

Aplicación de la ley 1221 de 2008 en tiempos de SARS-COVID 19



Laura S, Uribe O,

Jorge E. Evan L,

Universidad Cooperativa de Colombia

Facultad de derecho

Barrancabermeja

2021

Aplicación de la ley 1221 de 2008 en tiempos de SARS-COVID 19

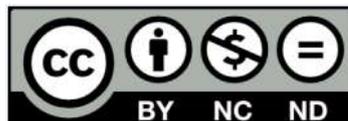


Laura S, Uribe O,

Jorge E. Evan L,

Alberto, Prada G,

Director.



Universidad Cooperativa de Colombia

Facultad de derecho

Barrancabermeja

2021

## **Dedicatoria**

A mi madre que en vida obtiene la satisfacción de la realización de sus hijos, a mis hijos que son ese forjado pasado, esa lucha del presente y deseo de futuro, mi jefe Mario y hermanos, por la compañía, participación y confianza en esta vida hoy proyecto, y a ti Dra. Muchas Gracias

**Jorge E,**

A Dios por la oportunidad de vivir y por la sabiduría para llevar a cabo mis estudios, a mi hijo la más bella demostración de amor por parte del creador, a mi padre por su amor infinito y confianza, a mi esposo y hermanos por su apoyo incondicional y a mi madre que desde el cielo nunca ha soltado la mano y camina junto a mi impulsándome a continuar con fortaleza.

**Laura S,**

## **Agradecimientos**

De antemano, a mi universidad por la reciprocidad del compromiso de elevar nuestros nombres, a todos los docentes por tan valioso empeño en la disciplina y formación, a los compañeros con los que caminé este proyecto de vida.

Gracias por su tiempo, esmero y por compartir este sueño llamado derecho, nuestro sentido afecto, colegas...

**Jorge E, Evan,**

Con especial admiración a los profesores que hicieron parte de mi proceso formativo, por su importante aporte en la labor de impartir conocimiento y por el amor con el que lo transmiten y a Jorge Hernan por ser apoyo incondicional y guía en mi formación profesional, infinitas gracias.

**Laura S, Uribe,**

## **Resumen**

Esta investigación, busca estudiar y analizar el campo de aplicabilidad o implementación de la Ley 1221 de 2008 en tiempos de SARS-COVID 19, teniendo en cuenta que ha tenido más valor en los últimos meses con ocasión de la emergencia sanitaria y económica a nivel mundial, sin embargo, y contrario a lo que muchos creerían, antes de la declaratoria nacional de confinamiento obligatorio, muchas empresas colombianas ya habían implementado este modelo de contratación como parte de la política pública establecida en la Ley mencionada. Adoptando el método socio jurídico, se ha realizado un análisis sobre la adopción, ejecución y viabilidad de la norma en el marco de la emergencia mundial, los derechos de los teletrabajadores, las condiciones laborales, la inclusión a este “nuevo” sistema laboral y los retos a futuro con la implementación de lo que inició como algo emergente y excepcional y que hoy en día se ha convertido más que en una nueva modalidad laboral, en un estilo de vida.

**Palabras claves:** teletrabajo, ley 1221 de 2008, SARS-COVID 19, tecnología.

## **Abstract**

This degree modality seeks to study and analyze the field of applicability or implementation of Law 1221 of 2008 in times of SARS-COVID 19, taking into account that it has gained more value in recent months due to the global health emergency, However, and contrary to what many would believe, before the national declaration of mandatory confinement, many Colombian companies had already implemented this contracting model as part of the public policy established in the mentioned Law. Adopting the socio-legal method, we have carried out an analysis on the adoption, implementation and viability of the standard in the framework of the global emergency, the rights of teleworkers, working conditions, inclusion in this "new" labor system and the challenges in the future with the implementation of what began as something emergent and exceptional and that today has become more than a new work modality, a lifestyle.

**Keywords:** teleworking, law 1221 of 2008, SARS-COVID 19, technology.

## Tabla de contenido

Introducción .....	8
Planteamiento y formulación del problema .....	12
Objetivos .....	14
Justificación .....	15
Marco Referencial .....	19
Antecedente del Problema (Estado del Arte) .....	19
Marco Contextual .....	25
Marco Legal .....	30
Marco Teórico .....	37
Diseño Metodológico .....	42
Enfoque y tipo de investigación .....	42
Proceso .....	42
Métodos y Metodología .....	44
Resultado y Conclusión .....	46
Resultado .....	46
Conclusión .....	48

## **Introducción**

A fin de mantener la integridad territorial y el orden público, el presidente de la república, como máxima autoridad, ordenó según lo estipulado en el artículo 215 de la constitución nacional, el estado de emergencia con ocasión a la declaratoria por parte de la Organización Mundial de Salud, sobre el nuevo virus SARS-COVID 19 que se propagó rápidamente por casi todo el mundo, lo que se convirtió en una pandemia:

“Cuando sobrevengan hechos distintos de los previstos en los artículos 212 y 213 que perturben o amenacen perturbar en forma grave e inminente el orden económico, social y ecológico del país, o que constituyan grave calamidad pública, podrá el presidente, con la firma de todos los ministros, declarar el estado de emergencia por períodos hasta de treinta días en cada caso, que sumados no podrán exceder de noventa días en el año calendario. Mediante tal declaración, que deberá ser motivada, podrá el presidente, con la firma de todos los ministros, dictar decretos con fuerza de ley, destinados exclusivamente a conjurar la crisis y a impedir la extensión de sus efectos”. (Constituyente, 2020).

Es así como el presidente de Colombia Iván Duque Márquez, anunció una serie de medidas, las cuales advirtieron sobre la emergencia sanitaria nacional, teniendo en cuenta el pronunciamiento de la OMS (Organización Mundial de la Salud) de alerta de pandemia por brote de la enfermedad por coronavirus (COVID -19), el cual fue notificado por primera vez en Wuhan (china) el 31 de diciembre de 2019. El director general de dicha organización

Tedros Adhanom Ghebreyesus, pidió total apoyo a los gobiernos del mundo en la lucha contra la pandemia, bajo el titular “La epidemia no es un simulacro”.

Frente a esta inusual situación, quedó al descubierto que no todos los países se encuentran preparados para mitigar los efectos de una pandemia en las distintas áreas de la sociedad, así como la deficiencia en las redes sanitarias las cuales no son las adecuadas, por esta razón, el presidente de la república dictó unas medidas motivadas por decretos presidenciales en los que se permite salvaguardar la vida de los connacionales; entre estas, flexibilizar las normas para permitir el trabajo virtual de los funcionarios públicos y privados. Esta medida permitió a los empleadores optar por el trabajo desde la casa, como una herramienta flexible que busca mantener la estabilidad laboral de sus empleados y la continuidad de la prestación de bienes y servicios de forma casi que normal, sin embargo, el término de teletrabajo no es nuevo y no nació con la pandemia, fue en la década de los años 70, cuando el físico estadounidense Jack Nilles, buscando una eventual solución a la crisis petrolera de la época, propuso “llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo”, (Colombia M. d., 2016), sin embargo, no fue sino hasta la expansión del Internet y de los ordenadores en la década del 90 cuando se empezó a implementar el teletrabajo, inicialmente en Estados Unidos promovido por las autoridades.

El modelo de teletrabajo, cuyo objeto es “promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC).” (República, 2008) , para muchos es tema de debate y de discusión, cada uno tiene su postura a favor con relación a los beneficios contractuales en igualdad de condiciones de los teletrabajadores frente a los trabajadores convencionales o tradicionales, la flexibilización de los horarios, la afiliación al sindicato, el reconocimiento de las horas extras, nocturnas y demás a que hubiere lugar, y la postura en contra de quienes manifiestan que este modelo no es más que explotación laboral, el

incremento de la carga laboral, la presión familiar y el desconocimiento del riesgo laboral por parte del empleador frente al lugar de trabajo del teletrabajador, entre otras.

El objetivo primordial de esta investigación es demostrar a través de los estudios realizados a nivel nacional, en qué sentido se aplica la Ley 1221 de 2008, cuáles son los beneficios que esta modalidad de trabajo ha aportado desde antes de la pandemia y como ha sido su proceso de acogida en las diferentes organizaciones públicas y privadas. A través del estado del arte, se desarrolla un análisis de situaciones donde se podrá determinar el campo de aplicación y el desarrollo de las diferentes normas que soportan la Ley 1221 de 2008 y que rigen lo concerniente al Teletrabajo en Colombia y en el mundo. En esta investigación se estudia el régimen jurídico del teletrabajo en Colombia, consultando las fuentes más relevantes de estudios realizados internacionalmente, así como nacionales, con el objetivo de resolver el problema jurídico a través de un contexto histórico y actual de lo que era y es el teletrabajo en el marco de la emergencia sanitaria mundial. A través de los antecedentes del teletrabajo, se analizará el desarrollo y evolución con relación a otros países de la región y del mundo, frente a la aplicabilidad en Colombia, se realizará un análisis normativo frente al antes y el ahora y cómo de una forma imprevista como es la pandemia del SARS-COVID 19, el legislador se vio en la obligación de adecuar el ordenamiento jurídico frente al teletrabajo, posterior al ejercicio de análisis se procederá con las conclusiones de la investigación, abordando los retos y desafíos normativos pos-SARS-COVID 19 en Colombia. El alcance de esta monografía se soporta en los resultados investigativos relacionados con las consultas derivadas del tema en cuestión, como artículos, cartillas, monografías de grado, guías, entre otros.

Dentro de los resultados más relevantes, se destaca la inclusión por parte de las diferentes empresas de personas en situación de discapacidad física, quienes gracias a la implementación de la conectividad, pueden desarrollar sus funciones desde la casa, de igual

forma, el esfuerzo por parte de las empresas por mantener y proporcionar estabilidad laboral a sus empleados, principalmente en el sector de servicios, quienes pueden desempeñar su actividad con solo estar conectados a internet, no obstante, la mayor dificultad que ha tenido esta modalidad de trabajo, ha sido la que tiene que ver con el acceso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, debido a que muchos trabajadores viven en sitios remotos donde la señal de internet es precaria y en otros casos por la falta de equipos y herramientas para poder desarrollar su actividad laboral, aun cuando la empresa está en deber de suministrarlos.

Finalmente, se hace un estudio frente a la normatividad que regula el teletrabajo y la evolución de las normas antes de la pandemia más relevantes, que dan origen a la figura que se está estudiando en esta investigación:

*Ley 1221 de 2008:* Establece el reconocimiento del Teletrabajo en Colombia como modalidad laboral en sus formas de aplicación, las bases para la generación de una política pública de fomento al teletrabajo y una política pública de teletrabajo para la población vulnerable. Crea la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, con el fin de promover y difundir esta práctica en el país e incluye las garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los Teletrabajadores.

*Decreto 884 de 2012:* Especifica las condiciones laborales que rigen el teletrabajo en relación de dependencia, las relaciones entre empleadores y Teletrabajadores, las obligaciones para entidades públicas y privadas, las ARL y la Red de Fomento para el teletrabajo. Así mismo establece los principios de voluntariedad, igualdad y reversibilidad que aplican para el modelo.

*Resolución 2886 de 2012:* define las entidades que hacen parte de la Red de Fomento del Teletrabajo y las obligaciones que les compete.

## **Planteamiento y formulación del problema**

El teletrabajo tiene su sustento jurídico en el artículo 25 de la Constitución Política colombiana, donde se establece que “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”. En sentido amplio, el legislador visionó al teletrabajador más allá de ser el empleado que presta sus servicios a una empresa y que ocupa un lugar físico en ella, como un instrumento de expansión laboral fuera de las instalaciones físicas, que puede desde cualquier lugar con acceso a internet, desarrollar las actividades encomendadas dentro del objeto contractual.

La aplicación de la ley 1221 de 2008, es un avance significativo y pertinente, que permite analizar el cumplimiento de las finalidades constitucionales, buscando una solución a una situación emergente la cual se presenta respecto a la relación empleador-trabajador-estado en tiempos de pandemia SARS-COVID 19, teniendo en cuenta aspectos sociales como: familia, salud, economía y educación. Si bien es cierto, en el marco de la pandemia lo más importante es salvaguardar la salud de los colombianos, minimizar los riesgos de exposición al contagio, mitigar el impacto social y laboral en razón al confinamiento, también es relevante la estabilidad laboral, con el fin de mantener y sostener la economía del país, no ha sido una tarea fácil, pues muchas empresas han tenido que cerrar debido a que no cuentan con los medios necesarios para continuar con su nómina de personal, ni con sus operaciones, son empresas cuyo objeto o actividad económica no es posible realizarla desde la casa o que por cuenta de las medidas adoptadas por el gobierno nacional, la restricción de personas se ha reducido considerablemente, entre los sectores más vulnerables se han encontrado los restaurantes, el sector hotelero, el comercio, el entretenimiento, la construcción, la industria, el sector inmobiliario y el agropecuario; sumado a los sectores mencionados, es preciso

recordar que la tasa de informalidad en Colombia es altamente considerable, según informe del Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE- , la tasa de desocupación en el país para el mes de mayo de 2020 cerró con una cifra de 21,4%.

En ese sentido, la Ley no se está aplicando de la forma correcta debido a la confusión que existe entre las figuras de teletrabajo y trabajo en casa, pues esta última se configura de forma ocasional y permanente en el tiempo, sin las modificaciones contractuales que estipula la norma. La Ley 1221 de 2008 significa en el marco de la emergencia sanitaria por cuenta del SARS-COVID 19, la mejor figura laboral a adoptar con el fin de mantener la estabilidad económica de muchos sectores, garantizando la realización y cumplimiento de las actividades contractuales que se puedan desarrollar fuera de la empresa, manteniendo la igualdad de condiciones laborales de los teletrabajadores frente a los empleados tradicionales; sin embargo, el trabajo en casa se ha incrementado, aunque distinto de fondo con relación al teletrabajo, el objetivo entre ellos es el mismo, pese a esto, la creciente aplicabilidad de otras figuras laborales en Colombia, hace que nos cuestionemos y surge el siguiente interrogante: ¿Se está implementando en Colombia la aplicación de la ley 1221 de 2008?.

## Objetivos

### Objetivo General

- Analizar la aplicabilidad de la Ley 1221 de 2008 en Colombia bajo el marco de salud pública por motivos de la declaratoria de pandemia del SARS-COVID 19.

### Objetivos Específicos

- Establecer las ventajas y desventajas contractuales surgidas dentro de la modalidad de teletrabajo en Colombia.
- Identificar el impacto social, económico, familiar y laboral de la aplicabilidad de Ley 1221 de 2008 como consecuencia de fuerza mayor debido a la pandemia.
- Analizar la Ley 1221 de 2008 en cuanto a su aplicación y efectividad a futuro, dadas las circunstancias cambiantes de las necesidades laborales dentro del confinamiento obligatorio indeterminado.

## **Justificación**

La aplicación de la Ley 1221 de 2008 en Colombia ha tenido desde su promulgación una lenta pero significativa acogida, pese a ello y debido al confinamiento obligatorio por causa de la pandemia, no ha logrado la implementación que se requiere para hablar de la correcta ejecución de dicha norma, como si lo ha tenido el trabajo en casa, impactando para muchos positivamente en el avance y fortalecimiento de la economía, la utilización y aprovechamiento de las tecnologías de la información y telecomunicaciones –TIC-, la disminución de gastos locativos en las empresas, el no pago de servicios públicos en las empresas, entre otros, sin embargo, la otra cara de la moneda muestra un panorama de exceso de carga laboral por parte del trabajador o teletrabajador, la utilización de sus propios equipos y herramientas, el uso de los espacios de su hogar, el cual se convirtió en su oficina por tiempo indefinido, la incertidumbre sobre la cobertura de accidentes por parte de la ARL, frente a esta situación se han presentado importantes debates sobre la determinación de accidente de trabajo desde el trabajo en casa y teletrabajo, es así como Decreto 884 de 2012 en el artículo 9 establece que las Administradoras de Riesgos Profesionales -ARP, en coordinación con el Ministerio del Trabajo, deberán promover la adecuación de las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo a las características propias del teletrabajo. Las Administradoras de Riesgos Laborales, deberán elaborar una guía para prevención y actuación en situaciones de riesgo que llegaren a presentar los teletrabajadores, y suministrarla al teletrabajador y empleador (...). (Colombia M. d., Teletrabajo, 2020). En tal sentido el gobierno nacional a través del Ministerio del Trabajo desarrolló una guía técnica para la promoción de la salud y la prevención de los riesgos laborales en el teletrabajo, al

igual que una serie de disposiciones adicionales para los empleadores en materia exclusiva de riesgos laborales que sobrevengan del teletrabajo.

Con esta investigación, se pretende analizar por qué, a pesar de estar normado el teletrabajo en Colombia, como consecuencia de la emergencia sanitaria, económica y ecológica SARS-COVID 19, se ha logrado parcialmente la aplicación de la Ley 1221 de 2008, teniendo una creciente aceptación el trabajo en casa, el cual, a con llevado en el caso de Colombia, según cifras del Ministerio del Trabajo existen actualmente aproximadamente cerca de 31.533 Teletrabajadores, concentrados principalmente en Bogotá con un número cercano a los 23.485, Cali con 3012 y Medellín con 2.850, presentando características contractuales distintas, lo que las diferencia. Dentro del estudio y análisis, se considera pertinente el tema en el marco de la pandemia por cuenta del SARS-COVID 19, porque ayudará a establecer la importancia de la implementación de la Ley 1221 de 2008, resaltando sus beneficios como ventajas para el sostenimiento y afianzamiento de la economía en Colombia, demostrando según el Ministerio del Trabajo que, desde el interior de las organizaciones en las distintas áreas o departamentos, se ha logrado un impacto positivo, por nombrar solo algunos: (Colombia M. d., 2020)

*Para el negocio:*

- Mayor productividad equivale a mayores ingresos y mayor crecimiento del negocio.
- Reducción de costos fijos en planta física, mantenimiento, servicios públicos, entre otros.

*Para las operaciones:*

- Control y seguimiento permanente al desarrollo de las tareas programadas a través de las herramientas tecnológicas.
- Procesos descentralizados pero interconectados.

*Para el área de recursos humanos:*

- Mejoramiento de las condiciones del reclutamiento al poder contratar al personal más calificado sin importar su ubicación o disponibilidad de desplazamiento hacia la sede de la organización.
- Equilibrio entre los espacios laborales y personales de los empleados que generan mayor calidad de vida que se traduce en mayor productividad.

*Para el área de tecnología:*

- Reducción del costo en adquisición de hardware y software.
- Política "Bring Your Own Device -BYOD-" que aprovecha los dispositivos de propiedad del trabajador y no aumenta costos para la organización.

*Para los programas de Responsabilidad Social:*

- Reducción de la huella de carbono al evitar el desplazamiento de los trabajadores hacia la empresa.
- Inclusión sociolaboral de población vulnerable gracias a las TIC: situación de discapacidad, aislamiento geográfico, cabezas de familia.

Haciendo referencia al anterior ítem, es preciso resaltar el carácter inclusivo de la Ley, dirigida a población vulnerable, siendo una oportunidad para que las personas en situación de discapacidad, población en condición de desplazamiento forzado, población en situación de aislamiento geográfico, mujeres cabeza de hogar, población en reclusión, personas con amenaza de su vida, puedan acceder a un empleo desde la comodidad de su hogar soportado con la utilización de las tecnologías de la información y las comunicaciones TIC.

Esta investigación impactará en las organizaciones del sector público y privado, así como en sus empleados, ya que su correcta implementación de la Ley 1221 de 2008 significa

el mejoramiento de la calidad de vida de las personas, lo que se traduce en estabilidad laboral, permitiendo que las entidades continúen con sus operaciones con personal calificado, desarrollando sus actividades desde cualquier lugar distinto a las instalaciones de la empresa, optimizando recursos y costos, así mismo, se pretende generar una mayor divulgación sobre los beneficios contractuales de la Ley en estudio, con el ánimo de permitir el crecimiento del teletrabajo, figura que consagra la protección laboral a los teletrabajadores; este estudio busca aportar de forma significativa a la comunidad en general, estudiantes de derecho, profesionales en derecho y afines, sobre la importancia de conocer la norma, como y en que casos implementarla, sus ventajas y desventajas, vacíos normativos, actualizaciones normativas y demás, todo dentro de la emergencia sanitaria, económica y ecológica ocasionada por el virus SARS-COVID 19.

## **Marco Referencial**

### **Antecedente del Problema (Estado del Arte)**

La tendencia del Teletrabajo en el mundo es cada vez más apoyada por entidades públicas y privadas, las cuales a través de alianzas estratégicas promueven la implementación de dicha modalidad como la alternativa más viable para el desarrollo de las actividades laborales desde cualquier lugar del mundo, protegiendo al teletrabajador y brindando las garantías contractuales de las que gozan los empleados convencionales, además de ello la contribución al medio ambiente en la reducción de la emisión de gases por causa del desplazamiento vehicular, el ahorro de combustible automotor, el ahorro de papelería para oficina, la reducción del gasto en los servicios públicos, entre otros beneficios.

En el desarrollo de la investigación, se ha encontrado información relevante para el objeto de estudio, como por ejemplo el concepto contenido en la guía de recomendaciones y buenas prácticas para el impulso del teletrabajo, liderado por La Consejería de la Innovación, Ciencia y Empresa de Andalucía (España), menciona que:

El teletrabajo constituye una medida de flexibilidad organizativa que genera aumentos en la productividad, facilita la conciliación de la vida laboral y personal, favorece la inclusión de colectivos en riesgo de exclusión del mercado de trabajo, contribuye a la cohesión territorial creando oportunidades de empleo en zonas rurales o deprimidas económicamente, y, al reducir los desplazamientos hacia el lugar de trabajo, beneficia al medioambiente. (Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa, 2010). La implementación del teletrabajo en España ha sido fructuosa tanto para los empleadores, como para los teletrabajadores, en consecuencia, con el medio ambiente; igualmente, ha tenido un impacto positivo en la inclusión de personas con algún tipo de limitación física o las que residen en lugares apartados del país.

En el mismo contexto, el concepto sobre el teletrabajo por parte de la Organización Internacional del Trabajo es el siguiente:

Una forma de trabajo en la cual: a) el mismo se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y, b) la nueva tecnología hace posible esta separación, facilitando la comunicación. (Cataño Ramírez, 2014). De esta manera, el teletrabajo se caracteriza por la realización de una actividad laboral que se desarrolla fuera de la organización, también por la utilización de las tecnologías de la información y las comunicaciones, lo cual facilita los procesos sin necesidad de estar físicamente en un lugar determinado, considerándose como un modelo diferente al tradicional, que evoluciona generando nuevas formas laborales sin perjuicio de los beneficios laborales normados.

Considerando que la implementación de las tecnologías de la información y las comunicaciones, se están desarrollando desde hace varios años, no sólo en Colombia, sino también de manera sistemática y progresiva en Latinoamérica, y que muchas entidades apuestan a este concepto, se puede evidenciar un crecimiento positivo de teletrabajadores, lo que indica que la productividad de las organizaciones es cada vez más sólida. En ese sentido, el autor G. Reyes, alude que:

“Argentina y Brasil marchan a la cabeza en la implementación de labores con base en las nuevas tecnologías en la región. Se benefician estos países de políticas que han sido fortalecidas y que han contado con continuidad desde 2003, favoreciendo este tipo de empleabilidad. Se considera que Argentina cuenta con más de un millón de personas trabajando de alguna manera con “oficina en casa”. (Reyes, 2018).

De la misma manera, el autor J. Tabares, sostiene que “En América Latina el trabajo remoto ha crecido de manera exponencial durante los últimos años. Tecnologías como el Internet de las cosas (IoT), las Ciudades Inteligentes, la Robotización, el Cloud Computing, Big Data, networking, coworking, la información, entre otros; han ayudado al crecimiento de esta industria, además de aportar significativamente a la inserción laboral, la modernización, la disminución de tiempo en la movilidad urbana, y la calidad de vida. (Tabares, 2019). Estos aspectos fortalecen cada vez más el concepto de teletrabajo en las organizaciones, pues la disminución en algunos gastos locativos y el incremento de la productividad, son determinantes para considerar el teletrabajo como una de las mejores alternativas laborales en el mundo.

Frente a la importancia del papel femenino en el ámbito laboral y el impacto que la emergencia sanitaria ha tenido en ellas con relación al teletrabajo, se realizó un estudio investigativo denominado Percepción social de las condiciones laborales del teletrabajo ante la SARS-COVID 19: el caso de mujeres trabajadoras con doble presencia en la ciudad de Quito-Ecuador, 2020. (Flores Díaz, 2020), sus autores mediante el método cualitativo y la modalidad de carácter fenomenológico el cual conduce a encontrar la relación entre la objetividad y subjetividad, que se presenta en cada instante de la experiencia humana. La trascendencia no se reduce al simple hecho de conocer los relatos u objetos físicos; por el contrario, intenta comprender estos relatos desde la perspectiva valorativa, normativa y prácticas en general, tal y como lo señaló Rizo- Patrón (2015). Realizaron a través de entrevistas y de observación etnográfica, la recolección de datos aplicadas a (5) madres trabajadoras, (3) casadas y (2) solteras que se encuentren en la ciudad de Quito-Ecuador, el análisis fenomenológico comprendió relaciones humanas vividas, tiempo vivido, cuerpo vivido y espacio vivido, el resultado arrojó un aumento de estrés en las personas entrevistadas a partir de la presencia de la pandemia y las consecuencias derivadas de la misma, señalan

que ha sido difícil la integración de la parte laboral y domestico-familiar debido a que no se encontraban preparadas para asumir las actividades laborales dentro de casa, con relación a las condiciones de trabajo manifestaron que no cuentan con un espacio adecuado para desarrollar sus actividades y tampoco de las herramientas necesarias para realizar sus labores como son iluminación suficiente, sillas ergonómicas y mesas adecuadas, por otra parte manifestaron aumento en la jornada laboral señalando que de forma presencial trabajaban 8 horas y ahora son 10 horas debido a la sobrecarga de trabajo, así como riesgos ergonómicos asociados a los movimientos repetitivos y posturas forzadas ocasionadas por la modalidad del teletrabajo. Demostrando este estudio, la sobrecarga de actividades laborales y familiares especialmente en las mujeres madres de familia, quienes laboran más horas dedicadas a ambos campos de su vida, lo que se refleja en cansancio constante, estrés, dolores físicos, cambios de temperamento y dificultad para conciliar el sueño.

En el marco de la emergencia sanitaria decretada por la Organización Mundial de la Salud a principios del año 2020, las organizaciones se han visto en la obligación de replantear toda forma laboral preexistente; en Colombia el teletrabajo se encuentra definido desde el 2008, en el artículo segundo de la Ley 1221, como "una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC - para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo". (2008). Desde el año de su expedición hasta antes de la pandemia, el teletrabajo en Colombia iba en crecimiento progresivo, siendo un camino desconocido para las entidades y trabajadores, la incursión en esta nueva figura laboral era tímida, sin embargo, no era un concepto nuevo ni ajeno a cualquier circunstancia de fuerza mayor o caso fortuito para cumplir con las labores encomendadas desde cualquier lugar fuera de la oficina.

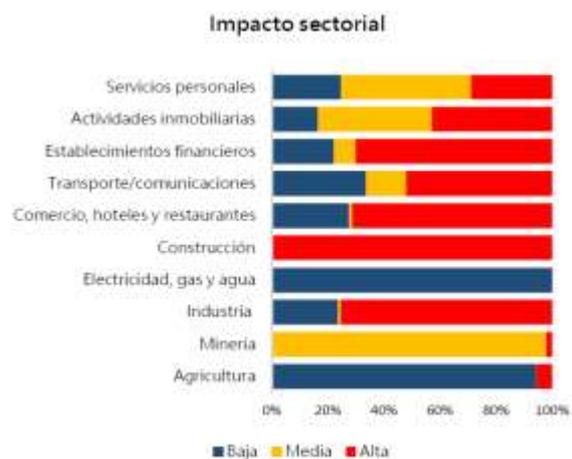
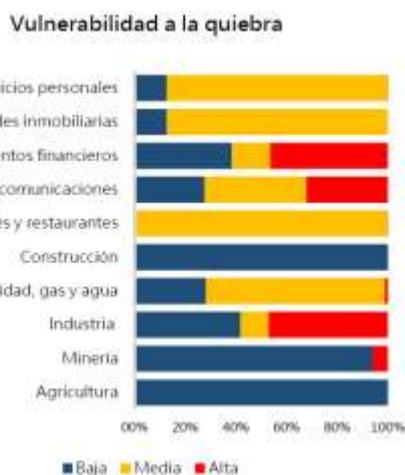
Por otra parte, teniendo en cuenta la importancia del clima laboral en las empresas, en el artículo de investigación denominado La Cultura y el Clima de las Organizaciones en Época del Confinamiento a Causa del SARS-COVID 19 (Brandon A. Culma B., 2020), sus autores realizaron a través del método cualitativo que según Martínez (2006), se trata del “estudio de un todo integrado que forma o constituye una unidad de análisis y que hace que algo sea lo que es, asimismo, estudia la cualidad específica, siempre que se tengan en cuenta los nexos y relaciones que tiene con el todo, los cuales contribuyen a darle su significación propia”. (p. 128), un estudio para determinar el tipo de cultura y clima organizacional en época de confinamiento a causa del SARS-COVID 19, aplicando una encuesta con once preguntas de selección múltiple, dirigida a personas que están o han estado en la modalidad de teletrabajo desde el confinamiento por le SARS-COVID 19 o no; como resultado se evidencia la falta de entrenamiento y capacitación para el personal, así como una tendencia muy alta de personas que están experimentando recientemente esta modalidad de trabajo, lo que exige mayor atención por parte de la organización, para que el confinamiento y la modalidad de trabajo, no sean una carga física y cognitiva, finalmente un punto importante frente a este estudio realizado, fue el resultado obtenido respecto a la responsabilidad, manifestado que se vuelve una obligación impuesta para seguir laborando y/o acompañando los procesos empresariales.

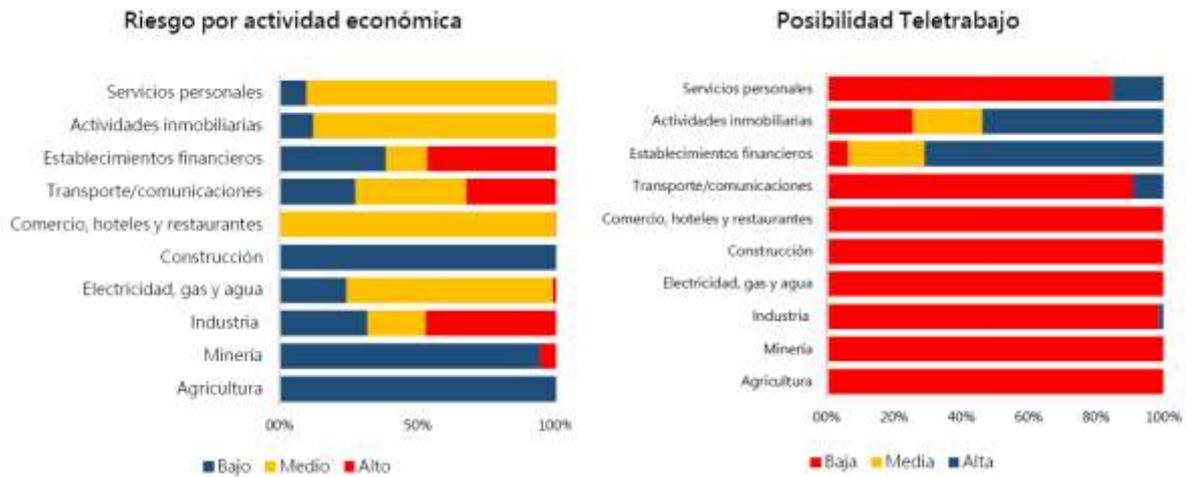
En el año 2012 se expide el Decreto 884, el cual le da fuerza a la Ley 1221 de 2008; en él se especifican las condiciones laborales que rigen el teletrabajo en relación de dependencia, las relaciones entre empleadores y teletrabajadores, las obligaciones para entidades públicas y privadas, las ARL y la Red de Fomento para el teletrabajo. Así mismo, establece los principios de voluntariedad, igualdad y reversibilidad que aplican para el modelo. De este modo, Colombia reglamenta lo concerniente al teletrabajo y a paso lento, pero seguro, ofrece a través del Ministerio de TIC el apoyo que las entidades requieren en

materia de infraestructura tecnológica, asesoría en la utilización de las herramientas TIC y lo concerniente para el fortalecimiento y progreso en materia de actualidad y vanguardia laboral.

## Marco Contextual

Desde el Observatorio del Mercado de Trabajo de Caldas, se realizó un estudio sobre los efectos en el empleo en las micro y pequeñas empresas generados por la emergencia del SARS-COVID 19: caso Colombia, (Héctor Mauricio Serna-Gómez, 2020), en el contexto mundial de estudios realizados en países como Estados Unidos y China, muestran que efectivamente son las pequeñas y las medianas empresas las que están siendo más afectadas en cuanto a ingresos como parte del efecto SARS-COVID 19 y muestran despidos de personal, cierres temporales o definitivos de empresas, ubicando la realidad de nuestro país en comparación con grandes potencias, el efecto es devastador mas aun cuando prevalece un gran numero de personas que laboran en la informalidad y el país cuenta con una estructura productiva deficiente. En Colombia las micro y pequeñas empresas comprenden un nicho económico del 70% en las principales ciudades del país, con capital reducido para su productividad, como las dedicadas a la electricidad, gas y agua, establecimientos financieros y minería. Según el análisis realizado, se identificó que, de acuerdo con las medidas de cuarentena adoptadas por el Gobierno, aumentó el riesgo a la pérdida de empleo, estableciendo que los sectores con mayor afectación son transporte, establecimientos financieros, industria, comunicaciones seguidos de comercio, hoteles y restaurantes, actividades inmobiliarias y servicios personales.





Fuente: cálculos de la GEIH del DANE

Se puede evidenciar igualmente, que, dentro del posible riesgo de pérdida de empleo desde la alternativa de teletrabajar, el sector inmobiliario y financiero demostraron una continuidad sobre el 50%, demostrando adaptabilidad para el desarrollo de sus actividades económicas, frente al sector de la agricultura, minería e industria.

Antes de la crisis sanitaria mundial por cuenta del SARS-COVID 19, el teletrabajo tenía una acogida importante, con exitosos logros en organizaciones estatales y privadas en Europa y América Latina, esto debido a la variedad de beneficios que esta figura laboral aporta, no solo a la entidad sino al teletrabajador. La progresiva incursión de algunos países al nuevo modelo laboral ha sido gradual y paulatina debido a la poca o nula normatividad que legitima el teletrabajo como alternativa o modelo contractual, la falta de concienciación y motivación a los empleados para que de forma positiva se acojan a los cambios.

Actualmente, el tema de la pandemia ha sido tan imprevisto, que las empresas se han visto en la obligación de implementar en primer lugar el trabajo en casa, lo que en varios casos ha desencadenado en los trabajadores traumas de adaptabilidad a la nueva modalidad laboral, excesiva carga laboral, extenuantes jornadas laborales, incremento de estrés, sumado a ello el hecho de que en la mayoría de los casos, el trabajador permanece todo el tiempo en la casa compartiendo con sus hijos y familiares, lo que se traduce en una adición de labores, teniendo

que alternar al tiempo entre el trabajo y las labores del hogar; este fenómeno es más recurrente en las mujeres trabajadoras. Frente a la implementación del teletrabajo en Colombia, se registraba un progreso significativo desde hace varios años en condición de normalidad (sin estado de emergencia sanitaria), según el artículo publicado por la página web Dinero, manifiesta que “según el más reciente estudio de penetración de teletrabajo, realizado en julio de 2018, el número de teletrabajadores en el país ha incrementado en más de 385% en los últimos años, pasando de 31.500 en 2012 a más de 122.000 teletrabajadores en el año 2018” (Dinero, 2020), sin embargo, en el 2020 las empresas han optado por la figura del trabajo en casa, con el ánimo de evitar realizar modificaciones contractuales, teniendo en cuenta que la emergencia sanitaria por cuenta del SARS-COVID 19, es excepcional y transitoria, lo que no configuraría la modalidad de teletrabajo. En este sentido, se puede establecer que el campo de aplicación de la Ley 1221 de 2008 en tiempos de SARS-COVID 19 es reducido y no se está implementando, teniendo en cuenta que a pesar de ser figuras distintas el trabajo en casa y el teletrabajo, los empleadores como los trabajadores siguen apoyando la modalidad de trabajo en casa, lo que antes se preveía como un panorama lento, ahora es una realidad laboral necesaria para mantener empleos (estabilidad laboral) y continuar con la productividad y actividad de los sectores económicos del país. Dentro de los retos de la transformación global de los entornos labores, uno de los más importantes tiene que ver con el capital humano y la conservación de sus derechos, reflejados en la igualdad de condiciones frente al contrato laboral de un empleado tradicional, así como una oportunidad para mejorar su calidad de vida y la de su familia, el teletrabajo muestra una serie de beneficios que hacen que esta modalidad sea bien recibida y cogida por parte del teletrabajador como del empleador:

- Ahorro en tiempos de desplazamiento entre el hogar y la oficina
- Descongestión vehicular y reducción de huella de carbono en el ambiente

- Fortalecimiento de los lazos familiares
- Optimización de las actividades personales
- El teletrabajador no se evalúa por puntualidad o tiempo, sino por el
- Cumplimiento de sus objetivos
- Inclusión laboral a población vulnerable con el apoyo de TIC

Frente a los beneficios del empleador, podemos relacionar por mencionar algunos:

- Mayor productividad lo que se traduce en mayores ingresos
- Flexibilidad en la inversión de infraestructura física y tecnológica
- Reducción de costos fijos en la planta física, mantenimiento, servicios
- Públicos, entre otros
- Mejoramiento en los procesos de reclutamiento traducido en la contratación de
- Personal calificado sin importar su ubicación
- Retención del personal

A pesar de lo anterior, y en la actual situación de anormalidad laboral y social, son más comunes las empresas u organizaciones que extienden el contrato laboral a trabajo en casa, lo que se traduce en la inaplicabilidad de la ley 1221 de 2008, pues la principal característica para la configuración de teletrabajo es la que tiene que ver con que el desarrollo de las actividades sea de forma permanente en el tiempo (no un caso excepcional), sin retorno a las instalaciones de la organización, el acuerdo entre las partes, la modificación del contrato laboral y la prestación del servicio desde cualquier lugar distinto a las instalaciones de la empresa, con la utilización de las tecnologías de la información y las comunicaciones -TIC-.

Para comprender un poco más sobre el contrato laboral del teletrabajo, a continuación, un ejemplo con las respectivas disposiciones:



**Infraestructura y adicionales**

Detalle a continuación la necesidad de infraestructura tecnológica (Hardware /Software):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Si el empleado requiere alguna otra infraestructura para ejecutar sus tareas, detalle a continuación:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

El empleado solicitante declara conocer el procedimiento de teletrabajo de (Nombre de la empresa) y todas las recomendaciones relacionadas con el equipamiento y la prevención de riesgos laborales y accidentabilidad.

Fecha del teletrabajo	Fecha del primer periodo	Fecha del primer periodo



En \_\_\_\_\_ (ciudad) a los \_\_\_\_\_ día de \_\_\_\_\_ (mes) del año \_\_\_\_\_. La una parte \_\_\_\_\_ (Nombre de la empresa, por su \_\_\_\_\_ representada por \_\_\_\_\_ en adelante LA EMPRESA) y de otra \_\_\_\_\_ (Nombre del teletrabajador), en C.C. No. \_\_\_\_\_ en adelante EL TELETRABAJADOR, actuando en nombre e interés propio:

**HAZMOS SABER:**

Que EL TELETRABAJADOR viene trabajando para la compañía desde la fecha \_\_\_\_\_ mediante una relación de trabajo de aprendizaje y respetando el código de \_\_\_\_\_ que rige a las entidades privadas del mencionado código de trabajo y del sector a que se encuentra adscrito, ambas partes conciben con plena libertad, acuerdo y control del propio tipo de modalidad del teletrabajo, a partir de lo acordado en el presente y vinculadamente al mencionado acuerdo conforme a las siguientes disposiciones:

Primer. Condiciones generales. EL TELETRABAJADOR desempeña las funciones inherentes a su puesto de trabajo bajo la modalidad de teletrabajo teniendo en cuenta las siguientes características:

Horario de trabajo					
Era de teletrabajo asignado	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes
Era de trabajo en la oficina	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes
Ubicación del lugar de teletrabajo	Residencia _____	Oficina satélite _____	Otro _____		
Dirección del lugar de teletrabajo					

Segundo. Equipos y herramientas. LA EMPRESA proporcionará, instalará y mantendrá los equipos informáticos e internet requeridos en calidad de préstamo, los cuales son cedidos por su usuario como elemento que el conecta al sistema de las funciones del puesto de trabajo de EL TELETRABAJADOR y facilitará un lugar físico o un espacio adecuado de su vivienda o fondo de la línea de atención técnica (correo electrónico, teléfono, etc.).

Tercero. Propiedad intelectual. Los derechos de propiedad intelectual e industrial que se generen en virtud del presente Acuerdo, le pertenecen a LA EMPRESA. EL TELETRABAJADOR no tendrá las facultades ni podrá realizar actividades alguna de uso, reproducción, comercialización, comunicación pública o transformación sobre el resultado de sus funciones, ni tendrá derecho a ejercer cualquier otro derecho sin la previa autorización expresa de LA EMPRESA.

Cuarto. Confidencialidad. EL TELETRABAJADOR se compromete a guardar la máxima reserva y confidencialidad sobre las actividades laborales que desempeña. Se consideran Información Confidencial la información de propiedad de LA EMPRESA y la información que genere EL TELETRABAJADOR en virtud del contrato de trabajo. EL TELETRABAJADOR se compromete a no divulgar dicha Información Confidencial, por ningún medio físico o electrónico, así como a no publicar ni someter a disposición de terceros, a no ser que cuente con el consentimiento explícito de LA EMPRESA.

Quinto. Disposiciones finales. En la eventualidad de que, por cualquier motivo o circunstancia, fuese necesario abandonar el programa de teletrabajo, el anexo al contrato de trabajo quedará, de pleno derecho, automáticamente sin valor legal alguno, regresando las partes contratantes a sus respectivos derechos y obligaciones laborales originalmente pactados. Este acuerdo se sujeta a las obligaciones establecidas por las partes y en especial en la Ley 1021 de 2008 y el Decreto 884 de 2000.

Forman el presente documento en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento, quedando un ejemplar en poder de LA EMPRESA, otro en poder de EL TELETRABAJADOR y otro de la Administradora de Riesgos Laborales.

Nombre de representante de la empresa C.C. _____	Nombre del teletrabajador C.C. _____
---	---



Hardware/software (Especificaciones técnicas)	Referencia	Valor

Tercero. Uso de equipos y herramientas. EL TELETRABAJADOR se compromete a hacer un uso adecuado del equipo así como de las herramientas que la empresa ponga a su disposición y a utilizarlas exclusivamente con los fines laborales definidos por la entidad. En caso de uso de los equipos no acorde con las políticas de seguridad, contempladas en la Resolución M.\_\_\_\_, La responsabilidad por el daño o pérdida de los mismos será trasladada al teletrabajador.

Finalizada la modalidad de teletrabajo, el teletrabajador debe reintegrar los equipos informáticos que se le haya asignado.

Cuarto. Costos. Se reconoce al teletrabajador el valor de E \_\_\_\_\_ como compensación de gastos de Internet, energía eléctrica, surto que no hace parte del salario.

Quinto. Privacidad. El control de la actividad de EL TELETRABAJADOR por parte de LA EMPRESA se hará a través de medios telefónicos, informáticos o electrónicos. Si por motivos de trabajo fuese necesaria la presencia física de representantes de la empresa en el lugar de trabajo de EL TELETRABAJADOR y este fuera su propio domicilio, se hará siempre con previa notificación y consentimiento de éste.

Sexto. Medidas de seguridad y prevención de riesgos en el teletrabajo. El teletrabajador autoriza a las ARL y a LA EMPRESA a realizar visitas periódicas a su domicilio que permitan comprobar si el lugar de trabajo es seguro y está libre de riesgos, de igual forma autoriza las visitas de asistencia para actividades de Seguridad y salud en el trabajo. No obstante, EL TELETRABAJADOR debe cumplir las condiciones especiales sobre la prevención de riesgos laborales que se encuentran definidos en el Reglamento Interno de Trabajo y hacen parte integral de este Acuerdo.

Séptimo. Seguridad de la Información. El acceso a los diferentes entornos y sistemas informáticos de LA EMPRESA será efectuado siempre y en todo momento bajo el control y la responsabilidad de EL TELETRABAJADOR, igualmente los procedimientos establecidos por LA EMPRESA, los cuales se encuentran definidos en el Reglamento Interno de Trabajo y hacen parte integral del presente Acuerdo.

Octavo. Protección de datos personales. EL TELETRABAJADOR se compromete a respetar la legislación en materia de protección de datos, y las políticas de privacidad y de seguridad de la información que la empresa le implementado, como también a:

- Utilizar los datos de carácter personal a los que tenga acceso, única y exclusivamente para cumplir con sus obligaciones para con LA EMPRESA.
- Cumplir con las medidas de seguridad que LA EMPRESA haya implementado para asegurar la confidencialidad, secreto e integridad de los datos de carácter personal a los que tenga acceso, así como a no ceder en ningún caso a terceros personas los datos de carácter personal a los que tenga acceso, ni tener siquiera a efectos de su conservación.

## **Marco Legal**

Dentro de la legislación nacional se pueden consultar varias normas y jurisprudencia que protegen el teletrabajo, sus derechos y el reconocimiento como una modalidad laboral enmarcada dentro de un contrato laboral, absolutamente legítimo y por ende debe contar con las garantías necesarias para su implementación y desarrollo.

La Constitución Política de Colombia de 1991, en su artículo 25 sostiene que el trabajo “es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”. Analizando el postulado de la carta magna, se puede apreciar que cuando denota en la frase “en todas sus modalidades”, reconoce y ampara la protección y la igualdad en este caso del teletrabajador frente a la modalidad de trabajo tradicional.

Siguiendo con la Constitución Nacional, en su artículo 53. Principios fundamentales en materia laboral y artículo 54. Obligación del Estado y empleadores otorgar formación y habilitación profesional y técnica para los que lo requieran. Se consideran extensibles y pertinentes para Teletrabajadores.

Por su parte la Ley 2663 de 1950: Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 11. Derecho al trabajo. Toda persona tiene derecho al trabajo y goza de libertad para escoger profesión u oficio, dentro de las normas prescritas por la Constitución y la Ley. Exceptuando el régimen de jornada, es congruente y aplicable al teletrabajo.

La norma que revoluciona en Colombia el concepto conservador y tradicional de trabajo es la Ley 1221 de 2008: dado que este modelo de contratación cumple con los elementos subordinación y salario establecidos en el contrato de trabajo por ende genera la confianza para el empleador y trabajador así varié el espacio o locación para ejercer sus funciones, esto genera confianza emanando de todas las formalidades del contrato laboral.

En ella se enmarcan nueve artículos que abren la puerta al camino del fomento, utilización y desarrollo de las tecnologías de la información y las comunicaciones – TIC-. En un avance significativo, el legislador se aseguró de cubrir los espacios necesarios para ofrecer a los teletrabajadores la seguridad laboral y el respaldo de la igualdad frente a los trabajadores convencionales. Al respecto, propone en el artículo tercero una política pública para el fomento del teletrabajo a través del Ministerio de la Protección Social con el apoyo de seis instituciones, la cual cuenta con siete componentes primordiales. Uno de los alcances o alternativas, en cuanto a objetivos de la Ley 1221, es la inclusión social para población vulnerable, y se cuenta dentro de esta población con personas en situación de discapacidad, población en situación de desplazamiento forzado, población en situación de aislamiento geográfico, mujeres cabeza de hogar, población en reclusión, personas con amenaza de su vida; formulando una política pública de incorporación a esta nueva figura de trabajo. Además, protege en el artículo sexto las garantías sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores, generando la integralidad de la norma respecto al desempeño de todas las personas en el ámbito laboral. Expreso en el objeto: “La presente ley tiene por objeto promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC).”

Por su parte la Ley 1562 de 2012 cuenta con treinta y tres artículos, de los cuales el artículo 2.2.1.5.2. se refiere al teletrabajo y teletrabajador que consiste en una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación –TIC– para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. Posteriormente el Artículo 2.2.1.5.3. hace referencia al contrato o

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

Así mismo, el Decreto 884 de 2012, por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones, en sus dos capítulos y quince artículos, dispone de directrices relevantes y garantistas de protección al teletrabajo en el marco de la utilización de las tecnologías de la información y las comunicaciones TIC, como por ejemplo por nombrar solo algunas:

- ARTÍCULO 4°. Igualdad de trato.
- ARTÍCULO 7°. Aportes al Sistema de Seguridad Social Integral.
- ARTÍCULO 8°. Obligaciones de las partes en seguridad y previsión de riesgos profesionales.
- ARTÍCULO 9°. Obligaciones de las Administradoras de Riesgos Profesionales, ARP.
- ARTÍCULO 10°. Auxilio de transporte, horas extras, dominicales y festivos para los teletrabajadores.

En la sentencia C-351 de 2013 de la Corte Constitucional, se demanda el artículo 3° de la ley 1221 de 2008 que determina los responsables de la formulación de una política pública de fomento al teletrabajo, porque, según los accionantes, el legislador incurrió en una omisión legislativa relativa al omitir la participación de las organizaciones sindicales en la construcción de dicha política, con lo que se transgrede el pilar fundamental de la democracia

participativa establecida en el Constitución, el principio de participación en la toma de decisiones por parte de quienes son afectados por una política pública y lo dispuesto en tratados internacionales que prevén la obligación de garantizar la participación de los trabajadores en asuntos laborales. La Sala concluyó que efectivamente la omisión legislativa relativa se configuraba por cuanto: (i) existe un regulación incompleta, (ii) en un texto normativo preciso, existente y determinado del cual se deriva la omisión, (iii) el artículo 3° de la Ley 1221 de 2008 excluye a los trabajadores, en cabeza de los sindicatos, de la participación en la elaboración de la política pública del teletrabajo, olvidando que tanto la Constitución como la jurisprudencia constitucional han establecido el derecho a la participación de los sectores que se ven directamente afectados con dicha política, (iv) no existe razón suficiente que justifique la omisión relativa en la que incurrió el legislador, (v) con el silencio del legislador se vulnera el derecho a la participación y (vi) pese a que existe un deber impuesto del Constituyente referido a las garantías que deben ser reconocidas a los trabajadores. (Sentencia C 351, 2013).

De igual forma, la sentencia C-337 de 2011 demanda de inconstitucionalidad contra el literal c), numeral 6, artículo 6 de la Ley 1221 de 2008, estima el demandante que el legislador incurrió en una omisión legislativa relativa, por cuanto al regular la protección en materia de seguridad social para los llamados teletrabajadores no incluyó el sistema de subsidio familiar, vulnerándose el derecho fundamental a la igualdad entre los trabajadores ordinarios y los teletrabajadores. Resuelve la Corte declarar EXEQUIBLE el literal c) del numeral 6, del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008, siempre y cuando se entienda que la protección en materia de seguridad social a favor de los teletrabajadores también incluye el sistema de subsidio familiar, de conformidad con la ley. (Sentencia C 337, 2011).

El Ministerio del Trabajo ha expedido algunas circulares en el marco de la declaratoria de emergencia sanitaria. La circular 0021 del 17 de marzo de 2020, trata sobre las

medidas de protección al empleo con ocasión a la fase de contención del SARS-COVID 19 y la declaratoria de emergencia sanitaria, ésta circular va dirigida a los empleadores y empleados del sector privado, en ella se hace una importante diferenciación entre trabajo en casa y teletrabajo, y aclara que el primer concepto se encuentra estipulado en la ley 1221 de 2008 en su artículo 6 numeral 4:

Una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual. Para optar por esta modalidad, debe existir acuerdo entre el empleador y el trabajador.

El teletrabajo por su parte se regular mediante la Ley 1221 de 2008 en su artículo 2 como:

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

Entonces, se puede considerar que la diferencia más relevante entre un modelo y el otro, es lo que lo hace ser al uno excepcional y ocasional (trabajo en casa) y al otro permanente y con el apoyo en las tecnologías de la información y las comunicaciones -TIC- (teletrabajo), con relación al teletrabajo, dispone la Circular 0021 de 2020, que no aplicará lo correspondiente a jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno, así como tampoco las altas cargas de trabajo, y que el salario para el teletrabajador no podrá ser inferior al devengado por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento.

Por su parte la circular 0033 del 17 de abril de 2020 expedida por el Ministerio del Trabajo, establece las medidas de protección al empleo en la fase de mitigación del nuevo coronavirus SARS-COVID 19, dirigida a empleadores y trabajadores del sector privado, en ella se establecen cuatro mecanismos para la protección del empleo en el marco de la pandemia:

1. Licencia remunerada y compensable: distintas a las estipuladas en el Código Sustantivo del Trabajo, ésta deberá ser consensuada entre las partes incluso acordando el sistema de compensación.

2. Modificación de la jornada laboral y concertación de salario: en atención a la emergencia sanitaria ocasionada por el SARS-COVID 19, y de conformidad con lo establecido en el artículo 158 del Código Sustantivo del Trabajo, las partes pueden concertar modificaciones en la jornada laboral de acuerdo con las necesidades del servicio. Igualmente es posible que empleadores, trabajadores y organizaciones sindicales acuerden una remuneración inferior a la inicialmente pactada, garantizando el salario mínimo legal mensual vigente, lo anterior según lo establecido en el artículo 50 del Código Sustantivo del Trabajo, donde señala que las partes pueden revisar el contrato de trabajo cuando “sobrevengan imprevistos y graves alteraciones de la normalidad económica”.

3. Modificación o suspensión de beneficios extralegales: es posible que el empleador de manera temporal acuerde con el trabajador suspender el otorgamiento del beneficio que por mera liberalidad y que no constituyen salario alguno concedía a sus empleados.

4. Concertación de beneficios convencionales: emanados del código sustantivo de trabajo como mecanismos de protección al empleo, buscando no afectar el derecho legal como garantía del libre consentimiento y con ocasión a la emergencia sanitaria producida por el SARS-COVID 19, es posible que las organizaciones sindicales o trabajadores no

sindicalizados y empleadores, acuerden espacios de dialogo en busca de soluciones que puedan mitigar la crisis económica, la restauración de la normalidad y la protección del empleo.

Mediante Circular 0041 del 02 de junio de 2020, el Ministerio del Trabajo, estableció los lineamientos del trabajo en casa, dirigido a empleadores, trabajadores del sector privado y administradoras de riesgos laborales. Nuevamente se describe la diferencia entre trabajo en casa y teletrabajo, refiriendo que el primer concepto hace referencia a las actividades laborales desarrolladas de manera ocasional y temporal por una persona, en un lugar distinto a las instalaciones de la empresa o en su domicilio, realizando sus actividades laborales utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones -TIC-, lo cual no es considerado como teletrabajo por no contar con los elementos, requisitos y formalidades establecidas en la Ley 1221 de 2008, de esta forma el trabajador continua con las mismas condiciones estipuladas en su contrato laboral. Frente a los lineamientos establecidos por el Ministerio del Trabajo para el desarrollo del trabajo en casa, en la circular 0041 de 2020, se establecen cuatro capítulos referentes a relaciones laborales, jornada de trabajo, armonización de la vida laboral, con la vida familiar y personal y riesgos laborales.

## **Marco Teórico**

El teletrabajo como modalidad laboral ha sido desde sus inicios una iniciativa revolucionaria que fortalece el crecimiento de la economía nacional, proporcionando estabilidad laboral y mejorando la productividad de las empresas, de la mano con el creciente aumento de apoyo en las tecnologías de la información y las comunicaciones – TIC-, siendo esta una herramienta fundamental para el desarrollo del teletrabajo, pues netamente requiere y funciona a partir de la conexión de internet.

La investigación adelantada sostiene que con la aplicación de la Ley 1221 de 2008 en las diferentes organizaciones que han tomado la iniciativa de implementar el teletrabajo, se han evidenciado un crecimiento en su productividad lo que se traduce en más ingresos, mejores oportunidades, más rentabilidad, mejor posicionamiento en el mercado y una tasa de retención laboral significativa, sumado a la reducción de gastos operacionales que se ahorran los empleadores. Los teletrabajadores disfrutan de las mismas garantías laborales estipuladas en el ordenamiento jurídico, lo que genera confianza a la hora de disponer de esta modalidad.

En el marco del confinamiento obligatorio con ocasión de la pandemia, el teletrabajo se convierte en la mejor opción tanto para empleadores como para teletrabajadores, pues las organizaciones continúan con sus operaciones de forma remota, con empleados que desde un lugar diferente a las instalaciones de la empresa, desarrollan y cumplen con las tareas asignadas, los cuales son calificados por los resultados obtenidos, más que por la puntualidad en la llegada a la oficina, o por el tiempo de conexión desde su computadora, como era lo que sucedía cuando el trabajo se desempeñaba en la empresa directamente.

En Colombia el cumplimiento con las garantías laborales a los teletrabajadores no se desconoce, por el contrario, con el soporte normativo que existe como base para la exigencia de igualdad de derechos laborales y el reconocimiento por parte de los empleadores de la

norma, el teletrabajo se consolida como la alternativa más viable y cómoda para ambas partes por los beneficios que este aporta. Es preciso reconocer, que en el estado de emergencia declarado y con la incertidumbre de volver a desarrollar labores desde las instalaciones de las organizaciones, ha sido el trabajo en casa la figura que más se ha implementado en Colombia, teniendo en cuenta que, a diferencia del teletrabajo, esta opera de forma excepcional y transitoria, fue más que una opción, una imposición circunstancial, la cual ha demostrado ser una alternativa laboral aceptable. En este sentido, la Ley 1221 de 2008 a pesar de tener condiciones especiales para los teletrabajadores y las empresas, y que cumple con las expectativas normativas de implementación, siendo una norma garantista y proteccionista de las necesidades de los teletrabajadores, no ha tenido el crecimiento que se esperaba y que tenía antes de la emergencia sanitaria por cuenta del SARS-COVID 19. Sin embargo, los desafíos laborales, apuntan a una gradual aplicación de la Ley 1221 post SARS-COVID 19 en Colombia, pues con la comprobación actual de lo que ha significado el trabajo en casa y su desarrollo, teletrabajar será la mejor opción para empleadores, teletrabajadores y así mismo para el planeta, mantener la economía del país, evitar el contacto entre personas para reducir el contagio, manejar desde casa el ritmo de trabajo y horarios, lograr un equilibrio entre el trabajo y vida personal, son algunos de los puntos clave sobre los que necesita fortalecer para lograr un buen desempeño en el trabajo. Sin embargo, hay quienes afirman y sostienen que el teletrabajo no es tan beneficioso como se muestra, especialmente para el teletrabajador, pues su carga laboral excede las actividades normales, el manejo del horario laboral se amplía ya que en muchos casos los empleadores los requieren fuera del horario habitual laboral, el sedentarismo puede generar enfermedades físicas, se disminuyen las relaciones interpersonales, pues no alcanza el tiempo para socializar, compartir o departir; frente a las desventajas por parte del empleador, la pérdida de sentido de pertenencia de sus empleados con la organización, reducción del trabajo en equipo, falta de control en las actividades

laborales signadas al teletrabajador, se elimina el ambiente laboral, pérdida de la información y lealtad.

En perspectiva, lo recomendable es que se realicen campañas de sensibilización y apoyo a los teletrabajadores, donde a través de reuniones periódicas virtuales, se mantenga el clima laboral, se fortalezcan los lazos institucionales, se generen nuevas ideas a través de la participación e interacción teletrabajador y empleador, con el ánimo de buscar soluciones a las falencias que se pueden presentar frente a esta figura laboral.

### *El Derecho Laboral en tiempos de pandemia SARS-COVID 19*

Como consecuencia de la nueva e imprevista situación mundial por cuenta de la pandemia SARS-COVID 19, el derecho laboral ha evolucionado de forma sistemática y sustancial, en la actualidad como se ha mencionado anteriormente, la aplicabilidad de la Ley 1221 de 2008 ha significado una figura beneficiosa tanto para los empleadores quienes han continuado con sus índices de productividad y procesos rentables, como para los empleados quienes a partir del teletrabajo han demostrado su fidelidad y lealtad con la entidad, demostrado en los resultados de acuerdo a la asignación de actividades y funciones. Antes de la declaratoria de la emergencia sanitaria y económica, el teletrabajo por obvias razones no había tenido los alcances laborales hasta ahora demostrados, su flexibilidad y la oportunidad de permanecer en casa sin riesgo de exposición al contagio, son puntos fundamentales para que cada día más entidades apuesten a este tipo de contratación e inviertan en equipos para dotar a sus empleados, con el fin de ofrecer las herramientas necesarias para el desarrollo de la actividad contractual.

*Conceptos y directrices emitidos por organismos y entidades de orden nacional e internacional*

Como era de esperarse, frente a un tema tan delicado y que ha demostrado la vulnerabilidad del ser humano frente a las enfermedades y lo mal que afrontamos el hecho de minimizar el riesgo poblacional y acatar las normas, diferentes entidades y organizaciones han expedido numerosas directrices para afrontar la pandemia, todas ellas encaminadas a la orientación de los ciudadanos, al autocuidado, a demostrar la importancia del distanciamiento social y un sin número de actividades previstas con el fin de mitigar y reducir lo más posible el contagio. En ese sentido, toda regulación debe concordar con las disposiciones nacionales expedidas por los órganos superiores, esto con el fin de dar continuidad y prolongación en este caso, a lo establecido en materia laboral frente a las condiciones contractuales en tiempos de la emergencia sanitaria y económica.

#### *Normativa presidencial para la atención de la emergencia*

Con el fin de hacer frente a lo que se estaba avecinando referente a la crisis social prevista debido a la emergencia sanitaria y económica por cuenta del coronavirus SARS-COVID 19, el presidente de la República desde el 13 de marzo hasta el 01 de septiembre de 2020, promulgó 166 decretos económicos y sociales, se expidieron por diferentes ministerios y entidades del orden gubernamental 5 acuerdos y 100 circulares internas, externas y conjuntas, esto con el fin de ofrecer una solución temporal a la problemática nacional. Estas disposiciones abarcan desde el cierre de fronteras terrestre y fluvial con la República Bolivariana de Venezuela, así como la contribución parafiscal para la promoción del turismo, reuniones no presenciales de las juntas de socios, asambleas generales de accionistas o juntas directivas, manejo de los excedentes de liquidez de las entidades estatales del orden nacional y territorial, medidas para el pago del impuesto sobre la renta y complementarios, medidas sobre arancel de aduanas para la importación de productos necesarios, entre otros. El 17 de marzo de 2020, se expide y promulga el Decreto 417, por el cual se declara el Estado de

Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio Nacional, con el fin de conjurar la grave calamidad pública por el SARS-COVID 19. (Colombia P. d., 2020).

Tabla No. 1. Temas relevantes sobre análisis de la norma en situación de pandemia.

<b>CATEGORÍAS</b>	<b>SUBCATEGORÍAS</b>	<b>DEFINICIÓN</b>
<b>DERECHO LABORAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplicabilidad de la Ley</li> <li>• Teletrabajador</li> <li>• Retos a futuro del derecho laboral en materia contractual</li> </ul>	<p>Analizar en retrospectiva y a futuro los alcances y dificultades de la Ley 1221 de 2008 en materia laboral, frente a los retos actuales por cuenta de los cambios inesperados en el marco de la pandemia.</p>
<b>PANDEMIA (SARS-COVID 19)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• OMS (Organización Mundial de la Salud)</li> <li>• Ministerio de salud</li> <li>• Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – TIC</li> </ul>	<p>Estudiar los conceptos y directrices emitidos por los diferentes organismos con relación a la norma y establecer su coherencia con la Ley 1221 de 2008.</p>
<b>NORMATIVA PARA LA ATENCIÓN DE LA EMERGENCIA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Decretos presidenciales</li> <li>• Acuerdos</li> <li>• Circulares</li> </ul>	<p>Revisar la expedición de los distintos actos administrativos, referente a la contingencia actual y su concordancia con la Ley en análisis.</p>

Fuente: Elaboración propia. Categorías y subcategorías

## **Diseño Metodológico**

### **Enfoque y tipo de investigación**

Esta investigación tiene un enfoque cualitativo que, según los autores Blasco y Pérez (2007:25), señalan que se encarga de estudiar la realidad en su contexto natural y cómo sucede, sacando e interpretando fenómenos de acuerdo con las personas implicadas. Así mismo, Taylor y Bogdan (1987), citados por Blasco y Pérez (2007:25-27) al referirse a la metodología cualitativa como un modo de encarar el mundo empírico, señalan que en su más amplio sentido es la investigación que produce datos descriptivos: las palabras de las personas, habladas o escritas y la conducta observable.

El presente documento se basó en el tipo de investigación documental jurídica, definida por Lara Sáenz, como el conjunto de actividades tendentes a la identificación, individualización, clasificación y registro de las fuentes de conocimiento de lo jurídico en sus aspectos sistemático, genético y filosófico. (LECCA, 2014). Las fuentes documentales consisten en un informe sobre una investigación realizada; sirven como herramienta de comunicación de los resultados obtenidos e incrementan el conjunto de conocimientos en la sociedad.

Se utilizó la estrategia de investigación documental combinada y descriptiva, proponiendo combinar la teoría y la práctica, es decir, que propone la Ley y finalmente se recopila información primaria que está relacionada con la percepción de la aplicación de la ley 1221 de 2008 tanto para los trabajadores y empleadores en la protección de sus derechos.

### **Proceso**

El análisis de la investigación se inicia cuando se determina por parte de la OMS (Organización Mundial de la Salud) la alerta de pandemia mundial llamada SARS-COVID 19 , la amplia difusión a través de notas periodísticas, redes sociales y canales televisivos llevan a los gobiernos a expedir decretos presidenciales sujetos a mitigar el deterioro de la economía mundial la cual se detuvo y con esto la actividad laboral fue suspendida, por eso se plantea un estudio de la problemática y su normatividad nacional hasta arribar al estudio de la ley 1221 de 2008 que sujeta de manera propicia y aplicativa el desarrollo de la actividad laboral en tiempos de cuarentena obligatorio.

Se hace un estudio de las normas promulgadas por el Gobierno Nacional desde el 2008 en adelante, año de expedición de la Ley 1221, se realiza la caracterización, similitudes y diferencias entre ellas, y se analiza en el contexto actual de emergencia sanitaria, económica y ecología por cuenta del virus SARS-COVID 19, se investiga sobre el nivel de aplicabilidad antes y después de la pandemia, sus beneficios, los vacíos normativos y en consecuencia la perspectiva a futuro de continuar con el estado de confinamiento actual, se realizó el estudio del estado del arte, antecedentes de estudios realizados a nivel nacional e internacional como referente para el estudio y análisis de la norma colombiana.

Dentro de la presente investigación evidenciaremos metodológicamente a través del análisis documental y jurídico una nueva perspectiva, estudios aplicados mediante la normatividad impartida por los decretos en estado de emergencia sanitaria, ambiental y social ocasionados por la pandemia SARS-COVID 19 , identificaremos la diferencia entre el teletrabajo y el trabajo en casa, presentando un análisis de la aparente transición del contrato laboral de manera presencial a las formalidades regidas por el teletrabajo, buscando la adecuada aplicación de la ley 1221 de 2008 en tiempos de pandemia SARS-COVID 19.

## **Métodos y Metodología**

En este capítulo se desarrollarán conceptos sobre métodos y metodologías de investigación, se inicia con el concepto de Caldach (2012) sobre el método de la investigación, el cual refiere que es el conjunto de tareas, procedimientos y técnicas que deben emplearse, de una manera coordinada, para poder desarrollar en su totalidad el proceso de investigación. En adición, el método de investigación está directamente condicionado por el tipo de investigación que se realiza. (Abreu, International Journal of Good Conscience, 2014). Teniendo en cuenta lo anterior, el presente estudio se ajusta al método investigativo, desarrollando actividades en caminadas al análisis de la aplicación de la Ley 1221 de 2008 a través del enfoque cualitativo.

Por su parte el autor Abreu José Luis, sostiene que en el “Método Descriptivo se realiza una exposición narrativa, numérica y/o gráfica, bien detallada y exhaustiva de la realidad que se estudia”. Infiere que dicho método “busca un conocimiento inicial de la realidad que se produce de la observación directa del investigador y del conocimiento que se obtiene mediante la lectura o estudio de las informaciones aportadas por otros autores”. Para el desarrollo de la presente investigación se optó por este método, ya que, para realizar el análisis de la aplicabilidad de la norma, sus ventajas y desventajas contractuales, fue preciso recolectar información documental y compararla con la actualidad, de esa forma obtuvimos los resultados más adelante expuestos.

En este sentido el autor Gregorio Delgado Garcia, en su artículo para la revista cubana en salud pública SciELO, sostiene que el método analítico es el heurístico, palabra que proviene del término griego *heurisko* que quiere decir yo busco, descubro, y que es el método que se usa para encontrar lo nuevo, lo que se desconoce. (García, 2010).

La autora Sindy Cheesman de Rueda en su escrito titulado conceptos básicos de investigación (Cheesman de Rueda, 2011), expone que el método inductivo “es un proceso por medio del cual, a partir del estudio de casos particulares, se obtienen conclusiones o leyes universales que explican o relacionan los fenómenos estudiados”. En dicho caso, este método parte de lo individual o particular hasta lo general, de lo micro a lo macro, de lo mínimo hasta lo máximo.

Referente al método deductivo, Peirce (1878), en *Deducción, Inducción e Hipótesis*, presenta el concepto como “la operación a partir de la cual obtengo el resultado, al cual llego a partir de tener la regla (R), que sería el conjunto de los saberes previos/técnicos, por ejemplo: “Todos los hombres son mortales”, más el caso (C), siguiendo con el ejemplo: “Sócrates es hombre”, que es el resultado de la interpretación de los indicios a partir de la regla. Éste es el particular, el objeto o espécimen. El resultado o conclusión sería “Sócrates es mortal”. (Tramallino, 2017). Así, este método permite establecer características particulares originadas de un resultado expresados en leyes científicas.

## **Resultado y Conclusión**

### **Resultado**

En el análisis documental de la ley 1221 de 2008 y los aspectos tanto normativos como físicos en la implantación circunstancial debido a la pandemia SARS COVID- 19, y teniendo en cuenta su aplicación, se evidencia que esta figura contractual se acrecentó tanto en el sector público como privado, así mismo se acentúa el trabajo en casa o trabajo flexible alejándolo del contrato de teletrabajo, a pesar de los esfuerzos del gobierno nacional que con antelación a la pandemia SARS-COVID 19 , mediante Decreto 884 del 30 de abril de 2012, busco fomentar y promover la aplicabilidad de la ley del teletrabajo, como instrumento de generación de empleo y autoempleo en la utilización de tecnologías y telecomunicaciones.

Las figuras semejantes respecto a su práctica, de acuerdo a los requisitos establecidos en el artículo 39 de del código sustantivo de trabajo y de seguridad social, para los particulares y con las disposiciones a los trabajadores públicos las cuales son garantizadas referente al artículo 6 de la ley 1221 de 2008, muestra que se presenta un vacío transitorio de la aplicabilidad precisamente en los aspectos normativos circunstancialmente ocasionados por la pandemia SARS-COVID 19, ya que se demuestra que no se eleva o muta un nuevo acuerdo contractual entre empleador - teletrabajador, a diferencia del recurrente contrato laboral con modalidad de trabajo en casa o trabajo remoto.

El SARS-COVID 19 deja en evidencia los diversos aspectos que generan vacíos normativos debido a la pandemia COVID -19, situación para la que el mundo no estaba preparada y que originó en algunos aspectos sociales, la improvisación gubernamental para afrontar lo que se suscitaría, generando la necesidad de reglamentar el trabajo en casa y por ende deja clara la diferencia de lo estipulado mediante parámetros normativos de la ley

1221 de 2008 que marca la deficiencia o dicotomía en la práctica por la necesidad funcional de trabajador, como lo establece el Artículo 6°.

Sin embargo, las circunstancias derivadas de la pandemia SARS-COVID 19, obligaron a desarrollar labores de manera aparentemente formales dentro de la modalidad de teletrabajo, como consta en el presente artículo, se deben garantizar herramientas funcionales como conexiones, programas, valor de energía, elementos que deben ser suministrados por el empleador, básicos y necesarios para desempeñar las funciones laborales, su ausencia demuestran que trasgreden el presente artículo y por ende las formalidades de la figura teletrabajador.

El Decreto 884 de 2012, reglamentó la ley de estudio de la presente investigación, el cual dictó disposiciones de carácter normativo respecto al teletrabajo, uno de los temas novedosos y que surgió con ocasión al confinamiento por cuenta de la pandemia SARS-COVID 19, es lo que corresponde al auxilio de transporte, para los trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes, que no cuente con servicio de transporte suministrado por el empleador y tengan la necesidad de utilizar servicio público de transporte para llegar a su lugar de trabajo. Según el decreto legislativo número 771 de 2020 (declarado exequible mediante Sentencia C 311 de 2020), indica que el empleador deberá reconocer el valor establecido para el auxilio de transporte como auxilio de conectividad digital, de manera temporal y transitoria, mientras esté vigente la emergencia sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y de Protección Social con ocasión de la pandemia derivada del Coronavirus SARS-COVID 19.

Los estudios de teletrabajo muestran la viabilidad de la práctica de este tipo de contrato, el cual no presentaba la suficiente demanda por parte de los empleadores debido a la desconfianza ya sea por parte del empleador o del trabajador, esto sin distinción de las

formalidades de ley , dicha figura contractual presenta pronunciamientos como se evidencia en sentencias: C351 de 2013, C 337 de 2011 y T 254 de 2016, protección de derechos y garantías laborales colectivas y la inclusión de las personas con discapacidad.

Finalmente, como mecanismo de contingencia en relación con los posibles impactos en la salud de las personas que pueda generar el SARS-COVID 19, declarado el 11 de marzo de 2020 por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como una pandemia, y con el propósito de garantizar la prestación del servicio público, se estableció que como medida preventiva de carácter temporal y extraordinario, y hasta que se supere la emergencia sanitaria decretada mediante la Resolución 385 del 12 de marzo de 2020, por el Ministerio de Salud y Protección Social, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional, deberán revisar las condiciones particulares de salud de los servidores públicos, así como las funciones y actividades que desarrollan, con el fin de adoptar mecanismos que permitan su cumplimiento de las actividades laborales desde la casa. Para ello, se podrá acudir a las tecnologías de la información y las comunicaciones, sin que esto constituya la modalidad de teletrabajo, de conformidad con lo previsto en el numeral 4 del artículo 6° de la Ley 1221 de 2008.

### **Conclusión**

En Colombia las empresas que adoptaron el teletrabajo y que al 2018 contaban con 45 mil personas prestando sus servicios bajo esta modalidad, en tiempos de pandemia SARS-COVID 19, esta figura laboral se ha fortalecido, generando en algunos casos confianza y en otros temores, a continuación, algunas debilidades y amenazas que se han presentado:

Desventajas del teletrabajo:

- Se debe tener una formación adecuada y manejo de las tecnologías de la información y las comunicaciones

- La falta de conocimiento para dirigir y liderar procesos virtuales por parte de los superiores, dificulta la labor de los teletrabajadores al no tener claridad de los procesos

- Pérdida de control de los empleados

- Puede dificultar la comunicación de los empleados

Amenazas del teletrabajo:

- Presunta pérdida de la cultura empresarial se presenta una desligación laboral por parte de los empleados hacia la entidad u organización

- Mala imagen del teletrabajo en la sociedad, por falta de conocimiento y buenas prácticas para el desarrollo de funciones

- Posible desvinculación de los empleados con la empresa, por la falta de sobrecarga laboral, estrés ocupacional, jornadas extendidas, vida familiar, etc.

Se espera según los anuncios televisivos de los distintos dirigentes de países a nivel mundial, que una vez superado el confinamiento y se retorne a la nueva normalidad, la tendencia será continuar con el teletrabajo como la mejor alternativa laboral, por ahora se continuarán realizando mejoras contractuales y estableciendo garantías para los teletrabajadores, con el fin de establecer como modalidad de trabajo la desarrollada desde la casa, cumpliendo con los estándares legales.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CONGRESO DE LA REPÚBLICA, LEY 1221 DE 2008 Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones, Diario Oficial No. 47.052 de 16 de julio de 2008

[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1221\\_2008.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1221_2008.html)

MINISTERIO DE TRABAJO, "Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones". 29-abr-2012

<https://www.mintic.gov.co/portal/inicio/3638:Decreto-884-de-2012>

Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 "Sobre Código Sustantivo del Trabajo", en virtud del Estado de Sitio promulgado por el Decreto Extraordinario No 3518 de 1949.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=33104#:~:text=ARTICULO%2011.,la%20Constituci%C3%B3n%20y%20la%20Ley.>

C-351 de 2013, se demanda el artículo 3º de la ley 1221 de 2008, DEMANDA DE INCONSTITUCIONALIDAD POR OMISION LEGISLATIVA EN LEY QUE REGULA Y PROMUEVE EL TELETRABAJO-Procedencia/OMISION LEGISLATIVA RELATIVA EN LEY QUE REGULA Y PROMUEVE EL TELETRABAJO-Configuración por cuanto no se previó la participación de los trabajadores u organizaciones sindicales en la formulación de la política pública de fomento al teletrabajo

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/C-351-13.htm>

Ley 1562 de 2012 "POR LA CUAL SE MODIFICA EL SISTEMA DE RIESGOS LABORALES Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES EN MATERIA DE SALUD OCUPACIONAL". 11 de julio de 2012

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

MINISTERIO DE TRABAJO, circular 0021 , medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de COVID.19 y de la declaración de emergencia sanitaria, 17 de marzo de 2020

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0021.pdf/8049a852-e8b0-b5e7-05d3-8da3943c0879?t=1584464523596>

MINISTERIO DEL TRABAJO, Circular 0041, lineamientos del trabajo en casa, dirigido a empleadores, trabajadores del sector privado y administradoras de riesgos laborales. 02 de junio de 2020

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/60876961/Circular+0041-2020.PDF/98d19065-352d-33d2-978e-9e9069374144?t=1591222484807>

MINISTERIO DE TRABAJO, Circular 0033 , establece las medidas de protección al empleo en la fase de mitigación del nuevo coronavirus COVID-19, 17 de abril de 2020

[https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/0033\\_compressed.pdf/18cbf638-53af-73b1-c2c3-fcd8d52d0419?t=1587160269891](https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/0033_compressed.pdf/18cbf638-53af-73b1-c2c3-fcd8d52d0419?t=1587160269891)

MINISTERIO DE LAS TIC, Normatividad, teletrabajo, 2020

<https://www.mintic.gov.co/portal/inicio/Iniciativas/Aplicaciones/Teletrabajo/#:~:text=Teletrabajo%20es%20la%20iniciativa%20del,generaci%C3%B3n%20de%20empleo%20y%20autoempleo>