

**EL TELETRABAJO COMO ALTERNATIVA DE FLEXIBILIDAD LABORAL, UN
ACERCAMIENTO NORMATIVO Y EMPRESARIAL**

MARIA PATRICIA DOMINGUEZ ORJUELA

UNIVERSIDAD DE MANIZALES

2016

RESUMEN

El entorno laboral en Colombia siempre ha mostrado ciertos grados de dinamismo, en especial en lo referente a los frecuentes ajustes normativos que en el último tiempo se han evidenciado; prueba de ello es la Ley 1562 de 2012 que presenta una serie de modificaciones tanto conceptuales como prácticas en los sistemas de riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo, y Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. La primera sección de este documento abarca estas precisiones normativas y presenta los algunos puntos de interés que deben ser considerados al momento adelantar procesos de gestión del talento humano, puntualmente en la realización de ciertos Ajustes en la Obligatoriedad y voluntariedad en la afiliación de Trabajadores al Sistema de Riesgo Laboral. De otro lado se hace un acercamiento a la forma como las TIC han modificado determinados procesos empresariales, donde la aplicación del teletrabajo ha venido ganando terreno como opción de flexibilización laboral. Entender las TIC como herramientas de competitividad empresarial, y las condiciones normativas contenidas en la Ley 1221 y en el decreto 0884 que regulan la implementación del teletrabajo, son los componentes finales de este artículo.

ABSTRACT

The work environment in Colombia has always shown certain degrees of dynamism, in particular in relation to common policy settings which in recent times have shown; proof of this is the 2012 1562 law that presents a series of both conceptual and practical changes in the systems of occupational, safety and health at work, and the safety management system and occupational health. The first section of this document covers these policy clarifications and presents some interest

points that should be considered when advancing processes of management of human talent, promptly in the realization of certain adjustments in mandatory and voluntary in the affiliation of workers to the labour risk system. On the other hand is an approach to the way as ICTs have changed certain business processes, where the implementation of teleworking has been gaining ground as an option of labor flexibilization. Understanding ICT as a tool for business competitiveness, and policy conditions contained in the 1221 law and Decree 0884 governing the implementation of telework, are the final components of this article.

Términos Claves

Sistemas de Riesgo laboral. Sistema de seguridad y salud en el trabajo. Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Tecnología de Información y Comunicación. Teletrabajo. Flexibilidad laboral. Competitividad. Normatividad laboral. Gestión del Talento Humano.

KeyWords

Systems of occupational hazard. Occupational health and safety system. Safety and health at work management system. Information and communication technology. Telework. Labour flexibility. Competitiveness. Labour law. Management of human talent.

INTRODUCCIÓN

El sistema de riesgos laborales en la actualidad debe entenderse como toda una serie de políticas, estrategias, programas que, reglamentados desde el Ministerio de Trabajo y Protección Social, invita a las empresas tanto públicas como privadas, a orientar sus recursos empresariales hacia la garantía de condiciones laborales sanas y seguras que redunden tanto en el crecimiento psicosocial de los talentos humanos que laboran en las organizaciones, como en el logro de los objetivos empresariales. Bajo esta primera premisa el Estado a través de sus órganos legislativos y ejecutivos han promulgado una serie de leyes y decretos que han pretendido brindar tales garantías laborales tanto para el empleado como para el empleador. En igual sentido las últimas leyes aprobadas han significado ajustes al sistema de riesgos laborales, esto en el entendido que las organizaciones han de ajustarse a las nuevas dinámicas socioeconómicas y a las nuevas formas como el ser humano aprende, actúa y trabaja. Conocer y entender las últimas modificaciones contenidas en la Ley 1562 de 2012, es uno de los objetivos a cumplir con el presente documento escrito.

De otro lado es también innegable que la cada vez mayor influencia de la tecnología y en especial de las Tecnologías de la Información y la Comunicación en las diferentes áreas de la sociedad, desde la educativa, pasando por la tecnológica, la convivencia social, hasta llegar a lo productivo y económico, ha obligado a la misma sociedad a variar sus esquemas mentales y de trabajo en pro de la integración de las TIC a sus actividades cotidianas; de ahí que desde el Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, se han venido desarrollando una serie de planes de intervención cuyo propósito principal es lograr una mayor y mejor integración de las TIC a la vida social y productiva del sistema Colombiano. Indagar sobre la forma como las TIC han penetrado en el

sector empresarial colombiano y de manera puntual en las condiciones laborales, es otro aspecto de estudio a tratar.

Finalmente, y como consecuencia natural de la influencia de las TIC en el sector empresarial, ha surgido en algunas economías mundiales el teletrabajo como una alternativa laboral que busca mayores niveles de eficiencia productiva y administrativa, esta nueva tendencia también ha demostrado cada vez mayores niveles de crecimiento y de utilización dentro de los empresarios colombianos, lo cual ha obligado, a que el mismo Estado empiece a dictar leyes orientadas a reglamentar de una mejor forma esta nueva opción laboral. Conocer los procesos evolutivos del teletrabajo y sus realidades tanto legales como de ajustes a los procesos de gestión del talento humano en las organizaciones, es otro aspecto a tratar en el presente trabajo escrito.

ACERCAMIENTOS CONCEPTUALES EN RIESGOS LABORALES

Las dinámicas existentes entre empresa y empleado a lo largo del tiempo han correspondido a situaciones de orden tanto de tipo laboral como socioeconómico que obligan a la intervención del Estado a través de su facultad legislativa y ejecutiva. Tales relaciones obrero patronales han sido de tal complejidad que motivan a realizar nuevas consideraciones en bien de la empresa y del trabajador mismo, y no es solamente las variables estrictamente de orden salarial o de remuneración económica por los servicios prestados, el estudio y la inclusión de temas relacionados con la generación de espacios laborales seguros, y de manera consecuente el evitar la ocurrencia de accidentes y la prevención de enfermedades atribuibles al desarrollo de actividades laborales impartidas por las empresas, se ven reflejados en actuaciones legislativas que son una invitación a las organizaciones a mejorar sus procesos laborales en búsqueda de la reducción

de accidentes como consecuencia de la actividad laboral; y para el cumplimiento de estas intenciones el Estado promueve actos legislativos que han de coadyuvar al logro de las metas de trabajo seguro. La más reciente norma que regula el tema de Salud Ocupacional y Riesgos Laborales es la Ley 1562 de 2012, los principales aspectos novedosos en relación a legislaciones anteriores son presentados en el sitio en internet gybjuridicos.wordpress.com y expuestas a continuación:

1. Definiciones

Tabla 1: Variaciones conceptuales contenidas en la Ley 1562 de 2012

ANTES	AHORA
Riesgo Profesional.	Riesgo Laboral.
Salud Ocupacional.	Seguridad y Salud en el Trabajo.
Programa de Salud Ocupacional.	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. (SG-SST)

Fuente: <https://gybjuridicos.wordpress.com/2012/10/03/riesgos-laborales-ley-1562-del-11-de-julio-de-2012/>

En relación a la tabla 1, y atención a suministrar la debida claridad conceptual es pertinente citar las definiciones contenidas en la Ley 1562 de 2012

Sistema General de Riesgos Laborales: Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales.

Salud Ocupacional: Se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores.

Programa de Salud Ocupacional: en lo sucesivo se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo. **(Art 1, Ley 1562 de 2012)**

Frente a estas definiciones queda clara la intención legislativa de generar condiciones de integralidad en lo pertinente a todo el sistema de riesgos laborales, invitando a las empresas a desarrollar programas basados en el cumplimiento del proceso administrativo, donde se pueda evidenciar que los programas de salud ocupacional describan acciones concretas, medibles que sean transversales a toda la organización y que en su conjunto sean integradoras tanto de la prevención y atención de riesgos laborales, como de las condiciones de salud a cumplir en el sitio de trabajo.

Otro punto de novedad en la Ley 1562 de 2012, es la clara definición de los conceptos de accidente de trabajo y enfermedad laboral, conceptos que hasta la fecha de promulgación de dicha ley correspondían a una aplicación de lo consagrado en la Decisión 584 de 2004 emitida por la Comunidad Andina de Naciones (CAN), y esto como consecuencia de la sentencia C-858 de 2006 de la Corte Constitucional mediante la cual esta corte determina la inexecutable de la definición de accidente de trabajo y enfermedad profesional consagrada en el Decreto 1295 de 1994. En consecuencia los artículos 3 y 4 de la citada Ley de 2012, contienen la definición clara de accidente de trabajo y enfermedad laboral; algunos apartes de estos artículos se citan a continuación

Accidente de trabajo. Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se

actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.

Enfermedad laboral. Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales serán reconocidas como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes. **(Art. 3, 4 Ley 1562, 2012)**

Las anteriores definiciones significan una variable de análisis y de toma de decisiones tanto para la empresa como para las A.R.L, esto en el entendido que la clara diferenciación conceptual entre accidente y enfermedad le permitirán a las organizaciones diseñar programas de salud ocupacional con objetivos y planes de acción concretos y orientados a la prevención y atención de una u otra situación presentada. De otro lado todo el sistema general de riesgos laborales tendrá los argumentos legales para entrar a intervenir ante la ocurrencia de alguna novedad laboral, contribuyendo a la claridad y eficiencia en los procedimientos administrativos y de atención pertinentes.

2. Ajustes en la Obligatoriedad y voluntariedad en la afiliación de Trabajadores al Sistema de riesgo laboral:

Los procesos de afiliación al sistema de riesgo laboral, han de cumplir con una serie de condicionamientos, que bien podrían resumirse en las siguientes consideraciones

2.1 Obligatorias para contratistas y trabajadores independientes:

Existencia de una vinculación laboral a través de un contrato de prestación de servicios, definiendo en condiciones de duración, modo y lugar de prestación de prestación.

El contratante realiza la afiliación del contratista o trabajador independiente al sistema de riesgo laboral.

El contratista es responsable de la cotización al sistema de riesgo laboral.

La ejecución de labores de riesgo IV y V por parte del contratista o trabajador independiente, obliga al contratante no solo a afiliación sino al cubrimiento de las cotizaciones al sistema.

Incluir por parte de los contratantes a los contratistas en las actividades de promoción, prevención, seguridad y salud en el trabajo, tal como si fuera un trabajador dependiente

2.2 Para las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado, se confirma su obligación de afiliar a sus Trabajadores Asociados al sistema de Riesgo Laboral, y la misma ley les impone un cumplimiento con toda la normatividad del sistema que rige para los trabajadores dependientes, incluyendo la conformación del Comité Paritario de Salud Ocupacional.

2.3 Obligación en la afiliación al sistema de riesgo laboral de los pensionados o jubilados por invalidez que se reincorporen a la fuerza laboral como trabajadores dependientes, al igual que a los miembros de las agremiaciones o asociaciones cuyos trabajos han de representar fuente de ingreso para la institución a la cual prestan sus servicios y a los miembros activos del Subsistema Nacional de primera respuesta.

2.4 Voluntariedad de afiliación al sistema de riesgo laboral para aquellos trabajadores independientes y los informales que no reúna las condiciones para ser afiliados obligatoriamente.

<https://gybjuridicos.wordpress.com/2012/10/03/riesgos-laborales-ley-1562-del-11-de-julio-de-2012/>

LAS TIC COMO DINAMIZADOR DEL TRABAJO EN COLOMBIA

Es innegable que los recientes avances tecnológicos han modificado desde las estructuras de comportamiento social de los seres humanos hasta los procesos productivos y/o comerciales de los diferentes sectores que conforman la estructura socioeconómica de una nación; conceptos como la globalización y la sociedad del conocimiento son manifestaciones propias de la tecnología y su gran influencia en los procesos evolutivos de la raza humana. Este primer planteamiento sirve como introducción para describir en esta parte del documento cómo las TIC, entendidas como una herramienta tecnológica, han sido un elemento dinamizador tanto de los sistemas económicos como sociales, y dentro de ellos visualizar la aplicación de las TIC como elemento a considerar en las decisiones productivas y laborales de las organizaciones.

Un primer componente para este análisis sería conceptualizar de manera puntual el término TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación), para lo cual el portal web serviciostic.com aporta la siguiente definición

Las Tecnologías de la Información y la Comunicación, también conocidas como TIC, son el conjunto de tecnologías desarrolladas para gestionar información y enviarla de un lugar a otro. Abarcan un abanico de soluciones muy amplio. Incluyen las tecnologías para almacenar información y recuperarla después, enviar y recibir información de un sitio a otro, o procesar información para poder calcular resultados y elaborar informes. **(serviciostic.com)**

Ahora, otro aspecto interesante de análisis es comprender la forma como las TIC han penetrado en los diferentes sectores de la economía nacional, ya no es posible pensar en desarrollos empresariales sin que en ellos no se considere de alguna forma la explotación de las herramientas propias de las tecnologías de la comunicación. En este sentido Arias (2015) plantea las siguientes reflexiones

En general, la llamada “cuarta revolución” soportada en la economía digital reta al mundo físico obligando a repensar las reglas de juego, donde la lógica de pensamiento e intervención usada en la economía tradicional en muchas ocasiones no funciona en un mundo virtual. Así mismo, las empresas también deben volver a pensar sus modelos de negocio, donde si bien la infraestructura física seguirá siendo uno de los pilares de desarrollo, las nuevas formas de prestación de los servicios y el empoderamiento de los usuarios, obligan a reformular la oferta. **Arias (2015. p.3).**

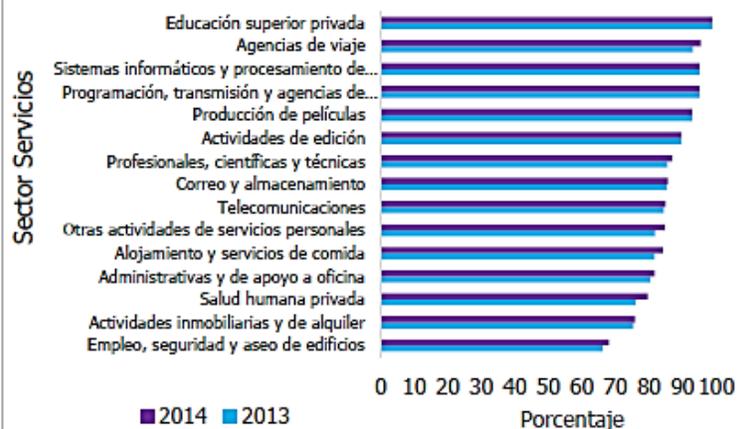
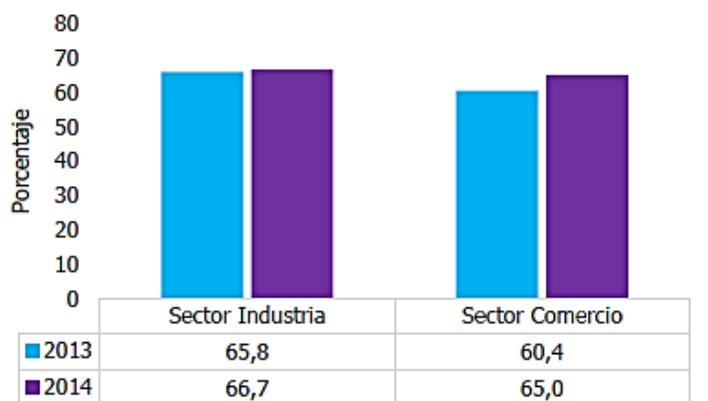
La digitalización ha aportado el 6.12% del crecimiento del PIB en Colombia, entre 2005 y 2013, el mayor en toda la región. Katz citado por Arias (2015,

p.4). Bajo este panorama, nos encontramos ante una oportunidad de ser líderes de esa gran revolución digital. Una revolución que no parece parar: Big Data, Internet de las Cosas, internet industrial, inteligencia artificial y realidad virtual, son horizontes que debemos aprovechar como país para ser más competitivos, innovadores e incluyentes. Por supuesto, esta nueva realidad nos enfrenta a importantes desafíos regulatorios y de política pública. **Arias (2015, p.4).**

Las anteriores apuntes reflexivos dejan algunos puntos claros, inicialmente, mas que la necesidad, la exigencia hacia las empresas para reconfigurar sus procesos tanto productivos como administrativos donde el uso eficiente de las TIC pueden significar grandes ventajas competitivas, y de otro lado al estado la promulgación de leyes que regulen y promuevan la utilización de las herramientas tecnológicas en cada uno de los sectores de economía, de ahí el surgimiento de la Ley 1341 de 2009 *"Por la cual se definen Principios y conceptos sobre la sociedad de la información y la organización de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones -TIC-, se crea la Agencia Nacional del Espectro y se dictan otras disposiciones"*. Fruto de tales consideraciones surge el teletrabajo como alternativa laboral tendiente a diversificar los procesos quizás con la intención de una mayor eficacia productiva y una aplicación real de las herramientas TIC en favor del desarrollo empresarial.

Finalmente se presentan algunas cifras y gráficos que representan aquellos sectores empresariales que usan en un mayor grado el internet como herramienta tecnológica y dinamizador de sus actividades comerciales.

Gráfico 28. Porcentaje de empresas con presencia en la Web



Fuente: Encuesta Anual Manufacturera (EAM), de Comercio (EAC) y de Servicios (EAS) 2014 – DANE. Elaboración CRC
 Nota: Las cifras presentadas corresponden a los resultados de la metodología panel aplicada por el DANE

Imagen tomada del documento “reporte de la industrial de sector TIC 2015” (p.20)

Importante destacar el incremento de un año a otro del porcentaje de empresas por sector que hacen presencia en la Web, aunque son cifras interesantes se esperaría que en un corto plazo el porcentaje llegue a niveles superiores al 90%, con lo cual se garantizaría mayores niveles de competitividad.

Gráfico 31. Porcentaje de empresas que utilizan Internet por tipo de actividad - Industria y Comercio, 2014



Fuente: Encuesta Anual Manufacturera (EAM) y de Comercio (EAC) 2014 – DANE. Elaboración CRC

Imagen tomada del documento “reporte de la industrial de sector TIC 2015” (p.21)

De las empresas que emplean del internet su uso quizás no sea el más adecuado en términos empresariales o de competitividad, casi el 90% se limitan a actividades de correo electrónico, y ocupan porcentajes menores procesos de capacitación al personal o comercialización. Estos comportamientos podrían explicarse a falta de conocimiento de las potencialidades que representan a las empresas la explotación de las herramientas de las TIC. Situación que justifica el incremento de los programas gubernamentales en promoción del uso eficientes de las herramientas tecnológicas.

TELETRABAJO VISION DESDE LO CONCEPTUAL, LABORAL Y LEGAL

Con los argumentos expuestos en la sección anterior de este documento es posible llegar a la conclusión que las TIC en adelante serán un elemento que puede marcar factores diferenciadores y competitivos para los agentes económicos de la nación, tanto los sectores públicos como privados no pueden ser ajenos a estas nuevas realidades ni mucho menos no realizar esfuerzos de orden presupuestal, administrativos, productivos, comerciales y hasta de prestación de servicios tendientes a incorporar las herramientas TIC dentro de sus propias realidades empresariales. Bajo este entendido los procesos de talento humano y de forma puntual los relacionados a los aspectos laborales, no son ajenos a esta influencia de las TIC, una justificación a este planteamiento es dada por Cardona (2003)

El ámbito laboral ha sufrido el embate de las nuevas tecnologías. Su introducción en el mundo laboral ha transformado, en profundidad, la realidad productiva: la utilización del correo electrónico, el acceso a Internet, la utilización sindical de intranet, la aceptación de la firma electrónica como modo de contraer obligaciones contractuales y de finalizarlas (la dimisión electrónica), el tratamiento automatizado de datos e informaciones relativas al trabajador, la aplicación de las nuevas tecnologías en la vigilancia y control de la prestación laboral, el teletrabajo, son algunas de las manifestaciones de la generalización de las nuevas tecnologías en la empresa. **Cardona (2003. p1)**

De otro lado las actuales tendencias en procesos de talento humano invitan a que las empresas exploren estrategias de vinculación laboral, se intenta con ello una flexibilización laboral que busque una optimización de recursos a través del ahorro en desplazamientos de los trabajadores, reducción de costos operativos, generación de nuevas fuentes de empleo y en general aumentar la productividad

de la empresa. Como respuesta a estas variables empresariales ha surgido el Teletrabajo o trabajo en casa como una alternativa de cumplimiento de obligaciones laborales y una forma para utilizar las TIC en bien del logro de los objetivos organizacionales.

El teletrabajo entonces es una alternativa real de empleabilidad que demanda el ajuste a determinados procesos empresariales, tanto de orden laboral como de reconocimiento de prestaciones sociales como de obligatoriedad en el sistema de seguridad social y riesgos laborales; y estos son precisamente los tópicos a tratar en esta parte del documento, el objetivo es entonces exponer algunas bases conceptuales que permitan comprender las implicaciones de orden administrativo y legal que le pueden significar a las organizaciones tanto públicas como privadas la implementación del teletrabajo como posibilidad laboral.

Sin embargo la práctica del teletrabajo no es una tendencia completamente nueva, Alonso & Cifre, citados por Sierra, Escobar & Merlo (2014), resumen el proceso de evolución del trabajo en casa en el siguiente párrafo

Esta modalidad, que no es nueva en el mundo, tuvo sus inicios a mediados de los años 70's, producto de la crisis energética sufrida en Norteamérica, y ha tenido un incremento importante en su implementación a partir de la década de los años 80's y 90's debido al desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación - TIC, especialmente en Estados Unidos, Europa y algunos países de Latinoamérica. **Sierra, Escobar & Merlo (2014. p, 58)**

Definiciones

El decreto 0884 de 2012 en su artículo 2, que a su vez es reglamentario de la ley 1221 de 2008, define el teletrabajo en los siguientes términos:

Para efectos del presente decreto el teletrabajo es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

El teletrabajador es la persona que en el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la Ley. **(Ley 1221 2008)**

Otro acercamiento conceptual es dado por Gareca & Verdugo, citados por Sierra et.al. (2014) quienes han definido el teletrabajo como “una modalidad laboral mediante la cual el trabajador realiza sus actividades laborales en un lugar diferente al proporcionado por el empleador, apoyándose en las diferentes herramientas ofrecidas por las tecnologías de la información” **Sierra et.al. (2014. P.60)**

Cifras de Interés

Los niveles de utilización del teletrabajo como alternativa de flexibilización laboral, han registrado indicadores de aumento, el sitio en internet

www.ascendo.com presenta cifras interesantes acerca del teletrabajo en Colombia, las cuales muestran algunos resultados del **Estudio de penetración y percepción del teletrabajo en Colombia, adelantado por** los Ministerios de Telecomunicaciones, de Trabajo, la Corporación Colombia Digital y el Centro Nacional de Consultoría

Al final del año 2014 Colombia contaba con unos 39.767 teletrabajadores. Según esta estimación, esa modalidad creció un 26% desde la firma del Decreto de Reglamentación del Teletrabajo en el país en el año 2012.

Existe un promedio de 8.6 teletrabajadores por cada organización. El teletrabajo parcial o suplementario es el preferido en la mayoría de empresas. Bajo este esquema, la persona hace su trabajo fuera de la empresa 2 o 3 días por semana, mientras que los días restantes asisten a su oficina, generando así un balance entre el tiempo de trabajo presencial y el virtual.

El área de trabajo que registra el mayor porcentaje de teletrabajadores es la de ventas con un 38%. Los sectores de Servicios con 18.665 cargos y de Comercio con 14081 personas son los líderes en inclusión de teletrabajadores en sus organizaciones. El sector de Tecnología cuenta con un 20% de trabajadores móviles.

En cuanto al nivel del cargo, 58 de segundo nivel frente a 19 de directivos están teletrabajando en el país. Así mismo, 37 cargos operativos se benefician de esta modalidad. En el caso de gerentes y presidente de compañía, la cifra de teletrabajadores es menor, aunque por sus agendas ya están usando las tecnologías para trabajar en cualquier momento.

El 30% de las organizaciones que cuentan con la modalidad de teletrabajo han contratado nuevos trabajadores bajo esta modalidad. Entre las áreas de mayor demanda de nuevos colaboradores se encuentran las de

tecnología, producción, comercio y ventas. Entre los cargos específicos más requeridos están los de asesor comercial con un 52%, call center con 35% y soporte de TICs con el 3%, muestra el informe. **www.ascendo.com**

Las anteriores cifras simplemente son el reflejo de una realidad cada vez más influyente en las decisiones empresariales, por un lado los diferentes sectores económicos, (empresas, sistemas de seguridad social y riesgos laborales y el mismo Estado), deben empezar a considerar el teletrabajo como una alternativa válida de flexibilización laboral, lo cual exigiría estudios de orden legal, administrativo y de salud laboral tendientes a una mayor eficacia en el uso de esta opción laboral; y de otro lado las ramas legislativas y ejecutivas continuar con las estrategias de promoción y fortalecimiento del teletrabajo.

ACERCAMIENTO DESDE LA LEGALIDAD

El Estado, como consecuencia de las perspectivas de crecimiento del teletrabajo, ha demostrado su interés por crear un marco jurídico, que en primera instancia, dicte los procedimientos a cumplir para garantizar los derechos laborales, prestacionales y de seguridad social para el grupo de teletrabajadores, y en segunda instancia, sienta políticas gubernamentales orientadas a la promoción del teletrabajo en los sectores empresariales tanto de orden público como privado. El interés de esta apartado del documento no es tratar de manera profunda el contenido de la ley 1221 de 2008 y su decreto reglamentario 0884 de 2012, el objetivo es citar algunos puntos de interés y aplicabilidad para el tema de la seguridad social, que dicho sea de paso, exige algunas modificaciones y ajustes de orden administrativo:

Ley 1221 2008

Formulación de una política pública de fomento al teletrabajo, previo estudio CONPES y de manera concertada con los Ministerio de la Protección Social, Ministerio de Comunicaciones, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y el Departamento Nacional de Planeación, el Departamento Administrativo de la Función Pública, el SENA, y la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales–DIAN. Considerando variables de orden tecnológico, de divulgación, de contenidos e incentivos, y de vinculación a población vulnerable.

Creación de la Red Nacional de fomento al Teletrabajo, definiendo para ello sus funciones, responsabilidades y participantes.

Establecimiento de garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores, dichas garantías se concentran en:

- No aplicación de disposiciones sobre jornada extra ni trabajo nocturno, no obstante el Ministerio de Protección Social será vigilante para no generar cargas excesivas de trabajo.
- Igualdad salarial con cargos similares desarrollados en la sede de la empresa.
- Posibilidad para el trabajador de contar con jornadas de descanso y recreativas.
- Igualdad de trato entre los teletrabajadores y demás personal de la empresa, incluyendo programas de salud ocupacional y red de atención de urgencias en caso de ser necesario.
- Protección en situaciones de licencia por maternidad.
- Responsabilidad del empleador para suministrarle al teletrabajador los recursos informáticos, tecnológicos y de acceso a la información necesarios para desarrollar eficientemente su trabajo.

- Voluntariedad por parte del trabajador y de la empresa para aceptar la modalidad de teletrabajo.
- Obligatoriedad para la empresa de informar a los inspectores de trabajo, o en su defecto al alcalde municipal, acerca de la vinculación de personas o implementación de la modalidad del teletrabajo.

Decreto 0884 de 2012

Cumplimiento con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social para los trabajadores particulares y en las disposiciones vigentes que rigen las relaciones con los servidores públicos. De manera especial los indicar los siguientes aspectos:

- Condiciones ambientales, tecnológicas y de tiempo requeridas para la ejecución de las tareas.
- Días y horarios de ejecución del teletrabajo, esto a efectos de definir responsabilidades por accidentes de trabajo y jornada máxima legal.
- Medidas de seguridad informática y custodia de elementos.

Para el sector privado la necesidad de ajustar sus reglamentos de trabajo, y para el sector público ajuste a los manuales de funciones y competencias laborales, en lo pertinente al manejo de equipos, programas y manejo de la información, con el fin de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo como una forma de organización laboral.

<https://gybjuridicos.wordpress.com/2012/10/03/riesgos-laborales-ley-1562-del-11-de-julio-de-2012/>

Cumplimiento con la afiliación del teletrabajador a los sistemas de Seguridad Social Integral y Riesgos laborales bajo las condiciones normativas vigentes, y en especial la ley 100 de 1993 para el tema de seguridad social, y la ley 1295 de 1994 para los riesgos laborales.

Obligación de las ARL para promover en la empresa la adecuación de las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo a las características propias del teletrabajo, y para ello las ARL deben elaborar guías para prevención y actuación en situaciones de riesgo por la ejecución del teletrabajo.

No reconocimiento de auxilio de transporte cuando la actividad de teletrabajo no demande desplazamientos.

Aplicación de disposiciones de trabajo extra cuando sea posible demostrar tal situación o cuando el teletrabajador se mantenga, a petición del empleador, en jornadas laborales superiores a lo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social o en el Decreto Ley 1042 de 1978, para los servidores públicos

CONCLUSIONES

El dinamismo propio de las relaciones laborales entre empresa y talento humano, ha sido de tal importancia que han motivado a que el Estado realice con cierta frecuencia ajustes a la normatividad en temas laborales y de seguridad social. Esto es evidente con la aprobación de leyes como la 1221 de 2008 y 1562 de 2012, las cuales en esencia se orientan a generar condiciones laborales que respondan a las nuevas realidades sociales y tecnológicas que enmarcan el entorno empresarial colombiano. El compromiso es entonces para los empresarios, académicos y demás profesionales responsables de la orientación del tema laboral, realizar de manera constante una revisión a las nuevas disposiciones legales, y más que ello desarrollar planes de intervención que permitan implementar las políticas laborales al interior de la empresa; si esto no se cumple se estaría siendo ajeno a las realidades y se pondría en riesgo la permanencia competitiva de la empresa en el mercado.

Las tecnologías de la Información y la Comunicación -TIC- son una realidad a la cual no puede ser ajena ningún tipo de organización, tal realidad ha modificado una gran cantidad de procesos empresariales, humanos y comunicativos. La inmediatez en el flujo de información, la contribución a la reducción de costos operativos, el surgimiento de la globalidad y sociedad de la información, son solo una serie de contribuciones al mejoramiento de las condiciones de competitividad de las empresas significando un gran reto empresarial; esto en el entendido que el empleo ineficiente de las herramientas TIC puede significar disminución en el logro de indicadores de gestión y de competitividad en el mercado.

El teletrabajo puede entenderse como una nueva opción laboral surgida como respuesta, por un lado, a los procesos de flexibilización laboral, y de otro lado a la inmersión de las TIC en el ámbito laboral, y que un gran número de empresas de diferentes sectores económicos han venido implementando como estrategia operativa y administrativa orientada a mejorar ciertos procesos empresariales. Al ser esta una tendencia que cada día cobra una mayor fuerza, es igual una obligación del estado entrar a regularla a través de su aparato legislativo y ejecutivo, de ahí la justificación de los actos legislativos que regulan no solo la adopción del teletrabajo en las empresas, sino y quizás más importante, definir de manera clara las condiciones laborales que han de cumplirse para la aplicación del trabajo en casa. Dentro de estas condiciones, y es algo de suma importancia, la conservación de los derechos laborales y prestacionales del teletrabajador, la garantía de respeto a condiciones igualitarias entre los trabajadores de planta y los teletrabajadores, y el compromiso del mismo estado a través del ministerio de trabajo a vigilar el cumplimiento de las condiciones laborales legales establecidas para este tipo de trabajo. Es entonces un gran compromiso entre estado, empresa y profesionales en temas laborales, velar porque el trabajo desde casa se convierta en una nueva opción laboral para ciertos grupos poblacionales, y en especial garantizar el cumplimiento de condiciones laborales justas, de tal forma que no se conviertan con el pasar de los tiempos en una opción laboral completamente mezquina y explotadora de la fuerza de trabajo.

RECOMENDACIONES

Es importante que las empresas consideren la utilización del teletrabajo como una alternativa laboral, dadas las posibilidades que para este efecto brindan las TIC; y para ello es básico que hagan un profundo estudio de las condiciones de orden legal que deben cumplirse, y de otro lado considerar aquellas funciones que dadas sus características sean susceptibles para el trabajo en casa, no es solo implementar esta alternativa de flexibilidad laboral como respuesta a una tendencia de moda, es estudiar a profundidad sus implicaciones y sus aportes para el crecimiento organizacional.

Los profesionales de las diferentes ciencias sociales que tienen por objeto las relaciones laborales, les recae la gran responsabilidad de analizar las normas que con frecuencia el estado dicta sobre el tema laboral, esto a efectos de asesorar a las empresas en la mejor forma de aplicación, actualizar procesos de gestión de talento humano que respondan con las exigencias legales, y formular estrategias de intervención con el fin de suministrarle a la empresa y a sus empleados condiciones laborales seguras, sanas y enmarcadas dentro de las normatividad vigente. Solo de esta forma se asegura un entorno laboral justo.

BIBLIOGRAFIA

Arias. P, German D. Las TIC como impulsoras de una Nueva Economía. Reporte de Industria del Sector TIC. 2015. Comision Regulador de Comunicaciones. Disponible en: http://colombiatic.mintic.gov.co/602/articles-15957_archivo_pdf.pdf Consultado en Septiembre de 2016

Cardona. R, María B. las relaciones laborales y el uso de las tecnologías informáticas. Disponible En [Https://Dialnet.Unirioja.Es/Descarga/Articulo/786247.Pdf](https://Dialnet.Unirioja.Es/Descarga/Articulo/786247.Pdf)

Colombia, Congreso de la república ley 1562 2012

Colombia,. Congreso de la República Ley 1221 2008

Colombia, Congreso de la República Decreto 0884 de 2012

Sierra. C. Yolanda, Escobar, Sergio. & Merlo. S., Alba. Trabajo en casa y calidad de vida: una aproximación conceptual. Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología I Enero-Junio 2014, Vol. 14 No. 1, pp 57-72. Disponible en: http://www.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/cuadernos_hispanoamericanos_psicologia/volumen14_numero1/06-articulo_5.pdf

INFOGRAFIA

<https://gybjuridicos.wordpress.com/2012/10/03/riesgos-laborales-ley-1562-del-11-de-julio-de-2012/>

<http://www.serviciostic.com/las-tic/definicion-de-tic.html>

<http://www.acsendo.com/es/blog/las-cifras-del-teletrabajo-en-colombia/>