

Teletrabajo

Telework

ALCIRA ISABEL MUÑOZ OSORIO

Abogada. Especialista en Derecho Administrativo, Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social, Magister en Derecho Administrativo. Docente de la Universidad Autónoma del Caribe
Calle 90 No.46-112 Barranquilla, Colombia
Programa de Derecho Universidad Autónoma del Caribe
Alcira.munoz@uac.edu.co

VÍCTOR RAÚL AMÓRTEGUI MOLINARES

Abogado. Especialista en Derecho Comercial, Maestrante en Derecho Privado
Funcionario Judicial y Docente.
vamortegui@unab.edu.co

GIANNINA ISABELLA ESGUERRA MUÑOZ

Abogada. Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social, Especialista en Derecho Penal
Magister en Derecho Constitucional y Neoconstitucionalismo Suramericano.
Defensora pública, Docente.
Gianninaesguerramunoz@gmail.com

Para citar este artículo:

Muñoz Osorio, A; Amórtégui Molinares, V y Esguerra Muñoz, G (2018) El teletrabajo. *Justicia Juris*, 14 (1), 25-31

Recibido: Abril 13 de 2017

Aceptado: Mayo 26 de 2017

DOI: <http://dx.doi.org/10.15665/rj.v14i1.1976>

RESUMEN

El teletrabajo es una forma de vinculación laboral que se viene dando, cada vez con mayor frecuencia en Latinoamérica, entrándose a regular el mismo en países como Chile, Perú y Colombia. En este artículo de reflexión, se hace un recorrido histórico de esta forma de organización laboral denotando sus orígenes y justificación de su instauración como forma de relación laboral. Referenciándose el marco normativo en Colombia y Latinoamérica, donde se destaca su clasificación y garantías protectoras del teletrabajador como parte débil de la relación jurídica, demarcándose lo particular de su concepto y elementos característicos. Se incluye un estudio realizado por la redacción tecnosfera del Diario El Tiempo publicado en la edición del 5 de julio de 2016 en el que se analiza la situación del teletrabajo en Colombia, las ventajas y desventajas de esta forma de relación jurídica.

Palabras clave: teletrabajo, teletrabajador, nuevas formas de vinculación laboral.

ABSTRACT

Teleworking is a form of labor linkage that has been occurring with increasing frequency in Latin America and it is starting to be regulated in countries such as Chile, Peru and Colombia. It is a historical tour of this form of labor organization denoting its origins and justification of its establishment as a form of employment relationship. This article also refers to the normative framework in Colombia and Latin America, where its classification and protective protections of the teleworker are highlighted as a weak part of the legal relationship, defining its concept and characteristic elements. In addition, it includes a study conducted by the "tecnosfera" of the newspaper "El Tiempo" published in the July 5, 2016 edition, which analyzes the situation of telework in Colombia, the advantages, and disadvantages of this form of legal relationship

Key Words: telework, teleworker, new forms of employment link

1. Introducción

A medida que avanza el tiempo se modifican las formas de interacción social, entre estos, la contratación de los trabajadores. Se transforman y se crean nuevas formas de relación laboral, influenciadas directamente por los cambios sociales y los avances tecnológicos.

El desarrollo de la internet y de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, han generado una nueva forma de interacción social, acortando distancias y permitiendo la interconexión con sujetos en diferentes sitios y países por muy lejanos que ellos se encuentren, facilitando el intercambio de bienes y la prestación de servicios.

Esta incorporación de las nuevas tecnologías de la información y de las comunicaciones (TIC) ha originado cambios en la sociedad, en el trabajo y en los hábitos de vida, haciendo surgir la Sociedad de la Información (Sierra Benítez, 2011 pag 23); permitiendo el desarrollo de nuevos modelos de relación laboral, en los que no es necesario que el trabajador se desplace a la sede de la empresa, sino que preste sus servicios desde la comodidad de su hogar o de cualquier otro lugar que le sea posible.

En particular, el desarrollo de la World Wide Web (www) ha sido un elemento clave que ha hecho posible el crecimiento de esta forma de relación laboral, conocida como *teletrabajo*, además de los avances constantes de las Tecnologías de la información.

2. Historia

El trabajo a distancia utilizando medios tecnológicos surge en los Estados Unidos de Norte América, como método tendiente a contrarrestar la crisis energética de mediados de los años 60. La crisis energética del petróleo y los grandes problemas de congestión del tráfico plantean la necesidad de buscar el abaratamiento del trabajo y, sobre todo, el de los gastos ocasionados en el funcionamiento de la empresa (Sierra Benítez, 2011).

Es en 1973 cuando se habla por primera vez de teletrabajo por parte de Jack Nilles, indicando este "como llevar el trabajo al trabajador en vez del trabajador al trabajo" y acuñándose el concepto de "telecommuting". (Beltrán & Sánchez, 2002, pag. 23).

Nilles organizó y dirigió un equipo interdisciplinario en la Universidad del Sur de California para desarrollar y probar el teletrabajo en un entorno real ("About JALA," 2011), grupo denominado JALA, en esta década surge como una opción de

generación de empleo con gran flexibilidad laboral. En los años ochenta se constituyen como un instrumento de inserción laboral de sujetos marginados de la fuerza de trabajo, como discapacitados y madres cabeza de familia y a partir de los años noventa nace como un mecanismo de descentralización empresarial, que no sólo ha permitido el desarrollo transfronterizo de algunas compañías, sino que ha sido la solución a algunas crisis empresariales (Barona, 2012 pag. 16.).

En el primer periodo de tiempo, en que surge este modelo de relación laboral, solo estaba reservado a gerentes y altos ejecutivos, debido a los altos costos que demandaban las tecnologías de la informática y las comunicaciones en la época en que este surge. Con el auge de las tecnologías de la información y las comunicaciones; el abaratamiento de los costos y el mayor desarrollo de las mismas, el teletrabajo empezó a fortalecerse de manera creciente en la década del 90.

Esa expansión internacional se materializó cuando obtuvo un lugar de privilegio entre las políticas públicas de la Unión Europea. Se proyectó a través de medidas gubernamentales concretas dadas en la pasada década. Una marcha de acontecimientos que enmarca la combinación de expectativas generadas por el teletrabajo: se pasó de las ventajas que ofrecía a la productividad empresarial, a las ventajas ofrecidas a la empleabilidad, dando a la órbita pública un lugar de privilegio para definir este último compromiso. El teletrabajo pasó a ser un medio para la inserción laboral de una, cada vez más extensa, población trabajadora (Lenguita, 2010, pag. 8).

El teletrabajo, pasó de ser un elemento al acceso de pocos, a su utilización en masa, acorde con el avance tecnológico, apoyándose en las políticas públicas para la generación de empleo en diferentes estados.

Durante la segunda mitad de los años 90, las empresas emplean el Teletrabajo para lograr un contacto más cercano de sus clientes. Hay un decisivo impulso al Teletrabajo por parte de las administraciones públicas, sobre todo en la Unión Europea, difundiéndose los resultados de experiencias y logrando una mayor integración entre el Teletrabajo y la sociedad. En EE UU, por su parte, el desarrollo iniciado antes, es mucho mayor que en Europa (Claudia Melendez, 2009).

Aunado al auge de esta modalidad laboral en Europa, surgió la necesidad de regularlo, en procura de garantizar los derechos de los teletrabajadores. Por tal motivo, a mediados de 1998 en la Unión Eu-

ropea, se establece el Convenio Sobre Teletrabajo y se instituye, entre otras, la obligación de trato igual a los teletrabajadores con los trabajadores de iguales características que presten sus servicios en las instalaciones de la empresa, aplicando el principio “a trabajo igual, salario igual”.

3. Regulación del Teletrabajo en Latinoamérica

Chile reguló el teletrabajo con la expedición de la Ley 19.759 del 1 de diciembre de 2001, instituyendo el concepto de teletrabajo.

Costa Rica. Decreto ejecutivo No. 34704- MP0-MTSS de julio de 2008, decreto Ejecutivo No. 35434-S- MTSSDE 2009.

Perú. Ley 30.036 de 2013. Establece su concepto y características básicas.

Ecuador. Acuerdo del Ministerio de Trabajo ecuatoriano 190-2016.

Bolivia. Se presenta un proyecto de ley a la cámara a fin de regular el teletrabajo.

Venezuela. No hay aun normatividad que regule el teletrabajo. Aplican la Ley Orgánica de Trabajo, en el Artículo 15.

Panamá. No existe regulación, sin embargo, se practica el teletrabajo

Argentina. No se ha regulado, en espera de aprobación de proyecto. Al respecto la figura del teletrabajo es mencionada en ley 25212 de noviembre 24 de 1999, que aprueba el Pacto Federal Laboral; indicándose en ese cuerpo normativo como fin conjunto del estado crear y/o fortalecer los servicios de empleo nacionales y provinciales para personas con discapacidad. Sus funciones serán el registro e intermediación entre la oferta y demanda de empleo de este sector. Asimismo ofrecerán información a las empresas acerca de los trabajadores con discapacidad, sus calificaciones y posibilidades de utilización de esta fuerza de trabajo (trabajo a domicilio, teletrabajo, etc.).

México. No existe regulación se pretende una reforma a la ley.

En el contexto de normas supranacionales se destaca el convenio No 177 de la **OIT que frente al Teletrabajo** no se relaciona de manera directa, regula lo concerniente al trabajo a domicilio, normas que por su semejanza pueden aplicarse a los teletrabajadores, como forma de trabajo a domicilio; específicamente en Argentina, Bélgica, Finlandia, Países Bajos, Irlanda, Tayikistán, Albania, Exrepú-

blica Yugoslava de Macedonia, Bulgaria, Bosnia y Herzegovina; países que han ratificado el convenio (http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NOR_MLEX PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C177).

4. Concepto y Regulación.

Se puede señalar el Teletrabajo como aquella modalidad de trabajo desarrollada en forma personal fuera de las instalaciones físicas de la empresa a través de la utilización de medios informáticos y de las tecnologías de la información y comunicación TIC.

La ley 1221 de 2008, en Colombia define en su artículo 2 al teletrabajo de la siguiente manera:

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

Otros países por ejemplo son más específicos a la hora de regular este fenómeno, Perú, en la ley 30036 de 2013, señala que

El teletrabajo se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado “teletrabajador”, en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores.

Son elementos que coadyuvan a tipificar el carácter subordinado de esta modalidad de trabajo la provisión por el empleador de los medios físicos y métodos informáticos, la dependencia tecnológica y la propiedad de los resultados, entre otros.

En Argentina, aunque no existe regulación legal vigente del teletrabajo, es claro que se comparte la noción general de teletrabajo y se implementan políticas públicas para su masificación y es objeto de protección por parte de las normas laborales de la República Argentina. Tal es así que desde el 2007, el ministerio del trabajo argentino, promovió e impulsó un proyecto de ley donde se define el teletrabajo

como la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios en los términos de los artículos 21 y 22 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias,

en las que el objeto del contrato o relación de trabajo es realizado total o parcialmente en el domicilio del trabajador o en lugares distintos del establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de todo tipo de tecnología de la información y de las comunicaciones (TIC); y entiende por Teletrabajador en relación de dependencia: a toda persona que efectúa teletrabajo según la definición anterior (Resolución 595/2013, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social Bs. As., 1/07/2013)

El teletrabajo, rompe el esquema tradicional de trabajo al posibilitar el desempeño del rol de trabajador por fuera de la sede de la empresa, sin que desaparezcan los elementos esenciales de la relación laboral. Se puede indicar que implica una evolución en la concepción clásico de trabajo que implica una manera diferente del desarrollo de la relación laboral o como se diría, de la ejecución del contrato de trabajo.

Lo anterior demuestra que estas legislaciones, reconocen claramente que en el teletrabajo encontramos efectivamente una relación laboral, que necesita ser objeto de protección por los estados; dada su elemental diferencia con el trabajo subordinado prestado en el establecimiento del empleador, puesto que, pueden, en ciertos casos, configurarse situaciones de vulneración de derechos hacia los teletrabajadores.

Concretamente en el caso Colombiano, el Artículo 6 de la Ley 1221, estableció una serie de obligaciones específicas, en lo referente a la jornada de trabajo, donde no les serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno; e imponiendo el deber en el ejecutivo a través del Ministerio del Trabajo adelantar vigilancia especial para proteger a los teletrabajadores de excesivas cargas de trabajo.

Para tal efecto todo empleador que contrate teletrabajadores, tiene el deber imperativo de informar de dicha vinculación a los Inspectores de Trabajo del respectivo municipio y donde no existan estos, al Alcalde Municipal, para lo cual el Ministerio de la Protección deberá reglamentar el formulario para suministrar la información necesaria. (Ley 1221 de 2008, Artículo 7).

Otra de las órdenes específicas es que se debe asegurar el salario equivalente entre los teletrabajadores y los trabajadores ordinarios que realizan la misma labor, y el aseguramiento del descanso recreativo y cultural.

El teletrabajador, en la legislación Colombiana, de acuerdo al artículo citado, señala expresamente

la posibilidad de constituir o afiliarse a las organizaciones sindicales que escojan y a participar en sus actividades, a la protección de la discriminación en el empleo; a una remuneración justa, a la protección por regímenes legales de seguridad social, al acceso a la formación, a la edad mínima en la admisión del empleo, a la protección a la maternidad, al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador, al mantenimiento de las condiciones de salud en el sitio de trabajo, a la voluntariedad en el desempeño del teletrabajo con la posibilidad de retornar al trabajo convencional, a la prohibición de imputar las fallas técnicas al empleado y al reconocimiento de horas extras, cuando así lo requiera el patrono.

Por disposición jurisprudencial, se tiene que la protección en materia de seguridad social a favor de los teletrabajadores en Colombia, también incluye el sistema de subsidio familiar, de conformidad con la ley (Corte Constitucional, SC-337 2011).

El teletrabajo como comportamiento humano o fenómeno social, es captado en este caso por normas que se encargan de hacer repartos de potencia en beneficio de los teletrabajadores o posibles teletrabajadores y reparto de impotencias en carga de los empleadores, en aras de asegurar la justicia en el teletrabajador, que debido a su particularidad, puede ser tratado de manera diferencial con los trabajadores que desempeñan sus actividades bajo la tutela en el establecimiento del empresario.

Otros sistemas jurídicos si bien no han indicado repartos precisos de potencia en cabeza de los empleadores o sujetos del estado, han establecido la equivalencia de la relación laboral común y el teletrabajo como principio fundante.

Por ejemplo la ley peruana de teletrabajo señala; *el teletrabajador tiene los mismos derechos y obligaciones establecidos para los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada. Pueden utilizarse todas las modalidades de contratación establecidas para dicho régimen. En todos los casos, el contrato de trabajo debe constar por escrito* (Ley 30036 de 2013 artículo 5. República de Perú).

En otros países si bien no existe una regulación legal del fenómeno, es reconocido socialmente y es objeto de protección; implementando políticas de difusión del mismo; es claro que al tratarse de una modalidad de relación laboral, le son aplicables las disposiciones legales que regulan el trabajo.

El teletrabajo representa un avance en la contratación laboral, modifica los elementos tradicionales, a partir de su reconocimiento y regulación, se busca garantizar al teletrabajador todas las prerrogativas

gativas y reconocimientos que ostentan los trabajadores tradicionales. Destacándose como elemento axiológico fundamental el desarrollo del principio de igualdad correlacionado con el valor justicia, en el marco de la relación de teletrabajo.

4. Clasificaciones

La legislación colombiana clasifica a los teletrabajadores en autónomos, móviles y suplementarios. Autónomos son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones. Móviles son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la Comunicación, en dispositivos móviles. Y suplementarios son aquellos que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina (ley 1221 de 2008, Artículo 2).

La anterior clasificación se realizó teniendo en cuenta el lugar donde se desempeña la labor por parte del teletrabajador; existiendo sin embargo otras clasificaciones, por ejemplo, si el teletrabajador presta sus servicios para empresas radicadas en el extranjero, se le denomina teletrabajo transfronterizo; aunque dicha figura tiene límites en el caso del derecho Colombiano, donde se exige que las empresas cuyas actividades tengan asiento en Colombia interesadas en vincular teletrabajadores, deberán hacerlo con personas domiciliadas en el territorio nacional, quienes desarrollarán sus labores en Colombia; no estableciéndose norma similar en otros estados como Argentina y Perú.

5. Elementos de la relación del Teletrabajo

El teletrabajo guarda simetría con la relación laboral tradicional: para hablar de teletrabajo deben confluir necesariamente la prestación personal, el salario, la subordinación y el elemento diferenciador (la prestación del servicio fuera de la sede de la empresa con la utilización de herramientas tecnológicas).

Es indispensable que el servicio sea prestado de manera personal o directa, el teletrabajador no puede delegar la ejecución de sus actividades en un tercero, debe ejecutar el trabajo personalmente; si no se desarrolla de esta forma no se hablaría de teletrabajo, si no de otra figura diferente, arrendamiento de servicios por ejemplo.

El teletrabajador debe percibir remuneración por el servicio que presta; es esencialmente oneroso, no podemos hablar de trabajo gratuito; debe ir acompañado el mismo con los aportes para la seguridad social (salud, pensión y riesgos laborales); el salario no solo constituye un elemento esencial de la relación laboral, también se configura como un derecho del teletrabajador.

La subordinación del trabajador al empleador como elemento distintivo y definidor del contrato de trabajo ha sido entendida, según la concepción más aceptable por la doctrina y la jurisprudencia, como un poder jurídico permanente del que es titular el empleador para dirigir la actividad laboral del trabajador, a través de la expedición de órdenes e instrucciones y la imposición de reglamentos, en lo relativo a la manera como éste debe realizar las funciones y cumplir con las obligaciones que le son propias, con miras al cumplimiento de los objetivos de la empresa, los cuales son generalmente económicos (Corte Constitucional Colombiana, SC-386 del 2000).

En el teletrabajo, la mayor o menor intensidad del poder de dirección, e incluso su existencia misma, pueden estar determinada por las distintas formas que puede asumir el mismo (Martínez 2002, pág. 255). Como el teletrabajo implica la prestación del servicio personal a distancia a través del uso de herramientas de tecnología de la información, el control ejercido por el empleador se desarrolla de esta forma, es decir podemos determinar la existencia de una telesubordinación, donde el empleador imparte órdenes e instrucciones y ejerce el poder de control que caracteriza las relaciones de trabajo. En este caso, la tecnología informática se emplea como instrumento para desempeñar la actividad productiva y, al mismo tiempo, sirve de mecanismo de control de la prestación de trabajo ejecutada por el trabajador, produciéndose una perfecta penetración en una misma máquina de la actividad productiva y de control. De forma que mientras el ordenador es utilizado con fines productivos por el trabajador, está proporcionando una enorme cantidad de datos (De Vicente 1998, pág. 320).

6. Teletrabajo en Colombia

Ha sido tal el auge del teletrabajo en Colombia que la redacción tecnosfera del Diario El Tiempo publicó los resultados de un estudio realizado, en la edición del 5 de julio de 2016, por considerarlo de gran valor, se aportan y comentas aspectos relevantes de este artículo:

“Trabajar desde la casa o desde un lugar diferente a la

oficina es poco menos que un sueño para muchas personas en épocas en las que el tráfico vehicular es cada vez más abrumador. Según cifras de la Secretaría de Movilidad, en una ciudad como Bogotá cada día se realizan más de tres millones de desplazamientos por motivos laborales.

Mejorar la movilidad en las ciudades y optimizar la calidad de vida de los empleados son los principales beneficios que ofrece el teletrabajo, de acuerdo con un estudio realizado por el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (Min TIC)."

"Hoy en día estamos viviendo un cambio de paradigma, pues a los trabajadores de ahora no se les está pagando por hora, sino por objetivos. Esto hace que sea más fácil mover a los empleados al teletrabajo", explica Miguel Ángel Moreno, ingeniero líder de ventas en Citrix, compañía que suministra tecnologías de virtualización de servidores".

Aspecto este que puede ser objeto de revisión por parte del ministerio del trabajo en Colombia, dado que debe asegurarse y garantizarse al Teletrabajador el salario equivalente a los trabajadores ordinarios que realizan la misma labor, y el aseguramiento del descanso recreativo y cultural.

"Dicha empresa realizó una encuesta en Colombia, y entre los hallazgos más importantes que reveló se encuentra que, gracias a la tecnología, los empleados ahora saben cómo ser más productivos, manejar sus propios tiempos y ganar autonomía para progresar de forma profesional y personal.

Según el estudio, el 70 por ciento de las empresas encontraron que sus empleados están más motivados luego de haber implementado esquemas de teletrabajo."

El teletrabajo aumenta los ingresos

"Trabajar desde un lugar diferente a la oficina ofrece mayores beneficios para las empresas porque obtener más productividad de los empleados significa mayores ingresos y, por ende, mejor crecimiento del negocio."

"El experto de Citrix sostiene que también se pueden reducir los costos de la inversión en las plantas físicas, porque los empleados ya no necesitarán de grandes y modernas oficinas para realizar sus labores. Sin embargo, es importante ofrecerles tecnología de punta para cumplir con sus jornadas."

Los beneficios de trabajar desde la casa

"Las personas pueden ahorrar tiempos en desplazamiento del hogar a la oficina y viceversa; además, es posible ahorrar dinero porque no será necesario gastar en gasolina o en pasajes de trans-

porte público. Incluso se mejoran los lazos familiares porque el teletrabajador va a tener mayor presencia física en su hogar y en los espacios que tiene para socializar. Según el Min TIC, entre el 2012 y el 2016 se incrementó el número de teletrabajadores: pasó de 31.500 a 55.000."

Es evidente que a nivel mundial se han dado avances en muchos aspectos y las relaciones laborales no han sido ajenas a estos cambios, una muestra de ello es el trabajo a través de las tecnologías, en donde el trabajador, es denominado teletrabajador porque para poder ejecutar el objeto del contrato debe hacer uso de los medios tecnológicos. Con esta modalidad de desempeño de las funciones objeto del contrato laboral se generan beneficios para ambas partes.

A pesar de esto, aún subsiste la incertidumbre acerca del futuro del teletrabajo, tal como lo plantean los estudiosos del derecho Jorge Luis Restrepo Pimiento y Rafael Forero Contreras quienes se pronuncian en dicho sentido al hacer un análisis del teletrabajo en su artículo "Usos y prácticas de las técnicas de información y de la comunicación TIC's en la enseñanza del derecho del trabajo", publicado en la revista Justicia Juris: "Con el sistema capitalista, economía globalizada y las tecnologías, cada vez siendo menos complejas, el teletrabajo podría convertirse en la forma de empleo más utilizada, de esta forma se observa, si desde la relación trabajador- empleador se seguirá deteriorando o, por el contrario, éstas entrarían en una nueva evolución; así como los sistemas económicos evolucionan, también lo harán las relaciones laborales". (Restrepo, Forero. Pág. 70. Justicia Juris).

Los principales obstáculos en Colombia.

"Según el 'Estudio de penetración y percepción de teletrabajo Colombia 2014', realizado por el Min TIC, las empresas encuestadas perciben en un 73 por ciento que la implementación del teletrabajo las beneficia. Sin embargo, el mismo estudio reveló que la cultura organizacional y la resistencia al cambio son barreras que se deben romper en las empresas para facilitar la implementación de esta modalidad laboral. Para ello, el Ministerio realiza asesorías personalizadas en las compañías interesadas."

Amigable con el medioambiente

"Minimizar los desplazamientos y reducir el tráfico disminuye el uso de combustible y la emisión de gases contaminantes. De acuerdo con cifras del Departamento Nacional de Planeación, el 2 por ciento del PIB del país se pierde cada año por efec-

tos de los trancones. Citrix explica que el teletrabajo promueve el ahorro de energía y las políticas de cero papel. Según la investigación realizada por esa empresa, el 82 por ciento de las compañías en Colombia atribuyen una mayor eficiencia en los procesos operativos a la aplicación del teletrabajo.”

Herramientas de trabajo preferidas

“El estudio de Citrix refleja que los dispositivos más usados por los teletrabajadores en Colombia son: computadores de escritorio (96 por ciento), PC portátiles (92 por ciento), móviles (66 por ciento), tabletas (63 por ciento) y relojes inteligentes (5 por ciento). Estas herramientas son el factor diferenciador de las compañías frente a su competencia, puesto que el aumento de dispositivos está permitiendo una evolución de creatividad y productividad.” (<http://www.eltiempo.com/tecnosfera/novedades-tecnologia/los-principales-beneficios-del-teletrabajo/16636416>)

7. Conclusión

Siendo el teletrabajo una forma de organización laboral con unas características particulares genera un interés social por el impacto que esta forma de contratación genera en una sociedad que ha tenido avances en cuanto a las tecnologías y queda claro que la base del teletrabajo son los recursos tecnológicos.

Teniendo en cuenta que en Colombia y otros países, se han entrado a regular las actividades laborales de los teletrabajadores mediante leyes y normas, destacándose la ley 1221 de 2008 de Colombia, donde se establecen garantías que refuerzan las ya establecidas por las normas laborales sobre derechos y protecciones de los trabajadores; previniendo vulneraciones a que pueden llegarse por las particularidades de esta forma de relación laboral.

Se destaca de estas regulaciones, que buscan no solo incentivar esta forma de trabajo, que beneficia no solo al teletrabajador, sino también al estado y la sociedad, con las repercusiones que tiene este en el ambiente y la sociedad; el desarrollo del principio de igualdad en beneficio del teletrabajador como parte débil de la relación jurídica que debido a las particularidades de su ejecución permiten al estado intervenir en su protección.

El teletrabajo, es el reflejo de la evolución de la sociedad, que se reconoce hoy día, como sociedad de la información y las nuevas tecnologías, lo que ha permitido a las personas adaptarse a estos nuevos escenarios de interacción social y a los estados intervenir en los mismos, para asegurar un orden social justo.

Referencias

- AboutJALA. (2011). <https://doi.org/10.1016/j.jala.2011.08.002>
- Barona, R. (2012). El teletrabajo como un modelo de organización laboral. *Revista Médico Legal*, 2, 16–23.
- Beltrán, A., & Sánchez, L. O. (2002). *Las relaciones laborales virtuales: El Teletrabajo*. Universidad Javeriana.
- Claudia Melendez. (2009). IMPLEMENTACION DE SISTEMAS DE TELETRABAJO_ RESEÑA HISTORICA. Retrieved from <http://claudiamelendez.blogspot.com.co/2009/11/reseña-historica.html>
- De Vicente Pachés, Fernando, La protección a la intimidad del trabajador, CES, Madrid, 1998.
- Lenguita, P. (2010). *Teletrabajo, el Impacto de las Tecnologías Informáticas y Comunicacionales Sobre el Empleo*. Buenos Aires. Retrieved from [http://www.trabajo.gba.gov.ar/informacion/Publicaciones/Página/Teletrabajo doble.pdf](http://www.trabajo.gba.gov.ar/informacion/Publicaciones/Página/Teletrabajo%20doble.pdf)
- Martínez Fons, DEL poder de control del empresario en la relación laboral, CES, Madrid, 2002,
- Melendez, C, TELETRABAJO, Una Nueva Oportunidad Laboral, en <http://claudiamelendez.blogspot.com/2009/11/reseña-historica.html>
- Sierra Benítez, E. M. (2011). El contenido de la relación laboral en el teletrabajo. Retrieved from http://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/1_2159_coleccion_premio_investigacion_ces.pdf
- <http://www.eltiempo.com/tecnosfera/novedades-tecnologia/los-principales-beneficios-del-teletrabajo/16636416>
- http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C177
- (Restrepo, Forero. (2015). “Usos y prácticas de las técnicas de información y de la comunicación TIC’s en la enseñanza del derecho del trabajo” *Revista Justicia Juris*.