva en el sistema jurídico colombiano, poseen dos aspectos o facetas de vital importancia. La primera de ellas, se fundamenta en el principio de igualdad en sentido estricto, el cual ha sido conceptualizado detalladamente en el primer inciso del artículo 13 de la Constitución Política de Colombia, al manifestarse el derecho que tienen todas las personas a nacer libres e iguales ante ley, a ser protegidos y tratados de manera equitativa por parte de las autoridades correspondientes y a gozar de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin discriminación por razón de su sexo, edad, religión, nacionalidad, lengua, entre otro tipo de factores similares.

Por lo tanto, en torno a dicho concepto, todas las personas en el Estado colombiano deberán ser tratadas de manera igual o equitativa, y en caso de no presentarse dicha situación, se deberán brindar todas las herramientas o medidas necesarias para la aplicación adecuada del susodicho principio. La segunda de ellas, se fundamenta en un principio de igualdad en sentido amplio, siendo ya delimitado o definido por el segundo y tercer inciso del artículo 13 de la Constitución Política de Colombia, donde se expresa la obligación del Estado de brindar condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y se adoptan medidas y tratos especiales hacia las personas en estado de discriminación, marginación, debilidad manifiesta, y en general, personas que se encuentren en un aparente estado de inferioridad respecto de las demás.

Teniendo en cuenta esta reflexión sobre el principio de igualdad estipulado en la Constitución se presenta a continuación los lineamientos inherentes al contrato de trabajo y sobre la flexibilidad laboral, que están directamente relacionados con el tema del presente proyecto.

4.2.3 Contrato de trabajo<sup>8</sup>: Como se manifestó anteriormente, el contrato de trabajo, es aquel a través del cual una persona natural se obliga a prestar un servicio a otra persona natural o jurídica, bajo la prestación personal del servicio por parte del primero, la subordinación y dependencia del segundo y mediante remuneración o pago de salario determinado. Así, sobre dicho concepto, será importante tener en cuenta los elementos esenciales del contrato, sus características y las formas o modalidades contractuales anteriormente mencionadas, para el entendimiento y delimitación de la figura en el campo laboral.

Volviendo sobre el tema de la igualdad laboral, ya que muchas empresas quieren desconocerlo y es importante precisarlo, es lo relativo “a trabajo igual salario igual”, dicho concepto se encuentra consagrado en el artículo 143 del código sustantivo del trabajo, de la siguiente manera:

---

<sup>8</sup> idem

- A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en éste todos los elementos a que se refiere el artículo 127.
- No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales. Así, con fundamento en dicho principio, si dos personas llegaren a tener idéntica labor, categoría, horario, preparación y responsabilidades, deberán ser remunerados en la misma forma y cuantía respectiva. Ello, es un fiel ejemplo de la aplicación del principio de igualdad en sentido estricto, permitiendo un igual trato a condiciones similares.

Todo este pensamiento puede ser constatado en uno de los pronunciamientos de la Corte Constitucional sobre el tema: “En efecto, en esa materia, no puede darse un trato discriminatorio entre trabajadores, que cumpliendo una misma labor bajo las mismas condiciones, deben ser objeto de una remuneración similar. Sólo podría prodigarse un trato diferente, cuando como consecuencia de la aplicación de criterios razonables y objetivos, se justifique un trato diferente. No es posible dejar en manos de los patronos, sean estos públicos o privados, la posibilidad de desarrollar criterios subjetivos, caprichosos o amañados que lleven a un trato, aquí sí, discriminatorio entre trabajadores que cumplen una misma labor<sup>9</sup>.

Está muy clara entonces la legislación al respecto, lo cual se ampliará en el desarrollo del trabajo, a continuación es necesario tratar el tema de flexibilidad laboral.

4.2.4 Flexibilidad Laboral<sup>10</sup>: La figura de la flexibilización laboral dentro del ámbito del derecho colombiano, ha sido definida como un proceso de desregulación del mercado laboral (El cual usa como referente el contrato individual de trabajo), cuyo objeto se fundamenta en flexibilizar los antiguos mecanismos y la rigidez del contrato. De esta manera, dicha figura a su vez se encuentra dividida en una serie de conceptos o modalidades, siendo ejemplo de ellos, las agencias de colocación o empleo, el trabajo a domicilio, el teletrabajo y las empresas de servicios temporales. De forma complementaria, la denominada Tercerización u Outsourcing, ha sido definida como la acción de acudir a una agencia exterior para operar una función que anteriormente se realizaba dentro de una empresa, presentándose una prestación de servicios o producción de bienes, de manera autónoma e independiente, con recursos propios, con responsabilidad plena y en forma autogestionaria. Por lo tanto, esta última figura se encuentra dividida en una serie de tipos o modalidades, como los contratistas independientes, las empresas asociativas de trabajo y las cooperativas de trabajo asociado. Vale aclarar, que el outsource a diferencia de la tercerización u outsourcing, es una situación en virtud

<sup>9</sup> CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-394 de 1998. MP: Dr. Fabio Morón Díaz. Bogotá: El Autor, 1998.

<sup>10</sup> CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Y CODIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, Op. Cit., Art. 143.

de la cual se tiene un servicio exterior a la compañía, pero que forma parte de ella como una extensión de su actividad. Pero es la misma empresa la que continúa como responsable directa de su propia administración.

Respecto a las figuras del trabajo a domicilio y el teletrabajo, mientras el segundo se encuentra íntimamente relacionado con labores realizadas a través de internet, el primero, simplemente hace referencia a labores que hayan sido realizadas en el domicilio o en lugares diferentes a los de la empresa, a cambio de una remuneración y con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador<sup>11</sup>.

Parte de dicho pensamiento puede ser confirmado, a través de la siguiente expresión doctrinal:

- “La flexibilización laboral es una estrategia orbital, hermana siamesa de las aperturas económicas y las privatizaciones. Su propósito no es otro que rebajar los costos de producción a los monopolios, como mecanismo para mejorar sus decaídas tasas de ganancia. El mecanismo es constituir un libre mercado y un ejército de reserva laboral de dimensiones orbitales. De lo que se trata es de poner a competir a los trabajadores del mundo entero entre si y crear un exceso de oferta de mano de obra, con el fin de rebajar los salarios en todas partes<sup>12</sup>.”
- Acorde con el texto anterior se tiene que el contexto de la globalización trae consigo nuevas relaciones laborales en donde no necesariamente la persona realiza una actividad de forma mecánica y en un sitio de trabajo determinado yendo esto en contravía de lo que antes se tenía como “empleo de por vida”, por lo que ahora es necesario pensar en diversidad de labores y sitios; pero esto no debe dar pie a que se incumpla con las normas laborales.

4.2.5 Marco Legal: Para el tratamiento del presente trabajo se revisó la siguiente normatividad; que en el desarrollo de los objetivos se tratará de manera más amplia:

- Constitución Política de 1991: El Artículo 53 establece los principios mínimos fundamentales con que debe contar con el estatuto del trabajo: igualdad, remuneración mínima vital, estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas 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, entre otros más.

Artículo 54 estipula que es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran, aquí se tiene en cuenta a las personas discapacitadas.

---

<sup>11</sup> Pérez García y Aragón de Pérez, Op. Cit., p. 7 – 12 y 91 – 92.

<sup>12</sup> AHUMADA FARIETTA, Juan. El verdadero significado de la flexibilización del mercado laboral. En: Deslinde. Bogotá. No. 32 (Nov. – Dic. 2002); p. 58 – 66

- Ley 1221 de 2008. Esta norma reconoce la modalidad del teletrabajo con sus características y señala que se regirá por todo lo contenido en el Código Laboral excepto por la jornada de trabajo.

- Ley 1341 de 2009. En su Artículo 6, establece el concepto de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (en adelante TIC), como 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, vídeo e imágenes. Esto es importante traerlo a este documento porque es la base esencial del teletrabajo.

- Ley 1429 de 2010. En su Artículo 3, Literal C: Estipula que se debe diseñar y promover programas de formación y capacitación, asistencia técnica y asesoría especializada, que conduzcan a la formalización y generación empresarial, del empleo y el teletrabajo.

Decreto 884 de 2012. Establece las condiciones laborales especiales que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores, tanto del sector público como del privado; conceptúa sobre el contrato, la seguridad social y el componente tecnológico entre otros.

Ley 1562 de 2012. Modifica el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan disposiciones en salud ocupacional que incluye a los trabajadores independientes y en cuanto a las condiciones de trabajo.

## 5. METODOLOGIA

### 5.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación a implementar en este Proyecto es de carácter mixta de un lado documental<sup>13</sup> porque se reflexiona de manera sistematizada realidades que pueden ser teóricas o no, usando diversos tipos de documentos, para ello presenta datos e informaciones sobre un tema determinado, en este caso el Teletrabajo, teniendo como finalidad obtener resultados para producir un análisis de diferentes fenómenos. A partir de la necesidad de organizar y sistematizar los hallazgos obtenidos durante el proceso de investigación, se tiene como un tipo de investigación.

Para Baena (1985) “la investigación documental es una técnica que consiste en la selección y recopilación de información por medio de la lectura y crítica de documentos y materiales bibliográficas, de biblioteca, hemerotecas, centros de documentación y base de datos”. A su vez Garza (1988) considera que esta se caracteriza por “el empleo predominante de registros Figuras y sonoros como fuente de información, y registros en forma de manuscritos e impresos y Franklin (1997) como “selección y análisis de escritos que contienen datos de interés relacionados con el estudio”.

Este tipo de investigación se caracteriza por la utilización de documentos; recolecta, selecciona, analiza y presenta resultados; utiliza procedimientos lógicos y mentales a través de la abstracción científica, generalizando sobre la base de lo fundamental. Se basa en la utilización de diferentes técnicas de: localización de datos y en su análisis; en la observación directa ya que se caracteriza por la interrelación que se da entre el investigador y los sujetos de los cuales se habrán de obtener ciertos datos; entrevistas que se puede realizar de forma directa o por correo electrónico y encuestas.

De otro lado se tiene la descriptiva que consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables”<sup>14</sup>

#### 5.1.1 Recolección de la Información: Contamos con las siguientes fuentes

- Fuentes primarias: Se llevará a cabo a través de encuestas a teletrabajadores debidamente identificados.

---

<sup>13</sup> <http://es.slideshare.net/FerGiza/investigacin-documental-16405056>

<sup>14</sup> <http://noemagico.blogia.com/2006/091301-la-investigacion-descriptiva.php/> fecha de consulta 10/09/2014 9:14 pm.

- Fuentes secundarias: Se consultará en bibliotecas, libros y revistas sobre el tema, páginas web, documentos y bases de datos especializadas.

## 5.2 FASES DE LA INVESTIGACIÓN

5.2.1 Primera fase: Evolución que ha tenido el teletrabajo en Colombia en número y por sector económico a través de información estadística.

### Actividades

- Análisis bibliográfico
- Análisis de información estadística por sector económico

5.2.2 Segunda fase: Identificación de los discursos de los teletrabajadores de la ciudad de Bogotá D.C., frente al cumplimiento de la normatividad en salud ocupacional y seguridad social por parte de los empleadores

### Actividades

- Ubicación de teletrabajadores para informarles acerca de los objetivos del presente proyecto.
- Diseño de la encuesta.
- Realización prueba piloto de la encuesta
- Implementación encuesta
- Sistematización y análisis de los resultados.



## 6. RESULTADOS

### 6.1 EVOLUCIÓN DEL TELETRABAJO EN LA CIUDAD DE BOGOTA D.C. EN NÚMERO Y POR SECTOR ECONÓMICO A TRAVÉS DE INFORMACIÓN ESTADÍSTICA

Colombia aún no ha avanzado hacia la medición del uso de las TIC en sus estadísticas oficiales. Las estadísticas que hacen referencia a la Sociedad de la Información son básicamente indicadores de regulación y acceso a las tecnologías, mas no de su uso, ya que a partir de la Ley 1221 de 2008 y del Decreto 0884 de 2012, que la reglamenta, solo tres de cada diez empresas conocen esta figura de contratación, por tanto, su penetración es apenas del 9%, con una cifra de teletrabajadores inferior a 35 mil, representando menos del 0,2% de los ocupados en Colombia, cifra menor que la evidenciada en México, en que estudios realizados por la Universidad de Guadalajara hablan de 2 millones 600 mil personas; Argentina es líder en la región por la pronta implementación del sistema, con 2 millones de personas trabajando desde sus hogares; mientras que el Ministerio de Trabajo de Chile afirma que en ese país son 500 mil personas.

Para el 2015, el teletrabajo en el mundo alcanzará la cifra de 1,300 millones de personas, representando el 37.2 por ciento de la población activa mundial, según la última encuesta publicada en Tecnología IDC.

Entre las dificultades que se tienen para contar con estadísticas reales se tienen las siguientes: las Entidades a las cuales se les interroga no responden; se tiene ausencia de directrices para el tratamiento de la información y no están interesadas en procesos de medición; entre otras.

Las cifras que se manejan al interior de este trabajo se tomaron del Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE en cuanto al número de personas que laboran desde su vivienda y de la Corporación Colombia Digital y el Centro Nacional de Consultoría, quién realizó encuestas a empresas formales de las principales capitales de Colombia como: Bogotá, Medellín, Cali y Barranquilla, entre otras con más de 10 empleados, tomado de un Estudio de Fedesarrollo en el año 2012.

En referencia a las del DANE, este realizó entre el 2007 y el 2010 la “Gran Encuesta Integrada de Hogares GEIH”, que identifica el sitio en donde realizan el trabajo las personas ocupadas, pero no especifica cuantas personas utilizan las TIC como principal herramienta en sus actividades laborales; solo arroja datos sobre la distribución de la población ocupada, formal e informal, que trabaja desde su vivienda.

Acorde con los resultados, más del 10% de la población ocupada realiza sus actividades laborales en su vivienda; de estos el índice general de trabajo a domicilio es de 10.6%; de los cuales el 16.5% corresponde a lo informal lo que constituye la mayor de las características de este tipo de labor que además se relaciona con procesos de baja productividad, de bajos ingresos y de falta de garantías para sus trabajadores en cuanto a seguridad social se refiere principalmente y en la formalidad se encuentra solo el 2.6%, aunque no se establece el cumplimiento de las normas de salud ocupacional.

Es de resaltar como se verá más adelante al interior del documento que si bien la figura del teletrabajo como alternativa laboral es incipiente los datos demuestran que solo difiere de los límites físicos de una empresa, ya que por lo regular tienen una jornada ordinaria, pero distribuida en turnos, sin la debida protección y sin distinción del ámbito personal del laboral.

En cuanto a los datos que se tomaron de la Corporación Colombia Digital y el Centro Nacional de Consultoría en el 2012 y dados a conocer en el estudio de Fedesarrollo “Teletrabajo: Un Vistazo al Caso Colombiano” en abril de 2014; se tienen los siguientes:

- **Beneficios Obtenidos por las Empresas:** De las 4.572 empresas encuestadas por el Ministerio de las TIC, el 43% de estas señalan que ha habido un aumento en la productividad; el 35% que ha representado un beneficio para los trabajadores en cuanto a movilidad hacia el sitio de trabajo, ahorro en gastos de transporte y el estrés que esto conlleva; el 39% reducción de costos fijos y variables, en equipo y materiales de oficina, ahorro espacio físico, servicios públicos y otros inherentes a la de un trabajador tradicional; al 28% le ha significado un aumento en la rentabilidad y un 20% un mejor servicio al cliente ya que es de dedicación exclusiva a esta labor.
- **Barreras percibidas por las empresas para la implementación del teletrabajo en Colombia:** El 31% señaló que se tiene restricción tecnológica aunque es menester acotar que el Gobierno a través del Ministerio de las TIC, cada día busca cerrar esta brecha a través de los Puntos de Vive Digital, zonas de WIFI; pero todavía existen amplias zonas en el país que carecen de energía eléctrica, con alto número de población que es analfabeta digital; altos costos de servicios de internet, entre otros que incide en este criterio. El 38% indicó que es la cultura organizacional un factor primordial representado esto en que el trabajador se siente desarticulado del entorno laboral, las personas requieren de una alta dosis de autodisciplina, auto organización y autonomía entre otras. Un 24% reveló que hay pérdida de control de parte de la empresa a sus empleados. El 13% manifestó que existe un desconocimiento de la regulación en Colombia y un 5% desconoce las características del teletrabajo.

## Caracterización del teletrabajo en Colombia por segmentos de empresas.

Tabla 1: Caracterización del teletrabajo en Colombia por Sector Económico.

SECTOR ECONOMICO	PENETRACIÓN (%)	PROMEDIO EMPLEADOS/ SECTOR	NUMERO TELETRABAJADORES	PORCENTAJE EMPLEADOS QUE DESEAN AMPLIAR NÚMERO
Servicios	10	6.8	18.665	30
Comercio	10	9.2	14.081	34
Industria	5	6.8	4.576	20
Construcción	1	3.2	1.817	

Fuente: Elaboración propia con cifras del Ministerio de Industria y Comercio. Año: 2014.

Acorde con el Tabla 1, se observa que el sector que mayor número de trabajadores contrata es el de servicios con 18.665 con un promedio de 6.8 empleados, además estas empresas tienden a utilizar más frecuentemente conexiones de Red Privada Virtual (VPN), escritorios remotos y computación en la nube. El sector comercio emplea 14.081 personas, un 9.4% menos que el de servicios (51%) pero es el que tiene un porcentaje promedio mayor por empleado; además es el que se vislumbra una mayor vinculación a futuro, el cual se concentra en cargos de rango medio correspondientes al área de ventas (51%), debido en gran medida al uso de las TIC y que poco a poco la gente en el país, está comprando por internet dado que hay mayor controles a este proceso y cuyas empresas reportaron que los principales beneficios percibidos del teletrabajo, fueron la mayor eficiencia de su personal y el ahorro de recursos económicos inducido por la disminución de costos.

Le sigue la industria con 4.576 personas contratadas, con un porcentaje de penetración del 5% ya que los requerimientos de personal exigen la presencia de la mayoría de estos en el sitio de trabajo, aunque las áreas de mercadeo y de servicio al cliente son las que el sector industrial demanda y en menor proporción se tiene el sector de la construcción con 1.817 empleados.

Tabla No. 2 Caracterización del teletrabajo por tamaño de empresas.

Tamaño de las Empresas	Penetración (%)	Promedio Empleados/sector	Número de Teletrabajadores
Grande	13	11.1	2.684
Mediana	8	6.3	4.693
Pequeña	9	7.5	23.906

Fuente: Elaboración propia con cifras de Colombia Digital y Centro Nacional de Consultoría. Año: 2012.

Acorde con las cifras descritas en el Tabla anterior, aunque el mayor porcentaje de penetración del teletrabajo se presenta en la gran empresa; esto responde al hecho de que el costo marginal de contratar personal esta modalidad es relativamente menor que el de las Pymes, además la mayoría han realizado inversiones tecnológicas por lo tanto han capacitado a su personal en el uso de las TIC, por lo que los retornos a la productividad son sustancialmente mayores.

Con respecto a la mediana y pequeña con 13%, el número de empleados es menor con 2.684, con respecto a la mediana empresa con 4.693 y la pequeña que tiene el mayor número de trabajadores con 23.906. Estos datos parecen incongruentes dada la intensidad en el uso de las tecnologías en las medianas; pero según los gerentes encuestados existe cierta resistencia a cambios en la estructura organizacional ya que son rígidas y verticales y no tienen en cuenta las ventajas que les proporciona las organizaciones flexibles; así mismo, la mayoría considera que este tipo de labor no es compatible con su actividad económica y que al contrario trae dificultades para el monitoreo de su personal; que por lo regular son empresas familiares, cuyo propietario realiza múltiples actividades; se caracterizan porque su proceso de producción es de tipo manual y semi mecánico, con alto uso de mano de obra poco calificada, entre otros.

Para la pequeña empresa, es necesario resaltar que acorde con las estadísticas publicadas por diversas organizaciones, cada día se crean estas con personas que su instrumento de trabajo es el computador y por lo tanto un uso intensivo de las TICS.

Tabla No. 3 Número de Teletrabajadores por Ciudades

Ciudad	Penetración (%)	Teletrabajadores/promedio	No. Empleados
Bogotá	10	7.7	23.485
Medellín	7	6.6	2.850
Cali	9	6.2	3.012
Barranquilla	7	9.9	2.206

Fuente: Elaboración propia con cifras de Colombia Digital y Centro Nacional de Consultoría. Año: 2012.

En el Tabla anterior se observa que la ciudad con mayor porcentaje de penetración de este tipo de labor y mayor número de empleados se concentra en la ciudad de Bogotá, lo cual concuerda con concentración de empresas y conexión a internet; seguida de Cali con 9% y 3012, Medellín y Barranquilla; evidenciándose que para las ciudades intermedias y pequeñas no se llevan estadísticas al respecto.

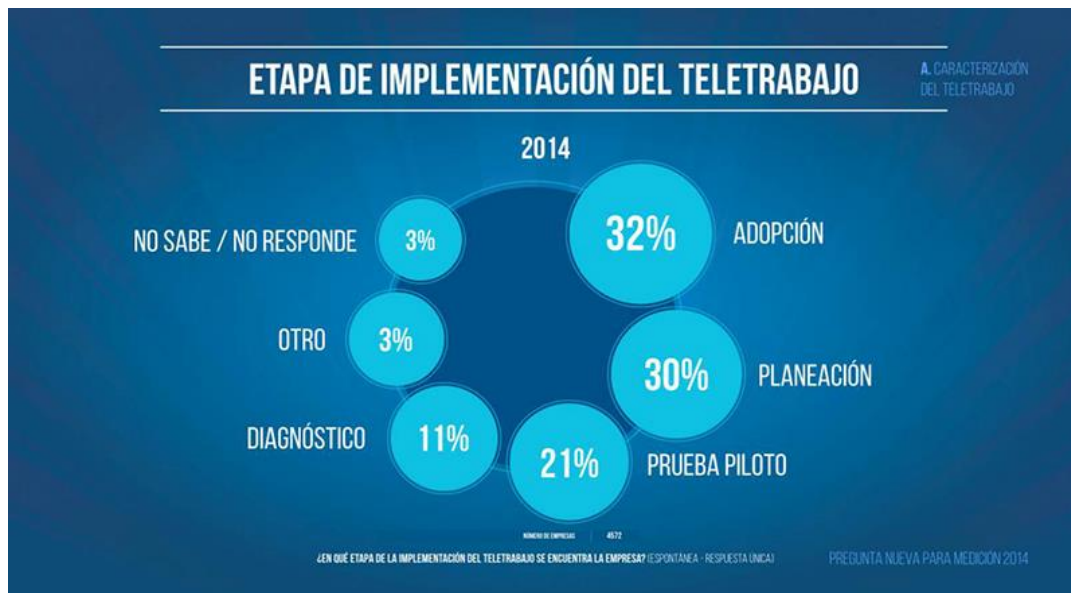
Figura 1: Áreas de Desempeño de los Teletrabajadores en las Empresas.



Fuente: Corporación Colombia Digital. Año: 2014.<sup>15</sup>

En cuanto a las áreas de desempeño de los Teletrabajadores en las empresas, se tiene que el 38% lo ejerce en el área comercial específicamente en ventas; el 36% lo hace en diversas actividades no especificadas; el 30% en labores administrativas – financieras; el 20% en tecnología y el 15% en producción.

Figura 2: Modelo de Implementación del Teletrabajo



Fuente: Corporación Colombia Digital. Año: 2014. <sup>16</sup>

<sup>15</sup> Estudio de Penetración y Percepción del Teletrabajo en Colombia 2014.

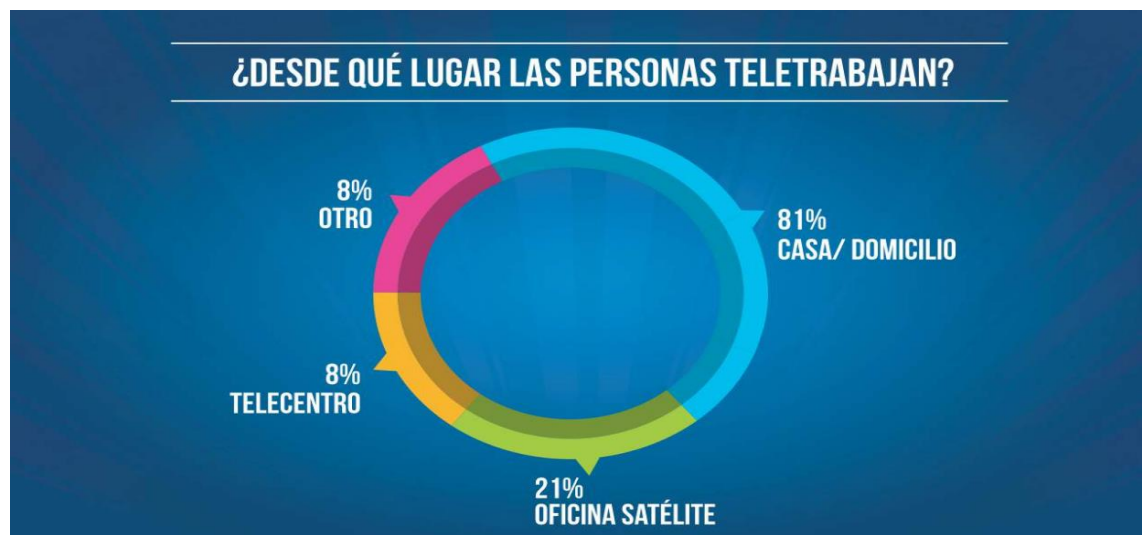
<sup>16</sup> Estudio de Penetración y Percepción del Teletrabajo en Colombia 2014

Del total de las 4.572 empresas encuestadas en el 2014, el 30% de ellas o sea 1.371 el 32% se encuentran en etapa de adopción del modelo de teletrabajo acorde con sus necesidades; el 30% ya lo adoptaron y están en la fase de planeación; el 21% estaban en la prueba piloto en la cual cierto número de teletrabajadores sale por primera vez a ejercer sus funciones, identificando las fortalezas y debilidades del modelo; el 11% ya tenían un diagnóstico sobre la implementación del sistema; de lo anterior se puede deducir que cada día más empresas se encuentran implementando este sistema, dado el avance de las comunicaciones en cuanto a equipos y uso de móviles cada día.

Como se observa en el Figura 3, que corresponde a las estadísticas del lugar donde desarrollan su labor los teletrabajadores, se tiene que el 81% de ellos lo hace en su casa, pero utilizando para ello la telemática, el teléfono móvil, la intranet, la videoconferencia lo cual es congruente con la concepción y definición que se tiene tanto teórica como jurídica, para no confundirse con los trabajadores independientes o del desarrollo de una actividad específica que no es continua y que por lo tanto no se configura como tal, como es el caso de las maquilas y de confecciones entre otras y que la desarrollan en su domicilio.

El 21% lo realiza a través de una oficina satélite que se define como “Una oficina que es parte de una organización y está a una distancia considerable de la sede central, pero son controlados por la principal”; de un lado esto lo hace porque ha crecido el área administrativa y comercial y alquilan en sitios que cuestan menos y de otro lado por conveniencia geográfica y de movilidad.

Figura 3: Sitio de Trabajo



Fuente: Corporación Colombia Digital. Año: 2014. <sup>17</sup>

<sup>17</sup> Estudio de Penetración y Percepción del Teletrabajo en Colombia 2014

El 8% trabajan desde un telecentro definido como “*Los telecentros son lugares de encuentro, aprendizaje y comunicación donde se ofrecen las TIC como medios para mejorar las condiciones de vida de las comunidades.*” (Portal Nacional de Telecentros (2007 mayo 11 10:20). Recuperado el 1 de abril de 2012 a las 09:00 de Tomado de <http://web.idrc.ca>), que desde diversos factores como: la manera como operan, su origen, su financiamiento, la clase de servicios que presta y la manera como se financian, así: Telecentros instalados por fundaciones empresariales o áreas de responsabilidad social empresarial: Estos corresponden a telecentros instalados por la empresa privada en el marco de programas de responsabilidad social internos.

La mayor parte de empresas interesadas en la instalación de este tipo de espacios corresponden al sector de telecomunicaciones ya que dichos espacios tienen cierta correlación con la actividad comercial propia de cada empresa y por tanto es frecuente encontrar en estos una variada gama de servicios. Ejemplo de este tipo de telecentros son los Portales interactivos instalados por la Empresa de Telecomunicaciones de Bogotá - ETB.<sup>18</sup>

A su vez es necesario tener en cuenta que dentro del desarrollo de las políticas de empleo del Plan Nacional de Desarrollo 2014 – 2018 “Por un Nuevo País”, se estableció un pacto entre el Gobierno y 150 Empresas tanto públicas como privadas, en el mes de abril de 2016 con el fin de dar impulso a esta modalidad y así generar empleabilidad. Algunas de ellas son: Alcaldías, Gobernaciones, Entidades del Estado a nivel nacional, Ministerios, Universidades, Cámaras de Comercio, Cajas de Compensación, Corporaciones Universitarias y Fundaciones entre otras.

## 6.2 IDENTIFICACION DE LOS DISCURSOS DE LOS TELETRABAJADORES DE LA CIUDAD DE BOGOTÁ D.C., FRENTE AL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVIDAD EN SALUD OCUPACIONAL Y SEGURIDAD SOCIAL POR PARTE DE LOS EMPLEADORES.

Antes de dar conocer cuál es la percepción que tienen los teletrabajadores en la ciudad de Bogotá D.C., es necesario tener en cuenta varios aspectos en lo concerniente a la forma como se concibe de manera general.

Acorde con las estadísticas, el sector que mayor número de teletrabajadores emplea es el de servicios, que puede proceder tanto de forma dependiente como independiente, siendo ésta la primera y más simple distinción de los tipos de teletrabajo.; que suele representarse como una forma de autoempleo, efectuado por personas independientes o trabajadores por cuenta propia, sin embargo,

---

<sup>18</sup> Portal Nacional de Telecentros de <http://web.idrc.ca>

también existe el teletrabajo dependiente y subordinado que emana de una empresa que entrega sus productos y servicios de modo presencial o bien virtual.

En cuanto al tipo de contrato, el horario y las remuneraciones pueden ir desde la flexibilidad total, hasta la forma tradicional de dependencia sobre el cumplimiento en la jornada de trabajo, los descansos y el pago de las remuneraciones y la contratación se da a plazo fijo o bien indefinido.

Según recomendaciones de la OIT, al adecuar la normativa a nuevas realidades laborales como el teletrabajo, el uso de los nuevos contratos full time desde el domicilio no resulta recomendable de modo permanente durante la vida laboral de las personas. Es por lo anterior que se insta a promover contratos mixtos y/o aquellos que prevean determinados períodos de trabajo a distancia, respecto de posibles modalidades que lo establezcan de manera permanente.<sup>19</sup>

Siguiendo con el documento de la OIT, sugiere que los empleadores deberían inspeccionar el domicilio del trabajador (en una visita previamente acordada) para evaluar la ventilación del lugar, los riesgos de incendio, la ergonomía, la iluminación, etc. Se plantea también que el teletrabajo, como forma de incluir al mercado a mujeres con hijos estaría más bien remarcando la discriminación inherente hacia éstas, negando el derecho a un trabajo digno con la apropiada legislación y protección, en síntesis, a un trabajo decente. Es decir, no se trata de incluir a medias, sino de hacer efectivos los derechos de no discriminación en el trabajo, así como de fomentar una vida laboral sana que no repercuta en la vida familiar invadiéndola y haciéndola más precaria. Asimismo, la escasa separación entre los tiempos de producción y el de la vida familiar y el ocio, traería consigo problemas de estrés psicológico haciendo del teletrabajo un nicho de precariedad y desprotección de la salud.<sup>20</sup>

Una mención especial merece el ámbito de la salud ocupacional. El teletrabajo per se no es ni bueno ni malo para la salud (Fabregat et al. 2002), sino que como fenómeno multidimensional, su efecto depende de múltiples factores. A partir de las connotaciones del teletrabajo, se debe tener en cuenta de un lado, la relación Teletrabajador-organización que tiende hacia la flexibilización laboral que debe regularse para evitar que se presente una excesiva cantidad de trabajo y jornadas prolongadas que desencadenen estrés laboral (Montreuil y Lippel 2003, Di Martino 2004).<sup>21</sup>

Algunos investigadores indagaron desde la perspectiva psicológica y revelaron que los teletrabajadores manifiestan sentimientos de soledad, preocupación e

---

<sup>19</sup> Recomendaciones de la OIT para la implantación del teletrabajo en organizaciones, cap. 7.

<sup>20</sup> Idem.

<sup>21</sup> Una Mirada a la Figura del Teletrabajo. Gabriela Morales Varas y Katy Romanik Foncea. Noviembre de 2011



irritabilidad en el desarrollo de sus actividades (Fabregat et al. 2002; Lundberg y Lindfors 2002; Mann y Holdsworth 2003).

Por otro lado, se deben seguir recomendaciones ergonómicas, sobre el uso de ubicaciones físicas apropiadas, equipamiento, luminosidad, ventilación y temperatura adecuada (Di Martino 2001; Harrington y Walter 2004).

Por su parte, la OIT<sup>22</sup> en su documento señala cuáles pueden ser algunos de los riesgos del teletrabajo, básicamente los principales son: la falta de indemnización por lesiones y enfermedad y la desprotección del Teletrabajador; el sedentarismo y las alteraciones de hábitos alimenticios saludables en la mayoría de las modalidades de teletrabajo; además de los riesgos visuales y músculo-esqueléticos asociados al uso indiscriminado de TICs (Di Martino 2004; Bergum 2007).

Según la OIT el teletrabajo genéricamente considerado<sup>23</sup>, presenta un problema de delimitación aplicativa del Derecho del Trabajo, ya que puede enmarcarse en distintas formas jurídicas: contratos de obra, prestación de servicios o contrato de trabajo. La modalidad del teletrabajo carece actualmente de homogeneidad en sus distintas manifestaciones y, por tanto, en la concepción de su respectivo régimen jurídico.

La técnica para determinar si una modalidad de teletrabajo puede o no ser incluida dentro del ámbito del Derecho Laboral, será aquella basada en la apreciación de la existencia o inexistencia de la nota de la subordinación o dependencia. El sometimiento a las instrucciones del empresario sobre el trabajo realizado y sus circunstancias, el control sobre su realización efectiva y sobre la cantidad y calidad del resultado, la no posibilidad por parte del Teletrabajador de rechazar el trabajo encomendado son, entre otros, datos significativos para decidir si un determinado teletrabajador puede entenderse incluido “dentro del ámbito de organización y dirección del empresario” y para calificar como laboral una determinada relación jurídica. Aquellas personas que aun siendo teletrabajadores no estén bajo la dirección u organización de un empresario en el sentido expuesto, no podrán ser consideradas como teletrabajadores amparados por el Derecho del Trabajo desde las coordenadas legales, doctrinales y jurisprudenciales utilizadas en la elaboración del concepto básico y definitorio de la dependencia o subordinación.

Con el fin de desarrollar el presente objetivo se llevó a cabo una encuesta a personas que se identificaron como teletrabajadores en la ciudad de Bogotá D.C., es de resaltar que se encontraron varias limitantes para implementarla como los siguientes: solicitud de dinero por contestarla y reservas sobre el uso de la

---

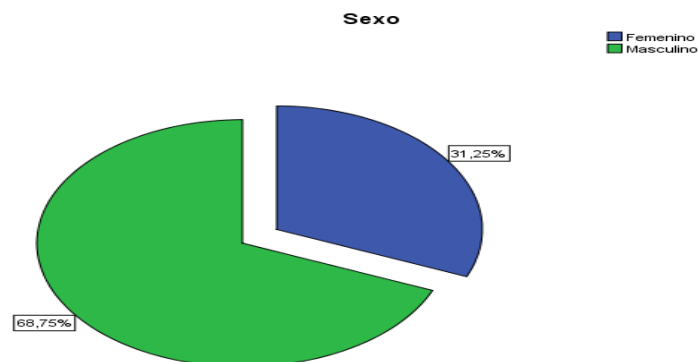
<sup>22</sup> “Las tecnologías de la información en las industrias de los medios de comunicación y del espectáculo. Su repercusión en el empleo, las condiciones de trabajo y las relaciones laborales”.

<sup>23</sup> <http://revistas.unc.edu.ar/index.php/refade/article/viewFile/5938/6836>

encuesta que como se notará más adelante los que si respondieron dejaron entrever que no estaban cómodos con algunas preguntas.

Se implementó la encuesta entonces a 60 personas que tienen esta modalidad y por los motivos anteriormente expuestos, la respondieron 32 empleados, con los siguientes resultados:

Figura 4: Sexo

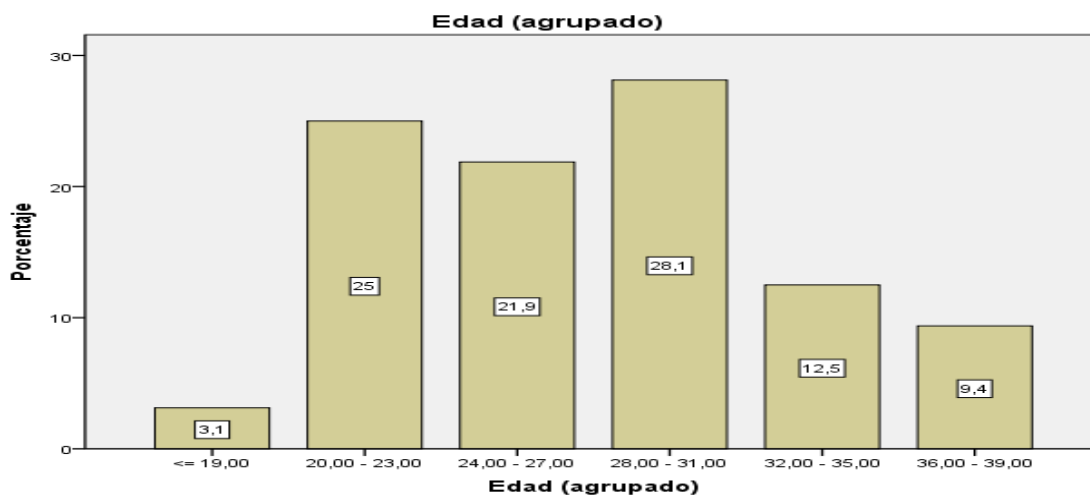


Fuente: Elaboración propia de la Autora. Año: 2016

Como se observa en la gráfica el 68% de los encuestados pertenece al sexo masculino y 32% femenino, aunque se realizó al azar sigue la tendencia de lo que señalan las estadísticas a nivel nacional que es mayor el número de hombres que se dedican a esta labor.

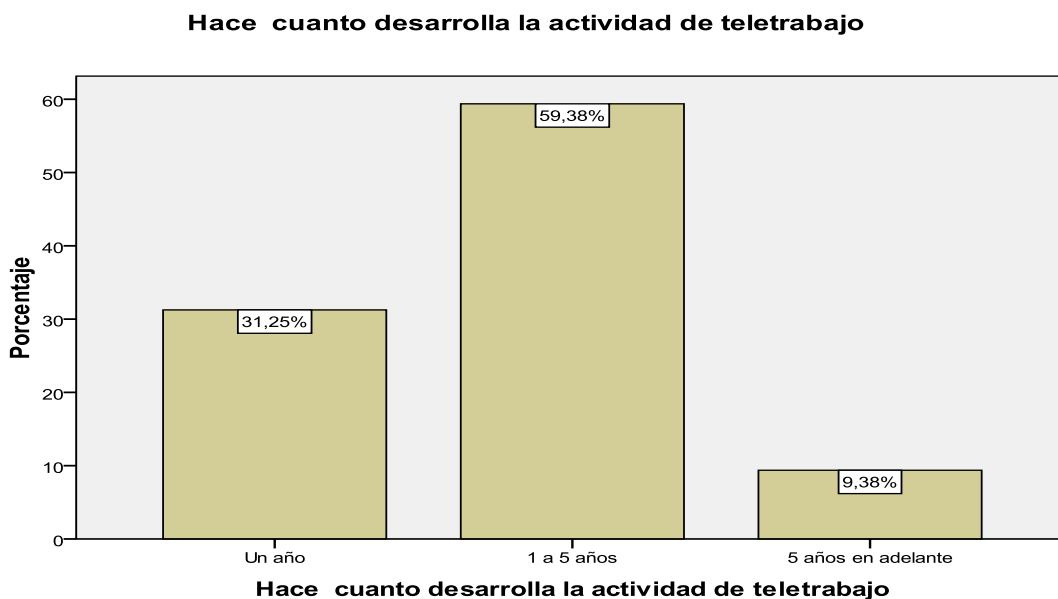
Respecto a la edad de los encuestados, sistematizados en la Gráfica No. 5; se observa un porcentaje del 76% que está entre los 20 a los 31 años, lo cual puede evidenciar que se encuentran en etapa universitaria, hacen uso de las tics y tienen disponibilidad horaria para ejercer este tipo de labor.

Figura 5: Edad



Fuente: Elaboración propia de la Autora. Año: 2016

Figura 6: Tiempo de dedicación al teletrabajo



Fuente: Elaboración propia de la Autora. Año: 2016

El Figura 6, muestra que el 59.4% de los encuestados lleva entre uno y cinco años, realizando esta labor, lo que evidencia no solo el auge que ha venido creciendo en el país por este tipo de labor, sino que las políticas de apoyo como en el caso de programas del Ministerio de las Tics y el Ministerio del Trabajo, con el portal “elempleo.com”, que ofrece a empresas y teletrabajadores toda la información de esta modalidad laboral en el país, incluida las vacantes de empleo

en modalidad de teletrabajo, así como la información de los servicios que ofrece el gobierno y sus aliados relacionada con la implementación de este modelo, aspectos jurídicos y oportunidades laborales.

Figura No. 7. Presentación Discapacidad

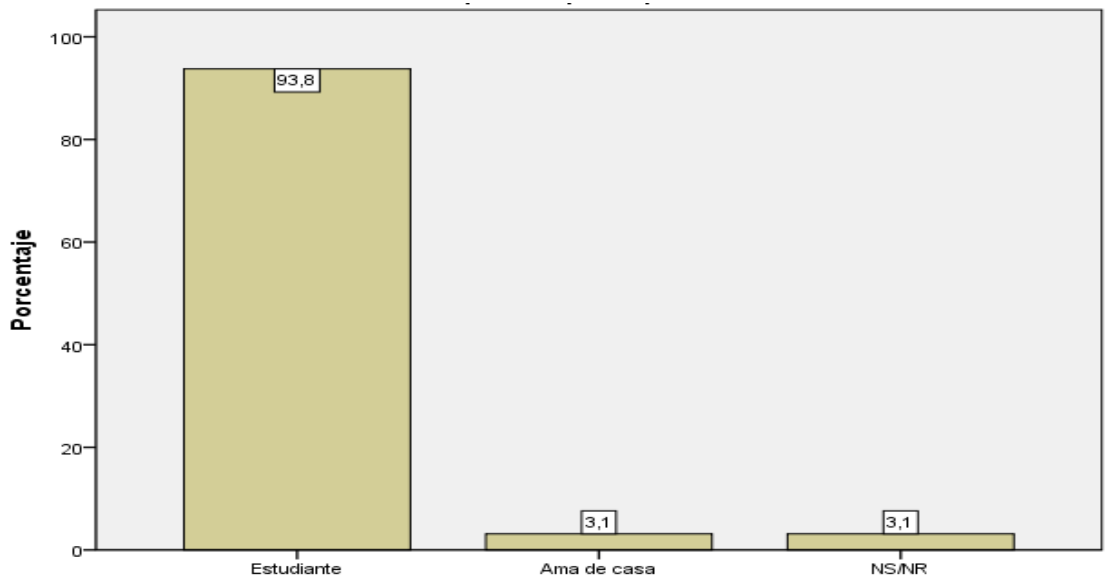


Fuente: Elaboración propia de la Autora. Año: 2016

El Figura 7 muestra que el 97% de los encuestados no presenta discapacidad, el 3% no respondieron, lo cual puede indicar que se tienen reservas frente a este tipo de preguntas. Aunque la intención de la misma era indagar si este tipo de labor tiene acogida a este segmento de la población que por su condición en la mayoría de los casos, tiene dificultad en su desplazamiento.

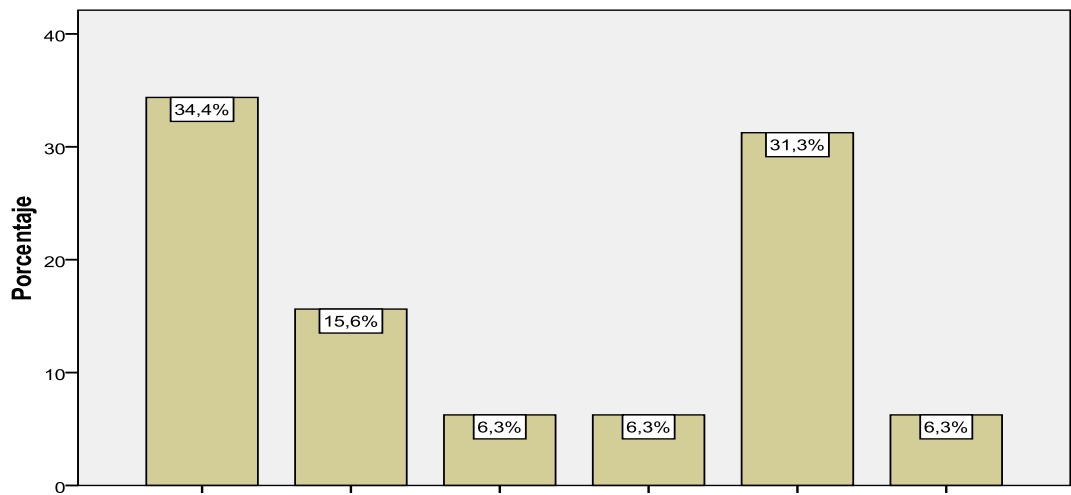
EL Figura 8, que se refiere al conocimiento de la ocupación principal de los teletrabajadores arrojó que el 94% de ellos son Estudiantes, que como se describió anteriormente, se convierte en oportunidad para este segmento de la población, ya que pueden disponer de horarios poco convencionales que cuadran según sus necesidades de asistencia a clase y de horas dedicadas a estudiar y realizar trabajos; pero que necesitan de un ingreso para el pago de la Universidad o para sufragar sus gastos. Es necesario acotar que ya la noción de trabajo en esta época es de carácter transitoria, es decir no se hace pensando que es “para toda la vida” o “para alcanzar una pensión”, sino que se tiende a la diversidad de ocupaciones.

Figura 8: Ocupación Principal de los Encuestados



Fuente: Elaboración propia de la Autora. Año: 2016

Figura 9: Sector Económico donde se desarrolla la actividad.

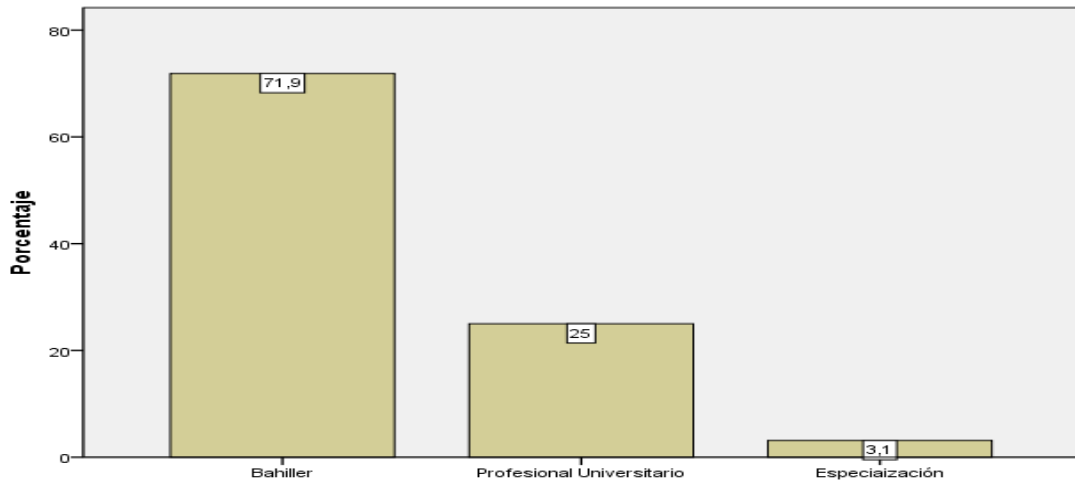


Fuente: Elaboración propia de la Autora. Año: 2016

Según el Figura 9, los resultados señalan que el 34.4% desarrolla su labor en el sector comercio, específicamente en tele ventas; el 15.6% lo hace en el sector de

los servicios; el 6.3% en el sector turismo, este mismo valor para el sector salud, el 31.3% en comunicaciones y el 6.3% en otro tipo de labores sin especificar. Este resultado va en consonancia con las estadísticas que se encontraron en la primera parte del trabajo sobre los sectores económicos predominantes en los que se implementa el teletrabajo.

Figura 10: Formación Alcanzada

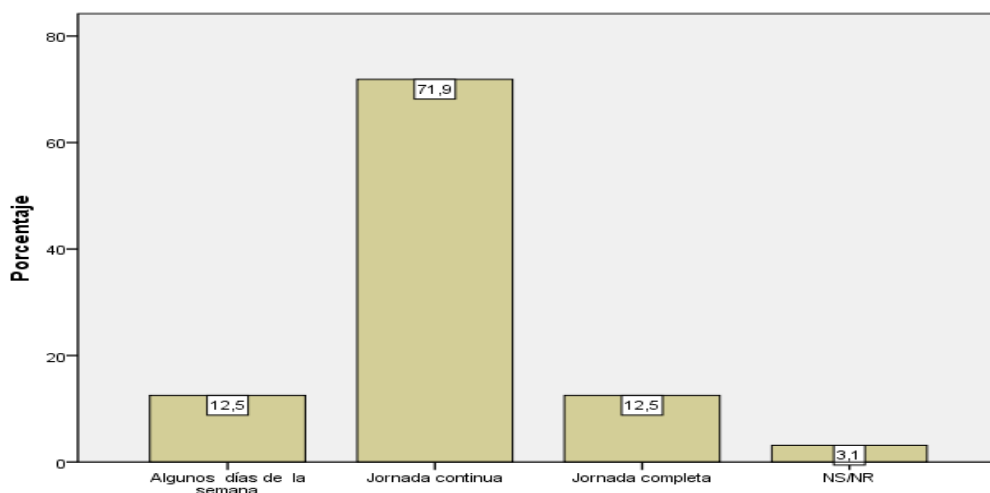


Fuente: Elaboración propia de la Autora. Año: 2016

Como lo muestra el Figura 10, el 72% de los encuestados son bachilleres pero están estudiando una carrera universitaria en sus diferentes niveles, el 25% son profesionales universitarios y el 3% tienen especialización. Estos últimos según lo manifestado trabajan en proyectos con multinacionales, que solo visitan la empresa cada tres meses.

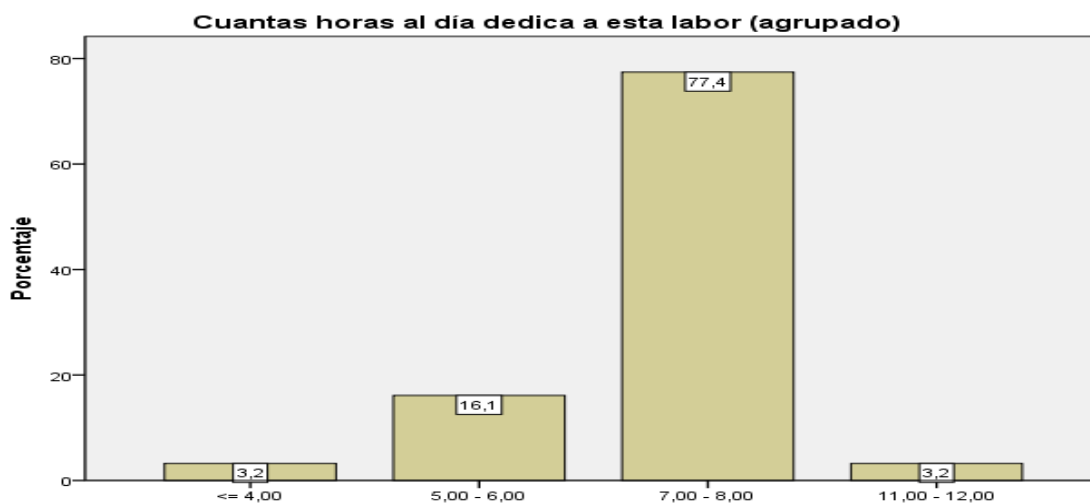
El Figura 11, muestra que el 12.5% de los encuestados, realiza su labor solo algunos días de la semana, el 71.9% lo hacen en jornada continua que puede variar unas veces en el horario diurno y otro en el nocturno; el 12.5% tienen la jornada completa o sea de 7.00 o 7.30 a.m. a 12.00 m. y de 2.00 a 6.00 p.m.

Figura 11. Jornada en la que se realiza la labor.



Fuente: Elaboración propia de la Autora. Año: 2016

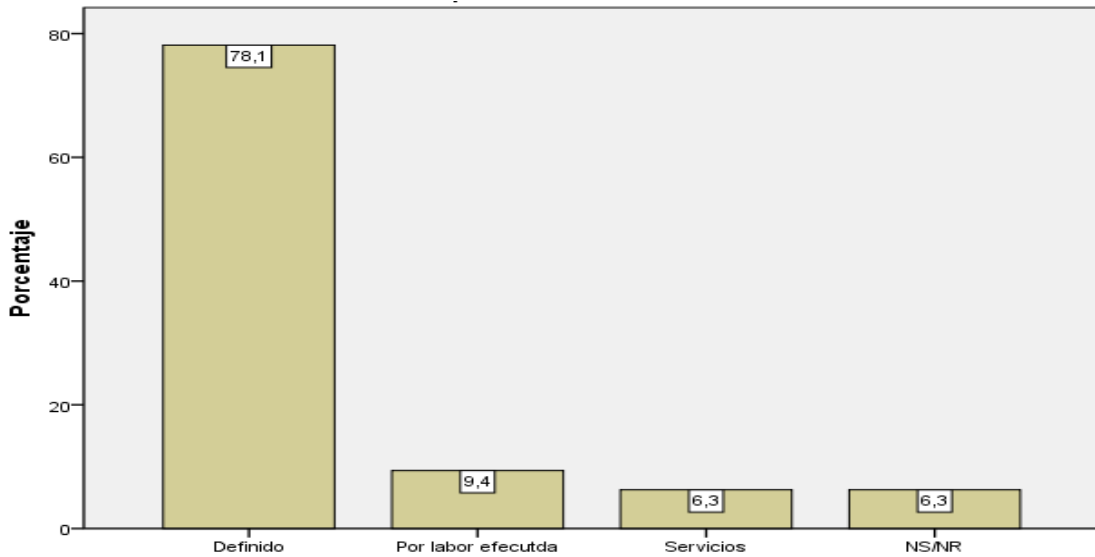
Figura 12. Horas que labora.



Fuente: Elaboración propia de la Autora. Año: 2016

El Figura 12, muestra que el 3.2% de los teletrabajadores, labora cuatro horas al día; el 16.1% de cinco a seis horas diarias; el mayor porcentaje trabaja de siete a ocho horas diarias y el 3.2% le ocupa entre once a doce horas diarias.

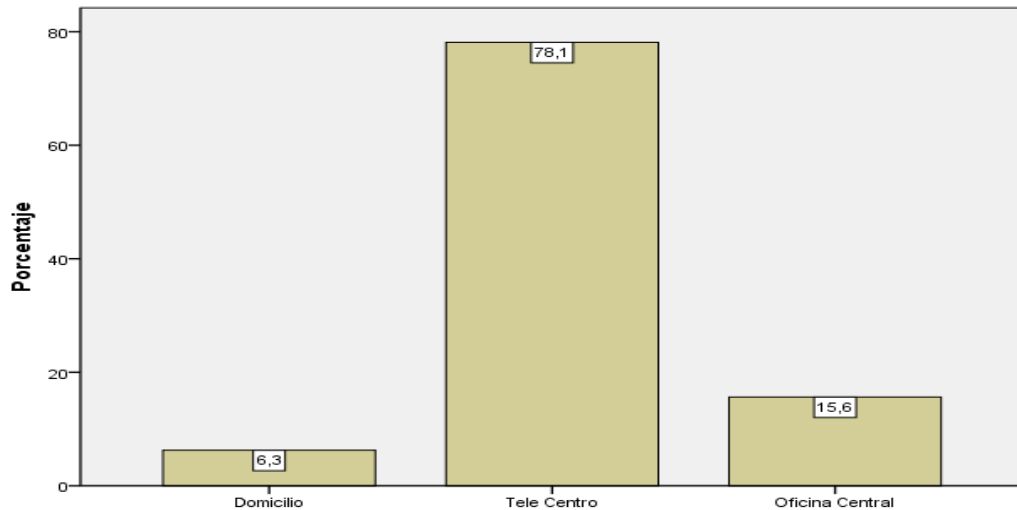
Figura 13: Tipo de contrato



Fuente: Elaboración propia de la Autora. Año: 2016

El Figura 13, muestra que el 78.1% de los teletrabajadores tiene un contrato de trabajo definido, que se cumple cada año; el 9.4% le pagan por labor efectuada, el 6.3% tiene contrato por prestación de servicios y el 6.3% no respondió esta pregunta.

Figura 14: Donde desarrolla esta labor.

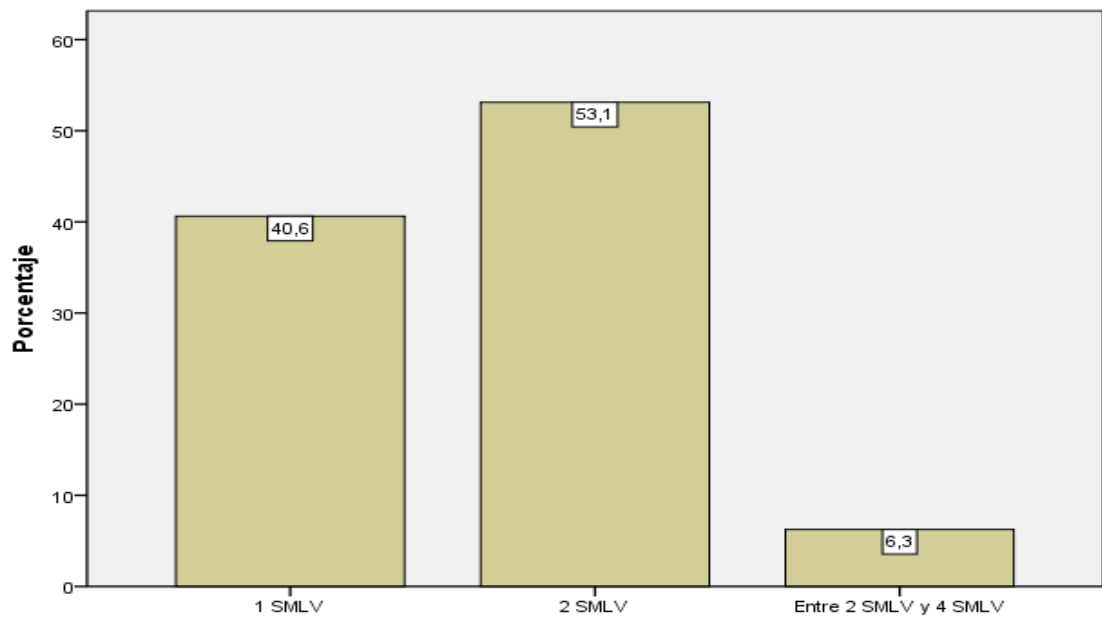


Fuente: Elaboración propia de la Autora. Año: 2016

El Figura 14, muestra que el 6.3% desarrolla su trabajo en su casa; el 78.1% en un telecentro y el 15.6% en la oficina central pero teniendo como herramienta de trabajo el uso intensivo de las tics.

Figura 15: Ingresos

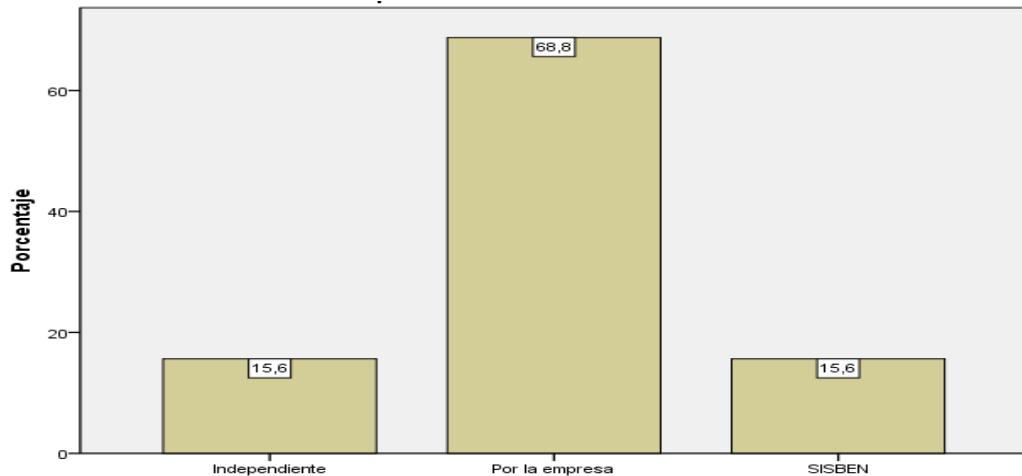




Fuente: Elaboración propia de la Autora. Año: 2016

Como se observa en el Figura No. 15, el 40.6% gana un salario mínimo; el 53.1% dos salarios y el 6.3% entre dos y cuatro salarios mínimos.

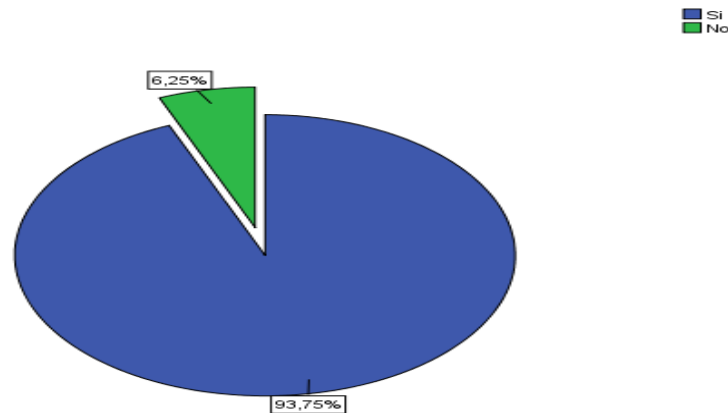
Figura 16: Tipo de Afiliación en salud.



Fuente: Elaboración propia de la Autora. Año: 2016

El Figura 16, muestra que el 15% cotiza de forma independiente al sistema de seguridad social, el 70% lo hace la empresa o sea que están cubiertos totalmente y el otro 15% están dentro del régimen subsidiado.

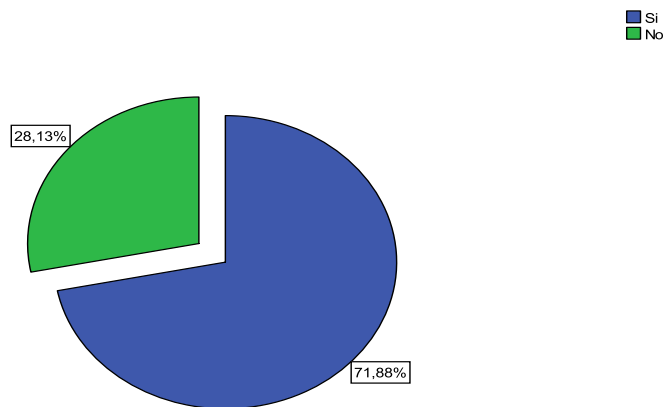
Figura 17: Afiliación Riesgos Profesionales



Fuente: Elaboración propia de la Autora. Año: 2016

El Figura 17, muestra que el 93% respondió que cuentan con riesgos profesionales y un 7% que no están cubiertos que dada la respuesta anterior pertenecen al régimen subsidiado, yendo en contravía de la Ley que señala la obligatoriedad que todo empleado así sea que trabaje por horas debe contar con esta protección

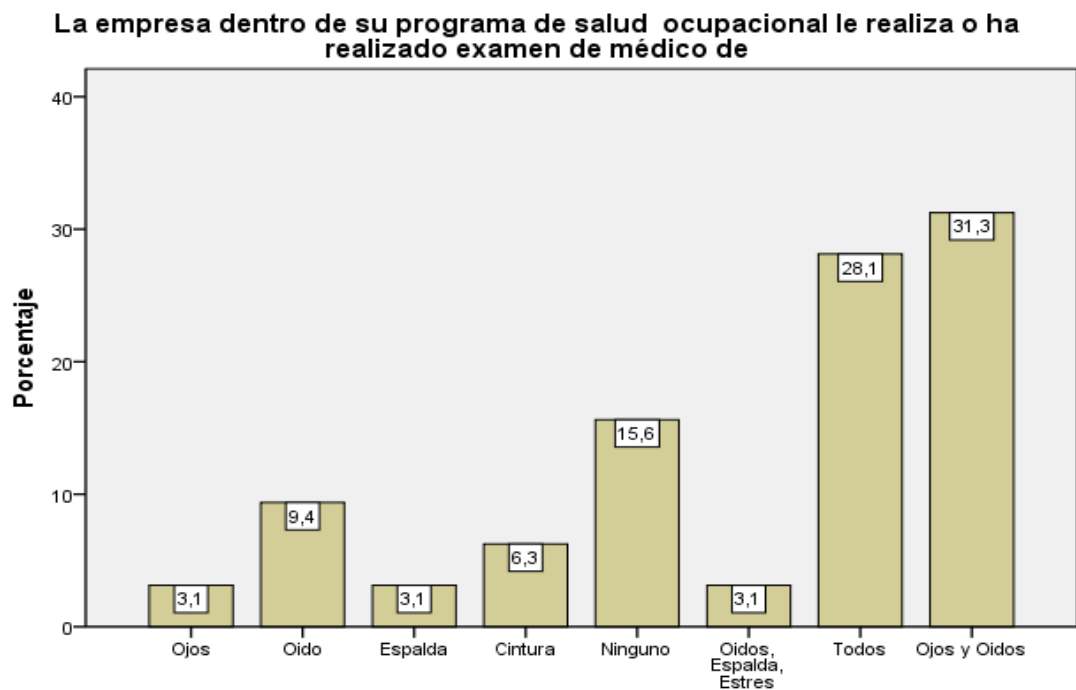
Figura 18: Afiliación Fondo de Pensiones



Fuente: Elaboración propia de la Autora. Año: 2016

Como se observa en el Figura 18, el 72% de los encuestados se encuentra afiliado a un fondo de pensiones y el 28% respondió que no cotiza, por lo que un futuro no puede acceder a este tipo de prestación, que les garantice un ingreso constante cuando sean adultos mayores.

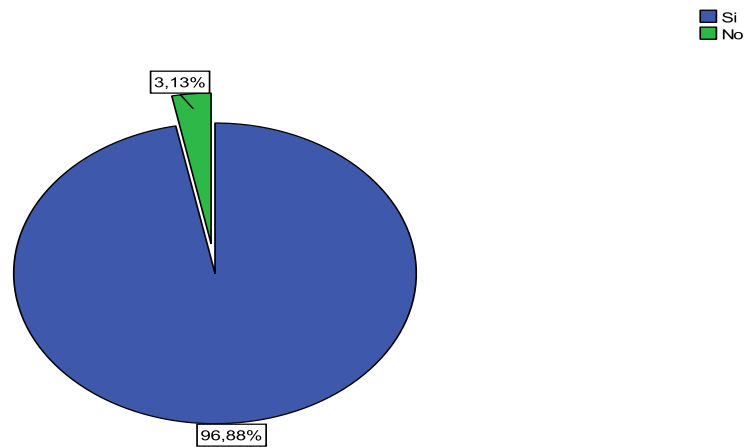
Figura 19. Programas de salud ocupacional



Fuente: Elaboración propia de la Autora. Año: 2016

Como se observa en el Figura No. 20, frente a programas de salud ocupacional que por normatividad debe realizar la empresa, se tienen los siguientes resultados: el 3.1% le han examinado los ojos, el 9.4% los oídos, el 3.1% la espalda; el 6.3% la cintura; el 15.6% respondió que no le han hecho ningún examen, lo cual indica que para el ingreso la empresa no se aseguró de efectuar una revisión médica como lo estipula la Ley; el 3.1% los oídos, la espalda y por estrés; el 28.1% respondió que la empresa implementa el programa de salud ocupacional y el 31.3% los ojos y los oídos.

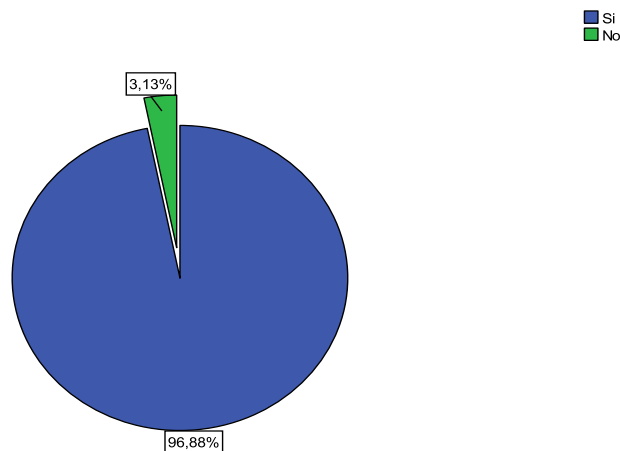
Figura 20: Información sobre el uso correcto de los equipos



Fuente: Elaboración propia de la Autora. Año: 2016

Acorde con lo que indica el Figura No. 20, el 96.88% de los encuestados señaló que la empresa los capacitó sobre el manejo de los equipos a cargo, tal como lo señala la norma; pero al 3.13% no lo hizo.

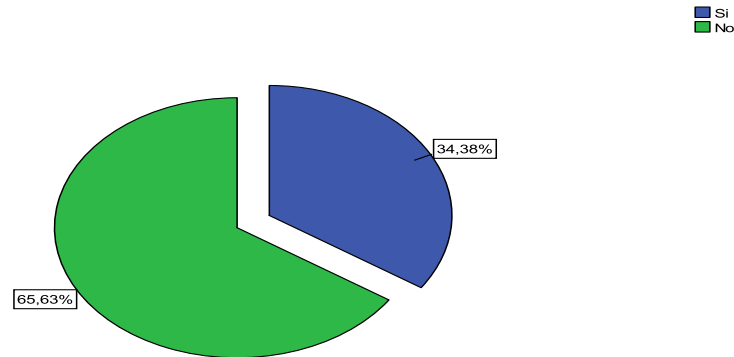
Figura 21: Iluminación en el puesto de trabajo.



Fuente: Elaboración propia de la Autora. Año: 2016

Respecto al Figura 21, el 96.88% indicó que cuenta con la iluminación apropiada para la realización de sus labores y el 3.13% señaló que presenta debilidad en este aspecto y añadieron que el espacio no es lo relativamente amplio para laborar.

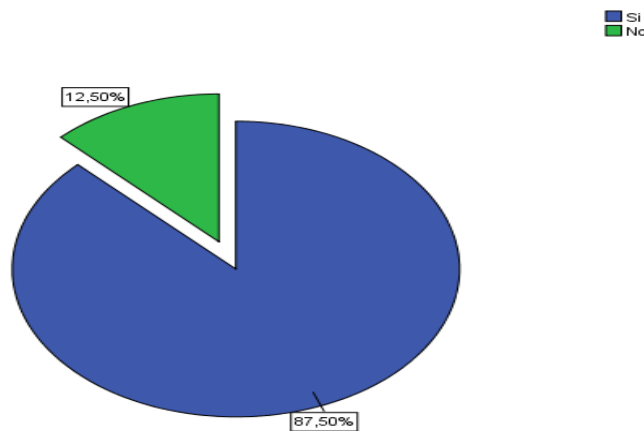
Figura 22: El nivel de ruido ambiental le dificulta la concentración en el trabajo.



Fuente: Elaboración propia de la Autora. Año: 2016

Como se observa en el Figura 22, el 65.63% el nivel del ruido donde ejerce su labor no le resulta molesto, para realizar sus tareas, pero el 34.38% si tiene problemas de contaminación por ruido.

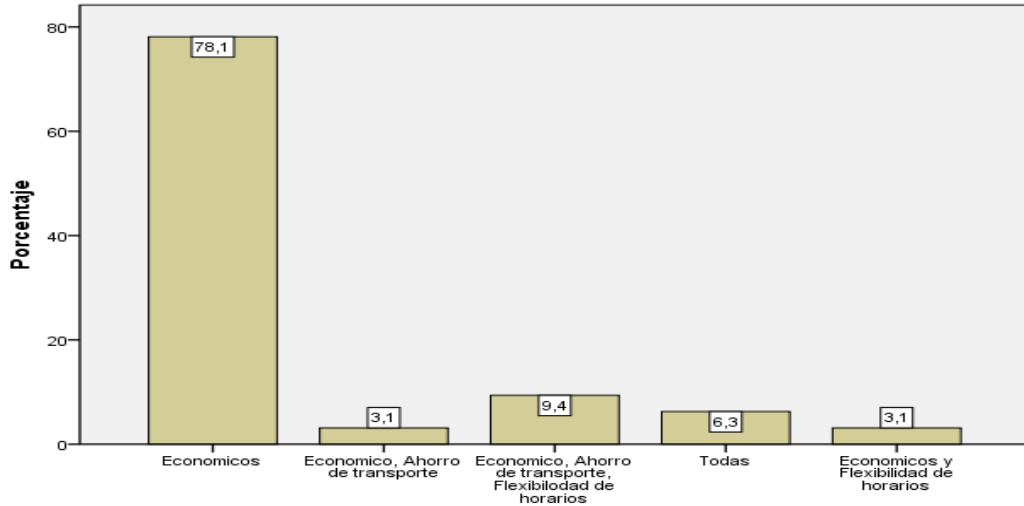
Figura 23: Recibe capacitación constante sobre las tareas que realiza



Fuente: Elaboración propia de la Autora. Año: 2016

Como se muestra en el Figura 23, el 87.5% de los encuestados, respondió que reciben capacitación constante sobre las labores que deben ejecutar, pero el 12.5% la empresa no da la inducción y formación suficiente.

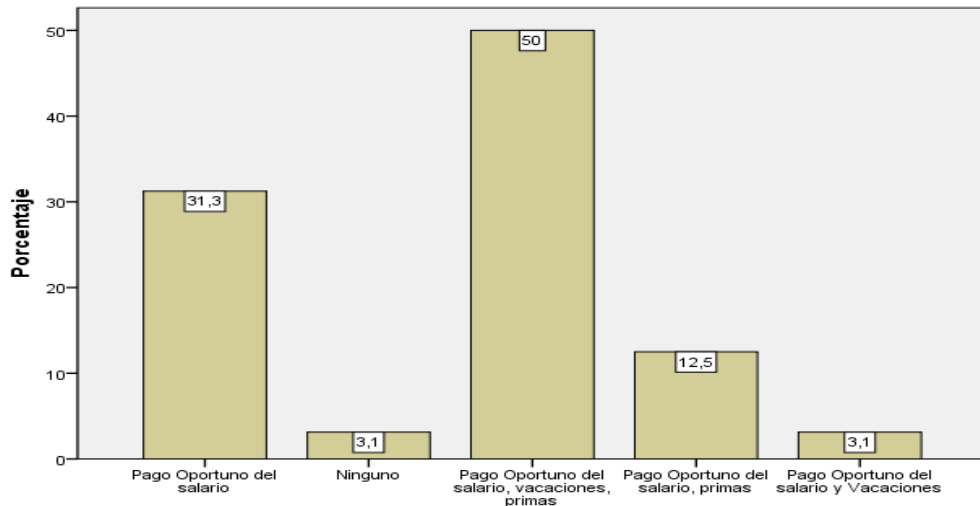
Figura 24: Que beneficios le brinda esta actividad



Fuente: Elaboración propia de la Autora. Año: 2016

Acorde con las respuestas que muestra el Figura 24, frente a la pregunta sobre los beneficios que trae el desarrollar esta actividad, se tiene que: el 78.1% respondió que son económicos íntegramente; el 3.1% introduce aparte del factor monetario, el ahorro en transporte; el 9.4% además de los dos anteriores la flexibilidad de horarios; el 6.3% señaló que todos los criterios y el 3.1% el ingreso y tener autonomía de laborar en diferentes horas. La anterior respuesta demuestra como el teletrabajo para un sector amplio de la población constituye una modalidad que se torna atractiva y va en aumento por las características que presenta.

Figura 25: Reconocimiento derechos laborales



Fuente: Elaboración propia de la Autora. Año: 2016

El Figura 25, que corresponde al reconocimiento de los derechos laborales, muestra que el 31.3% se hace a través del pago oportuno del salario; el 3.1% señala que no se cumple; el 50% le pagan tanto salario como prestaciones; el 12.5% no le tienen en cuenta las vacaciones y el 3.1% salario y vacaciones pero primas no.

Como conclusión de las respuestas analizadas; se tiene que muchas empresas cumplen con lo establecido en el Código Laboral, pero otras no lo hacen; además todavía existe desconfianza por esta modalidad, porque algunas organizaciones les quedan debiendo o no les pagan por las tareas para lo que fueron contratadas, según lo manifestaron algunas de las personas que al ser contactadas no quisieron responder la encuesta.

## 7. CONCLUSIONES

Acorde con el análisis bibliográfico y el trabajo de campo realizado se tienen las siguientes conclusiones:

- Compilada la información sobre las estadísticas encontradas sobre el teletrabajo en Colombia, se tiene que: Las ciudad donde se ha ido implementando en mayor número es en Bogotá D.C., coincidente porque en ella se encuentra establecida no solo el mayor número de empresas sino también las más grandes, según su categoría, además porque el acceso al servicio de internet que es lo que caracteriza esta modalidad de trabajo se encuentra también concentrado allí, por capacitación, poder adquisitivo de los hogares y grado de capacitación de sus habitantes.
- Los sectores económicos que más utilizan este tipo de trabajo son los de comercio y servicios, los cuales a través del uso de la tecnología pueden alcanzar mayor número de clientes, traspasando las fronteras de un país, dada la globalización de la economía.
- El teletrabajo representa una alternativa viable, integral e innovadora frente a problemáticas como el desempleo, la efectiva integración de discapacitados, integrar a los jóvenes, personas de la tercera edad y mujeres con hijos al mundo laboral.
- Esta modalidad ofrece varias ventajas como: un mayor equilibrio entre el trabajo y las obligaciones familiares, ahorro de dinero y tiempo al evitar desplazamientos, menor estrés laboral y se puede trabajar en empresas alejadas de la zona de residencia.
- En relación a la remuneración, según los testimonios recogidos aparece como igual o incluso superior que si realizaran su trabajo en el espacio físico de la empresa.
- En lo que atañe al control y supervisión del trabajo, ésta es realizada de manera virtual, es decir, a partir de un software especial se hace una inspección en línea para verificar la presencia de los teletrabajadores en sus puestos de trabajo en el domicilio y el número de horas que permanecen conectados.
- Es común para todos ellos que se reconoce la igualdad de derechos con los trabajadores que tienen su sede en la empresa; pero en cuanto a la jornada laboral esta no tiene limitaciones sino que es “flexible”, dado también por los horarios de los usuarios.



- El Estado ha venido implementando toda una serie de políticas públicas en torno a la modalidad del trabajo a través de alianzas con empresas y con las cajas de compensación; especialmente para que los jóvenes y personas con discapacidad cuenten con un empleo, que les permita ejercer su labor en horarios flexibles y desde su casa o en un telecentro adecuado para este fin.
- En cuanto al cumplimiento de la normatividad laboral y ocupacional, todavía se presentan debilidades al respecto frente al cubrimiento de la seguridad social, cotización de pensiones y salud ocupacional, aunque esto último también se refleja en la modalidad tradicional.

## 8. RECOMENDACIONES

Dado los hallazgos encontrados en el presente proyecto se tienen las siguientes recomendaciones:

- La adquisición de una cultura de teletrabajo debe tener en cuenta varios elementos previos: un resguardo efectivo de los derechos de los trabajadores, una cultura de protección laboral y social incluyente y efectiva, del autocontrol, la transdisciplinariedad, de confianza, de trabajo colaborativo y responsabilidad compartida.
- Es necesario que se clarifique en el contrato de trabajo el derecho a la privacidad y jornada de trabajo, ya que se debe respetar los márgenes de que si bien se está realizando un trabajo, también se está en la casa y con esto, no se pase a llevar los horarios y jornadas correspondientes al tiempo de producción.
- Es conveniente tanto para la empresa como para el teletrabajador que se cumpla con la norma de realizar los exámenes médicos previos a su contratación; así como se consideren los posibles riesgos que puedan afectar el desarrollo de sus labores.
- El Ministerio de trabajo y las ARL, deberían de supervisar así sea al azar el cumplimiento de la norma por parte de las empresas que cuentan con teletrabajadores a fin de que estén cubiertos en todas sus dimensiones.
- Acorde con lo anterior las ARL deben implementar programas especiales para que el teletrabajador compagine el trabajo en caso y la atención a su familia.

## BIBLIOGRAFIA

AHUMADA FARIETTA, Juan. (Nov.- Dic. 2002). El verdadero significado de la flexibilización del mercado laboral. En: Deslinde. Bogotá. No. 32, p. 58 – 66

ANDRÉS. C. (2010). El efecto del teletrabajo sobre el rendimiento profesional, la motivación, el ambiente y la economía

CASTILLO, E. (2010). El teletrabajo, ¿cómo controlar a quien no se ve?

CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO y Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, Op. Cit., Art. 143.

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN y Ciencia. Junta de Andalucía. (2010). Guía de recomendaciones y buenas prácticas para el impulso del teletrabajo.

CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-394 de 1998. MP: Dr. Fabio Morón Díaz. Bogotá: El Autor, 1998.

CHAVES MONCAYO, JUAN Sebastián. (2014). Estudio de Caso Teletrabajo. Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá, p. 5 al 7.

GARCÍA ROMERO, B. (2012). El teletrabajo. Ed., Civitas, Navarra.

GUARDERAS B. CRISTINA A. (2013). Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Facultad de Jurisprudencia. Estudio Legal y Doctrinario del Teletrabajo en los Sectores Público y Privado y Propuesta de su Implementación en la Legislación Ecuatoriana. Quito.

JURI, S. RICARDO. (2006) El Teletrabajo: La nueva forma de trabajo. Santiago: Ed. Lexis Nexis, p. 192.

LLUIS Y NAVAS, J. (2010). “El contrato de Trabajo a domicilio”. Revista Técnico Laboral, Vol. XIII, Nº 48 (2000), Barcelona Telework. Declaración de Buenos Aires sobre Teletrabajo

MINISTERIO DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN y Comunicación (2012). Libro Blanco: El ABC del teletrabajo en Colombia. Bogotá, Colombia.

MINISTERIO DEL TRABAJO. (2012). Ministerio del Trabajo. Decreto número 0884 de 2012

RODRÍGUEZ MEJÍA, MARCELA. (2007) Revista Gaceta Laboral. Universidad del Zulia, Vol. 13, No. 1, p. 27-49.

FEDESARROLLO. (2014). Teletrabajo: un vistazo al caso colombiano. Bogotá, p. 4-5.

VILA SALCEDO, LUIS Fernando. (2011). Transformaciones del trabajo a domicilio, Revista Iuris Tantum del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Facultad de Derecho de la Universidad Anáhuac, México, año XXVI, Tercera Época, número 22.

ANAYA RINCÓN, ISABEL. (2013). Investigación documental, propósito, origen y metodología. Recuperado de [En línea] <<http://es.slideshare.net/FerGiza/investigacin-documental-16405056>> [Citado abril de 2016].

ESTUDIO LEGAL Y DOCTRINARIO DEL TELETRABAJO EN LOS SECTORES PÚBLICO Y PRIVADO Y PROPUESTA DE SU IMPLEMENTACIÓN EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA [En línea] <<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/7008/13.J01.001703.pdf?sequence=4>> [Citado abril de 2016]

JARAMILLO, FRANCO. RESTREPO Bustamante, Alejandro. Félix, Andrés. (2011). El perfil del Teletrabajador y su incidencia en el éxito laboral, Colombia. [En línea] <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194218961001>> [Citado abril de 2016].

MINISTERIO DE TRABAJO, Ministerio de las Tecnologías, de la Información y las comunicaciones, Cámara Técnica de Riesgos Profesionales. Guía de prevención y actuación de seguridad. Colombia. Recuperado [En línea] <[http://www.mintrabajo.gov.co/component/docman/doc\\_download/503-guia-tecnica-para-prevencion-yactuacion-en-seguridad-y-salud-en-situaciones-de-riesgo.html](http://www.mintrabajo.gov.co/component/docman/doc_download/503-guia-tecnica-para-prevencion-yactuacion-en-seguridad-y-salud-en-situaciones-de-riesgo.html)> [Citado abril de 2016].

RAMIREZ, ALAN.(2009). Diagnóstico e inmersión del Telecentro en Lima. [En línea] <[http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5597/RAMIREZ\\_ALAN\\_TELECENTRO\\_ENTIDADES\\_PUBLICAS\\_LIMA.pdf?sequence=1](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5597/RAMIREZ_ALAN_TELECENTRO_ENTIDADES_PUBLICAS_LIMA.pdf?sequence=1)> [Citado abril de 2016].

# ANEXOS

## Anexo A: Encuesta Teletrabajo

Objetivo: Conocer la percepción del cumplimiento de la legislación laboral y protección de los empleados cuya actividad es el teletrabajo.

Sexo: Femenino\_\_\_\_\_ Masculino\_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_

1- Hace cuanto desarrolla la actividad de teletrabajo

1) Un año\_\_\_\_\_ 2) 1 a 5 años\_\_\_\_\_ 3) 5 años en adelante\_\_\_\_\_

2- Presenta alguna discapacidad

1) SI\_\_\_\_\_ 2) NO\_\_\_\_\_

3- Ocupación principal

1) Estudiante\_\_\_\_\_ 2) Ama de Casa\_\_\_\_\_ 3) Pensionado (a)\_\_\_\_\_

4- Señale el sector económico donde desarrolla esta actividad

1) Comercio\_\_\_\_\_ 2) Servicios \_\_\_\_\_ 3) Educación\_\_\_\_\_ 4) Turismo\_\_\_\_\_

5) Salud\_\_\_\_\_ 6) Seguros \_\_\_\_\_ 7) Comunicación\_\_\_\_\_

Otro\_\_\_\_\_

5- Formación alcanzada

1) Bachiller\_\_\_\_\_ 2) Profesional Universitario\_\_\_\_\_ 3) Especialización\_\_\_\_\_

6- En que jornada realiza esta labor?

1) Algunos días de la semana\_\_\_\_\_ 2) Jornada continua \_\_\_\_\_ 3) Jornada completa\_\_\_\_\_

7- Cuantas horas al día dedica a esta labor? \_\_\_\_\_

8- Que tipo de contrato tiene?

1) Definido\_\_\_\_\_ 2) Por labor efectuada\_\_\_\_\_ 3) Servicios\_\_\_\_\_

9- Donde desarrolla su actividad

1) Domicilio\_\_\_\_\_ 2) Telecentros\_\_\_\_\_ 3) Oficina Central

10- Ingresos obtenidos en promedio

1) Un salario mínimo\_\_\_\_\_ 2) Menos de un salario mínimo\_\_\_\_\_

3) Dos salarios mínimos\_\_\_\_\_ 4) Entre dos y cuatro salarios mínimos\_\_\_\_\_

11) Tipo de Afiliación a Salud

1) Independiente\_\_\_\_\_ 2) Por la Empresa\_\_\_\_\_ 3) Sisben\_\_\_\_\_ 4) No tiene\_\_\_\_\_

12) Está Afiliado a Riesgos Profesionales

1) SI\_\_\_\_\_ NO\_\_\_\_\_

13) Está Afiliado a un Fondo de Pensiones

1) SI\_\_\_\_\_ NO\_\_\_\_\_

14) La Empresa dentro de su Programa de Salud Ocupacional le realiza o ha realizado exámenes médicos de:

1) ojos\_\_\_\_\_ 2) oído\_\_\_\_\_ 3) espalda\_\_\_\_\_ 4) cintura\_\_\_\_\_ 5) estrés\_\_\_\_\_

6) fatiga constante \_\_\_\_\_

15) Dispone de espacio suficiente en torno a su puesto para acceder al mismo, así como para levantarse y sentarse sin dificultad.

1) SI\_\_\_\_\_ NO\_\_\_\_\_

16) Le ha proporcionado la empresa información sobre la forma de utilizar correctamente el equipo y mobiliario de su puesto de trabajo

1) SI\_\_\_\_\_ 2) NO\_\_\_\_\_

17) La luz disponible en su puesto de trabajo le resulta suficiente para leer sin dificultad los documentos

1) SI\_\_\_\_\_ NO\_\_\_\_\_

18) El nivel de ruido ambiental le dificulta la concentración en el trabajo

1) SI\_\_\_\_\_ NO\_\_\_\_\_

19) Su silla de trabajo le permite una posición estable y postura confortable

1) SI\_\_\_\_\_ NO\_\_\_\_\_

20) Su silla cumple con las condiciones ergonómicas establecidas

1) SI\_\_\_\_\_ NO\_\_\_\_\_

21) Considera que el o los programas que emplea para desarrollar su labor son de fácil comprensión

1) SI\_\_\_\_\_ 2) NO\_\_\_\_\_

22) Recibe capacitación constante sobre las tareas que realiza

1) SI\_\_\_\_\_ 2) NO\_\_\_\_\_

23) Que beneficios le brinda esta actividad

1) Económicos\_\_\_\_\_ 2) Emocionales\_\_\_\_\_ 3) Flexibilidad de horario\_\_\_\_\_

4) Ahorro de transporte\_\_\_\_\_

24) De los siguientes derechos laborales cuales le son reconocidos

1) Pago oportuno del Salario\_\_\_\_\_ Vacaciones\_\_\_\_\_ Primas\_\_\_\_\_