

**TELETRABAJO EN COLOMBIA: ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL SOBRE LAS
REFORMAS LEGALES Y SUS IMPLICACIONES**

**ARCOS BRAVO JESUS ANDRES
JIMENEZ GUERRERO JESSICA ESTEFANIA
PONCE MUÑOZ YIRLYAN AHILIN**

**Universidad Cesmag
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas
Programa en Derecho
San Juan de Pasto
2025**

**TELETRABAJO EN COLOMBIA: UN ENFOQUE JURISPRUDENCIAL SOBRE
LAS REFORMAS LEGALES Y SUS IMPLICACIONES**

Autores:

**ARCOS BRAVO JESUS ANDRES
JIMENEZ GUERRERO JESSICA ESTEFANIA
PONCE MUÑOZ YIRLYAN AHILIN**

**Proyecto de trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de
Abogado**

Asesor

**FRANCISCO EDMUNDO PAZ OBANDO
Magister en Derecho**

**Universidad Cesmag
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas
Programa en Derecho
San Juan de Pasto
2025**

Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN.....	5
1. PROBLEMA JURÍDICO (RESUMEN ANALÍTICO ESTRUCTURADO)	6
1.1. Objeto o Tema de Estudio.....	6
1.2. Línea de investigación	6
1.3. Planteamiento del problema	6
1.5. Objetivos	8
1.5.1. Objetivo general.....	8
1.5.2. Objetivos específicos.....	8
1.6. Justificación	9
2. MARCO REFERENCIAL	10
2.1. Antecedentes	10
2.2. Marco Teórico	11
3. METODOLOGÍA	21
3.1 Paradigma.....	21
3.2 Enfoque.....	21
3.3 Método.....	21
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	21
4 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	23
4.1 Las Condiciones Laborales y Características Especiales que tienen los Teletrabajadores en Colombia.....	23
4.2.1. Análisis de los estudios aportados por el ministerio del trabajo y el Ministerio de las Tecnologías y de las Comunicaciones.....	26
4.2.2 Condiciones del teletrabajo y del contrato	29
4.2 Normas jurisprudenciales y legales que se han incluido en el ordenamiento jurídico colombiano en la modalidad del teletrabajo.....	36
4.2.1 Introducción al capítulo	36
4.2.2 ¿Cómo surge el teletrabajo, y su legalización en la normatividad colombiana?.....	37
4.2.3 Análisis del fundamento de la creación de la Ley 1221 del 2008. Determinando su espíritu, los fines y el sentido con el cual fue dictada.....	38
4.2.4 Identificar como ha ido evolucionando y que aspectos ha transformado:.....	41
4.2.5 Análisis Jurisprudencial.....	47
4.3 El Test de Igualdad como Herramienta de Revisión Normativa	53

4.3.1 La Sentencia C-103 del 2021, como punto de partida	53
4.3.2 ¿Cómo se realiza el test de inconstitucionalidad?	58
RECOMENDACIONES	62
ERRORES COMETIDOS	63
CONCLUSIONES	64
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	66

INTRODUCCIÓN

La presente investigación, centra su análisis en el tipo de trabajo denominado “teletrabajo” es decir el conjunto de actividades, que se realiza con el uso de herramientas de las tecnologías de la información y de las comunicaciones, sin ser necesario la presencia física del trabajador en la empresa. A partir de la promulgación de la Ley 1221 del 2008, la cual tiene como objeto promover y regular el teletrabajo a manera de generar empleo y autoempleo mediante el uso de las tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC) y desempeñar actividades remuneradas o prestación de servicios sin requerir la presencia física del trabajador en su lugar de trabajo.

Se pretende así, realizar un análisis sobre las condiciones laborales y características especiales que tienen los teletrabajadores, a partir de las modificaciones normativas, que se han incluido en el ordenamiento jurídico colombiano, desde la promulgación de la Ley 1221 del 2008, en otras palabras, se pretende hacer un análisis exhaustivo a la normatividad colombiana, que rige lo correspondiente, teniendo en cuenta el precedente jurisprudencial, que permita una interpretación más apegada a la constitución y a los derechos del teletrabajador.

El lector encontrará cuales son las condiciones actuales del trabajador y en qué manera estas se ha ido acercando a los preceptos constitucionales y la norma laboral, haciendo un recorrido por las principales, normas, como sentencias.

Por lo tanto, la importancia de este trabajo cobra valor, en el sentido que responde a la necesidad de comprender el concepto y la aplicabilidad del “teletrabajo” dentro de las relaciones contractuales entre empleadores y empleados, que en el transcurso de las nuevas modificaciones se ha ido acoplado hacia unas mejores condiciones laborales y un respeto por los derechos del trabajador.

La presente investigación, procura mostrar al lector y futuros investigadores un estudio jurisprudencial y legal mediante la revisión de documentos jurídicos, emanados por la corte constitucional que vía jurisprudencial ha procurado una interpretación al marco legal, para que, de una manera decantada y resumida, pueda servir de base para crear nuevos proyectos, así mismo su utilidad como referente investigativo, un aporte novedoso en un campo donde la investigación es minúscula.

1. PROBLEMA JURÍDICO (RESUMEN ANALÍTICO ESTRUCTURADO)

1.1. Objeto o Tema de Estudio

El tema de investigación, que se presenta a continuación aborda lo siguiente:

La Ley 1221 del 2008, que regula la modalidad del teletrabajo en Colombia teniendo en cuenta las condiciones laborales y características especiales que tienen los teletrabajadores, de acuerdo a las modificaciones normativas, que se han incluido en el ordenamiento jurídico colombiano, teniendo en cuenta la vía jurisprudencial y/o normativa entre el periodo del 2008 al 2022.

1.2. Línea de investigación

Iurus Coeptum, Línea modular (educación y sociedad).

1.3. Planteamiento del problema

La incorporación de los medios tecnológicos en ámbito económico y laboral han hecho que se incorporen nuevas modalidades de trabajo, particularizando el bienestar del trabajador y proyectando nuevos movimientos de mercado, el uso de las herramientas tecnológicas y las conexiones virtuales han fortalecido las relaciones sociales y económicas, por ello, en la actualidad se da prevalencia al teletrabajo como una nueva modalidad de empleo, evitando así el desplazamiento del empleado hasta su lugar de trabajo presencial.

Para el caso de Colombia, se promulga y expide la Ley 1221 del 2008, que tiene por objeto “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.” Misma que desde la fecha de su expedición ha ido siendo modificada de acuerdo a las circunstancias particulares, y que la presente investigación recoge aquellas que dieron entre el periodo comprendido entre el 2008 y el 2022, periodo en el cual, si bien existe unas minúsculas transformaciones, su inclusión es de vital importancia.

En ese sentido, la investigación que el lector tiene en su poder, pretender resolver un interrogante que incluso ha sido analizado por la corte suprema de justicia, que consiste en

determinar si las condiciones laborales, el tipo de vinculación, y/o las prestaciones sociales, que les son adjudicadas a un trabajador vinculado en modalidad de teletrabajo, le son vulnerables de derechos constitucionales, en especial al derecho a la igualdad material, junto al Artículo 53 de la carta magna.

Que recalca que para todos los trabajadores les corresponderá: “Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales” La relación, en este caso debe atender las particularidades de este tipo de contratación, en cumplimiento del Artículo 39 del código sustantivo del trabajo, que conste las condiciones, horarios, descansos, junto al tipo de medios tecnológicos a utilizar, el ambiente donde se va a desarrollar y demás prerrogativas a cuentas de que la relación subordinada se ejerza dentro del marco legal, sin demerito de lo exigido por el Sistema General de Seguridad Social en Riesgos Laborales, que por principio cuenta el trabajador.

Cabe recalcar que, así como el empleado ordinario debe cumplir con unos objetivos establecidos por la empresa y normas que regulan su funcionamiento, el teletrabajador, también tiene unos derechos que deben ser respetados y considerados cuando ejerce esta modalidad de trabajo, con ello, analizar las condiciones laborales actuales a partir de las mutaciones normativas, se considera de vital importancia.

En resumen, el problema que orienta la investigación, es el análisis de la Ley 1221 del 2008, que regula la modalidad del teletrabajo en Colombia teniendo en cuenta las condiciones laborales y características especiales que tienen los teletrabajadores, de acuerdo a las modificaciones normativas, que se han incluido en el ordenamiento jurídico colombiano, teniendo en cuenta la vía jurisprudencial y/o normativa entre el periodo del 2008 al 2022.

1.4. Formulación del problema.

¿Qué condiciones laborales y características especiales se les atribuye a los teletrabajadores a partir de la interpretación jurisprudencial de las reformas legales introducidas desde la expedición de la Ley 1221 de 2008?

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Analizar las condiciones laborales y características especiales que tienen los teletrabajadores en Colombia, a partir de la interpretación jurisprudencial de las reformas legales introducidas desde la expedición de la Ley 1221 de 2008, entre los años 2008 y 2022.

1.5.2. Objetivos específicos

- Identificar las condiciones laborales y características especiales que tienen los teletrabajadores en Colombia, a partir de la interpretación jurisprudencial de las reformas legales introducidas desde la expedición de la Ley del 1221 del 2008, al 2022.
- Determinar las principales normas legales y criterios jurisprudenciales que han regulado el teletrabajo en Colombia desde la expedición de la ley 1221 del 2008, hasta el año 2022, así como su impacto en el ordenamiento jurídico y en las condiciones laborales de los teletrabajadores.
- Evidenciar las principales condiciones laborales y características especiales que tienen los teletrabajadores en Colombia a partir de un test de igualdad, teniendo como referencia la Sentencia C-103 de 2021, de la corte constitucional colombiana.

1.6. Justificación

Las nuevas tendencias mundiales, la globalización, y la innovación tecnológica, exigen que el mercado laboral responda a esta lógica, con ello nuevas formas de trabajo, y relaciones laborales novedosas, son la constante, así las cosas, la modalidad de teletrabajo, se ajusta a estas nuevas necesidades, por ello, es justificable investigar este tipo de contratación, su normatividad, aplicabilidad y congruencia con el sistema jurídico colombiano.

Se hace necesario así, una revisión sobre las normas que regulan el teletrabajo en Colombia, (Leyes, Decretos, y Resoluciones y Sentencias) mismas que hacen parte de un conjunto normativo sistémico, ceñido por la constitución política colombiana, que defiende principios como el de la igualdad, dentro del escenario laboral, modificaciones que para el presente trabajo se analizan a partir de la expedición de la Ley 1221 del 2008 (Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo).

Un vez, hecho una revisión del estado del arte, se puede inferir que al ser este un tema novedoso, existe poca o escasa investigación, los trabajos investigativos a la fecha, presentan estudios exploratorios, sobre la aplicación de la Ley 1221 del 2008 y que a pesar de estar vigente esta ha sufrido nuevas modificaciones, auspiciadas en mayor medida por vía jurisprudencial, que de esa manera, se ha logrado una mayor interpretación y un mejor avance, con el fin de mejorar la situación laboral de este tipo de trabajadores.

La finalidad de este estudio, es contribuir a la investigación jurídica a partir de una revisión normativa, que aporte una evaluación exhaustiva de las condiciones labores y características específicas que definen esta forma de empleo, además de identificar cuáles han sido las modificaciones normativas que se han introducido en el ordenamiento jurídico colombiano en el nuevo escenario laboral.

Este análisis proporcionará información crucial para identificar los alcances en la protección de los teletrabajadores, así como para proponer recomendaciones destinadas a mejorar su bienestar laboral y promover una relación laboral equitativa y sostenible entre empleadores y empleados. Este trabajo es un aporte al escenario académico, que pueda servir de fundamento y punto de inicio para que nuevos investigadores encuentren un sustento, y una base que reúne los alcances y modificaciones que se han ido incorporando en relación al teletrabajo en Colombia.

2. MARCO REFERENCIAL

2.1. Antecedentes

A partir del desarrollo e incursión de la tecnología en la sociedad, el mercado laboral se ha adaptado, facilitando el desarrollo de las actividades, las comunicaciones y la interacción entre empleados y empleadores, frente a esto surge la modalidad de teletrabajo, aspectos generales que ya se han puntualizado anteriormente.

Después de realizar una revisión bibliográfica sobre este tema, se han encontrado trabajos de grado, revistas especializadas, artículos e investigaciones a nivel internacional, nacional y regional, las cuales se han tomado como referentes para la investigación. Tal como se relaciona a continuación: Una de ellas es; el trabajo de grado de postgrado para obtener la maestría en gestión del talento Humano de la universidad de Azuay en Cuenca, Ecuador, denominada: “Cargos que se Adaptaron de Mejor Manera a la Modalidad de Teletrabajo Durante la Emergencia Sanitaria de 2020 por COVID-19 en la Dirección Regional 6 del Ministerio del Trabajo” de su autor, Jonathan Paúl Peralta Huiracocha, en resumen el presente trabajo trata de la implementación del teletrabajo en la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Cuenca, determinan y encuentran las variables que afectaron el desarrollo y ejecución del teletrabajo, encontraron así que algunas de ellas fueron el manejo de sistemas informáticos, la modalidad virtual, productividad y eficacia, como también la aplicabilidad de la normatividad vigente para este país.

También se encontró el trabajo de grado denominada: “La Consolidación del teletrabajo tras la pandemia de la COVID-19” para obtener el título de pregrado en admiración y dirección de empresas en la Universidad de Cantabria España, su autor Laura Gonzales Quevedo Ruiz. Esta investigación se trata sobre el Teletrabajo y su influencia en la pandemia del COVID-19, la autora hace una introducción sobre esta situación, conceptualiza el concepto de teletrabajo, las ventajas e inconvenientes de esta modalidad para empresas y trabajadores, el estudio de particularidades como la prevención de riesgos laborales, la relación familiar, la normativa que rige el teletrabajo en España a partir de la regulación Europea y el futuro del teletrabajo y la implementación en las empresas.

Siguiendo con la revisión bibliográfica se encontró el artículo de investigación denominado: “El teletrabajo y la gestión del recurso humano en las organizaciones: innovación en política pública y enfoque de la actividad productiva” de sus autores, Ana

María Díaz Cerón y Enrique Octavio Díaz Cerón, presentado a la Universidad de Veracruz. En este artículo los autores analizan el rol que tiene el teletrabajo en el campo empresarial, en las actividades nacionales, la continuidad laboral y la defensa del empleo durante la pandemia del COVID-19, así como el desarrollo de las políticas públicas y la normatividad jurídica y administrativa, para ello realizaron una investigación documental.

Para el caso colombiano al realizar la revisión documental, se encontró el trabajo de grado denominado: “Teletrabajo desde la percepción del Teletrabajador”; para obtener el título en especialización gestión humana de las organizaciones en la Universidad piloto de Colombia, este trabajo investigativo fue realizado por, Adriana Patricia Bolívar Troncoso, Adolfo Enrique Cabrera Figueroa y Mónica Fernanda Real Fernández. En este trabajo los autores desarrollaron un análisis de las percepciones de los trabajadores bajo la modalidad del teletrabajo y las regulaciones normativas que se hacen constantemente, para ello utilizan una metodología descriptiva por medio del estudio de caso.

También se encontró el trabajo de grado denominado: “Proceso Documental acerca de la Implementación del Teletrabajo en tres Organizaciones Colombianas Durante el periodo 2015 – 2020.” Para obtener el título en Especialización en gerencia de la seguridad y salud en el trabajo en la Universidad EECCI, realizado por los siguientes autores; Angie Katherine Mojica Vargas, Alejandro Rodríguez Bazurdo y Sandra Milena Bonilla Casas. Este trabajo investigativo se trata acerca de un análisis de la implementación del teletrabajo en las empresas su desarrollo y eficacia, así como la legislación colombiana frente a esta nueva modalidad, realizan una revisión documental de fuentes, organizaciones y entidades.

Al realizar la revisión documental, a nivel regional se encontró con el siguiente artículo de investigación denominado: “Estudio comparado sobre la legislación aplicada al teletrabajo en América Latina (Colombia, México y Perú)” realizado por, Camilo Ignacio Salazar y presentado a la Revista Udenar. El autor realiza un estudio comparativo de las legislaciones, la jurisprudencia y la doctrina de la implementación del teletrabajo en los países de Colombia, México y Perú, para ello aplica una investigación mixta y un análisis cualitativo.

2.2. Marco Teórico

El trabajo en Colombia, a partir de la Constitución Política de 1991, se estipula como un derecho fundamental, toda vez, que se encuentra en diferentes artículos del texto, y que incita

al Estado Colombiano, a garantizar, promover y fortalecer, la calidad de este, en toda relación laboral, buscando así el bienestar del trabajador y la exaltación de la dignidad humana en estas esferas.

Ejemplo de lo anterior, es desde el preámbulo de la constitución, que se incorpora el “trabajo”, exhortando a las instituciones a la protección de este, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo. De igual manera, en el artículo 1, de los principios fundamentales: “Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria (...), fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general” (Constitución Política de Colombia, 1991)

Como derecho fundamental el trabajo, encuentra su motivación en su Artículo 25, “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”

Lo anterior, responde al concepto emitido por la organización internacional del trabajo, de la cual Colombia ha ratificado amplios tratados, y define que este, se debe realizar en condiciones de dignidad:

Trabajo decente es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales. (Levaggi, 2004).

Por su parte, en Colombia se establece un ordenamiento jurídico, que busca la regulación de la relación entre empleador y trabajador, esto es, el código sustantivo del trabajo, que busca la dignificación de las condiciones laborales, reiterando el estatus de derecho fundamental del trabajador gozar de un trabajo digno, esto es con todas las garantías y prestaciones sociales, esto lo menciona el Artículo 11, del Código Sustantivo del Trabajo. “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.”

Las relaciones laborales, no están al margen de las transformaciones sociales, y las demandas que el mercado exige, pues este no es un proceso estático, si no que, se debe ajustar al contexto social y temporal, encontrándose de esta manera, que puede existir alternativas

novedosas, contemporáneas y diversas al papel tradicional de la pernoctación del trabajador en un sitio físico, variándose la ejecución de la labor en un lugar diferente al tradicional.

Colombia, no es ajena a esta realidad, por ello es, que el congreso de la república a partir de la Ley 1221 del 2008, busca promover y regular la inclusión de la modalidad del *TELETRABAJO*, como instrumento de generación de empleo, usando para este objetivo el uso de las herramientas de la tecnología y la información.

La finalidad de esta norma, se encuentra en el Artículo 1: “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.” (Ley 2221, de 2008, art.1)

De esta manera, la norma citada define, variados conceptos que hacen parte de esta regulación destacándose lo que es el “teletrabajo” definición que se encuentra en el Artículo 2:

Teletrabajo. Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación, para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. (Ley 2221, de 2008, art.1)

Por ello es, que al que ejerce esta labor se le denomina teletrabajador: “Teletrabajador. Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.” Los cuales, por principio de la misma Ley, se pueden clasificar en *autónomos, móviles, suplementarios*. (Ley 2221, de 2008)

Como consideración de la prenombrada Ley, como reguladora y promotora de generación de empleo vía Decreto 884 de 2012. Se tiene como objeto: “Objeto y ámbito de aplicación. “El objeto del presente Decreto es establecer las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores y que se desarrolle en el sector público y privado en relación de dependencia” (Decreto 884, del 2012, art 1)

Entendiéndose a partir de lo anterior, que esta modalidad de trabajo también puede ser llevada al sector público. Y reitera la definición de estos 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(...)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. (Decreto 884, del 2012, art 1).

Nutre el marco jurídico de este tema, el Decreto 1072 del 2015, por medio del cual se expide el Decreto único reglamentario del sector trabajo, que dispone, la regulación de esta modalidad, y tiene como objeto:

Artículo 2.2.1.5.1. Objeto y ámbito de aplicación. Las normas contenidas en el presente capítulo tienen por objeto establecer las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores y que se desarrolle en el sector público y privado en relación de dependencia. (Decreto 1072 del 2015).

Y reitera, que se debe contar con el cumplimiento de los requisitos del 39 del código sustantivo del trabajo, como se mencionó con anterioridad, que es adicionado además mediante modificación del Decreto 1227 del 2022, que incluye la restitución de los equipos digitales que habían sido prestados por el empleador.

Adicional, el Decreto desarrollado, remite al Decreto 1227 del 2022, que elimina la inclusión del teletrabajo en el código sustantivo del trabajo, justificándose que este ya cuenta con una regulación especial, en la Ley del 2008, ampliamente aquí trabajada.

Referente jurisprudencial La línea jurisprudencial sobre el tema en cuestión, es minúscula, más los aportes que hasta la fecha se han dado, revisten una importancia, y un análisis especial, esto, porque las cortes han reevaluado e interpretado la Ley 1221 del 2008.

La línea jurisprudencial sobre el tema en cuestión, es minúscula, más los aportes que hasta la fecha se han dado, revisten una importancia, y un análisis especial, esto, porque las cortes han reevaluado e interpretado la Ley 1221 del 2008.

Sentencia C-351 de 2013. La Sentencia referida, de fecha 19 de junio del 2013, del magistrado ponente Jorge Ignacio Pretelt, la cual tiene como antecedentes los siguientes:

Gustavo Gallón, Fátima Esparza Calderón, Juan Camilo Rivera Rúgeles y José Luciano Sanín Vásquez demandaron la constitucionalidad del artículo 3 y del numeral 1 del artículo 6 de la Ley 1221 de 16 de Julio de 2008 “Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.

Normas demandadas: ARTÍCULO 3o. Política Pública de Fomento al Teletrabajo:

Para el cumplimiento del objeto de la presente Ley el Gobierno Nacional, a través del Ministerio de la Protección Social, formulará, previo estudio CONPES, una Política Pública de Fomento al teletrabajo. Para el efecto, el Ministerio de la Protección Social contará con el acompañamiento del Ministerio de Comunicaciones, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y el Departamento Nacional de Planeación, el Departamento Administrativo de la Función Pública, el SENA, y la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales–DIAN.

los cargos demandados. Los demandantes, consideran que, al momento de la formulación de la Ley, se incurrió en una omisión legislativa, toda vez que no se incluyó la participación de organizaciones sindicales, esto transgrede la democracia participativa establecida en la constitución. Dicen que al no incluir a los trabajadores dentro del grupo de quienes participaran en el diseño de esta política el legislador incurrió en una omisión legislativa relativa.

Esta omisión considera los demandantes, transgrede los tratados internacionales, los convenios 87, convenio 144, convenio 154 de la OIT, resaltando la obligación que tienen los Estados, de garantizar la participación de los trabajadores en asuntos laborales.

Los accionantes consideran que en virtud del numeral 1 del artículo 6, los teletrabajadores no tendrían derechos sobre jornadas laborales, pago de horas extras y recargos por trabajo nocturno. En este orden de ideas, se establecería un trato discriminatorio que carece de un fundamento objetivo y razonable.

En esta oportunidad la corte, plantea un problema jurídico que recorre las líneas del análisis, jurisprudencial, doctrinal, y sistémico, y dice que: Los ciudadanos consideran que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 3 de la Ley 1221 de 2008, incurre en una omisión legislativa relativa que vulnera los postulados constitucionales sobre la participación política y democrática en procesos de toma de decisiones por parte de quienes son afectados directamente como lo son los trabajadores, representados en las organizaciones sindicales.

De igual manera aducen que el numeral 1 del Artículo 6 de la Ley 1221, al restringir la aplicación de las disposiciones sobre la jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno vulnera su derecho a la igualdad.

El ministerio público, también defiende el numeral 1 del Artículo 6 al sostener que el teletrabajo, por ser una modalidad laboral acorde con las nuevas tecnologías de la

información, responde a una lógica distinta, y, por tanto, no es posible trasladar toda la normatividad laboral de los trabajadores ordinarios.

Expuesto lo anterior, procede a dictar las consideraciones, resaltando como principal lo siguiente: la corte, analiza en primera instancia lo dispuesto en el Artículo 2 del Decreto 2067 de 1991, que señala los elementos que debe contener la demanda, esto es el objeto, el concepto, y la consideración de la competencia de la corte. Dice que “En efecto, es necesario que los razonamientos alegados contengan unos parámetros mínimos que permitan a la Corporación hacer un pronunciamiento de fondo respecto del asunto planteado.” Y “reitera las razones, deben ser claras, ciertas, específicas, pertinentes y suficientes, pues de no ser así, la decisión que adopte la Corte necesariamente debe ser inhibitoria”

Sobre el numeral 1, del Artículo 6, dice que carece de certeza. “Es decir, a los demandantes les correspondía una carga argumentativa adicional que explicara con suficiencia que sus afirmaciones correspondían a una proposición jurídica real y existente “y no simplemente [sobre una] deducida por el actor, o implícita” finalmente dice que:

Así, es necesario que, “(i) que exista una norma sobre la cual se predique necesariamente el cargo; (ii) que la misma excluya de sus consecuencias jurídicas aquellos casos que, por ser asimilables, tenían que estar contenidos en el texto normativo cuestionado, o que el precepto omita incluir un ingrediente o condición que, de acuerdo con la Constitución, resulta esencial para armonizar el texto legal con los mandatos de la Carta; (iii) que la exclusión de los casos o ingredientes carezca de un principio de razón suficiente; (iv) que la falta de justificación y objetividad genere para los casos excluidos de la regulación legal una desigualdad negativa frente a los que se encuentran amparados por las consecuencias de la norma; y (v) que la omisión sea el resultado del incumplimiento de un deber específico impuesto por el constituyente al legislador”

Sentencia C-103 del 2021 Ejemplo de lo anterior, es la Sentencia emitida por la Corte Constitucional C-103 del 2021, a cargo del magistrado ponente Alejandro Linares Castillo, que tiene por objeto, decidir sobre la inexecutable, de la prenombrada norma.

Los antecedentes, evocan la acción pública de inconstitucionalidad interpuesta Manuela Corredor Giraldo, Juan Felipe Parra Rosas y Geison Alexander Galvis solicitan a la Corte declarar la inexecutable del numeral 1°, del Artículo 6, de la Ley 1221 de 2008. “A los teletrabajadores, dada la naturaleza especial de sus labores no les serán aplicables las

disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno. No obstante, la anterior, el Ministerio de la Protección Social deberá adelantar una vigilancia especial para garantizar que los teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo.”

Para la fecha, el magistrado sustanciador, admitió el cargo de la demanda por violación de la igualdad, sobre los restantes se manifestó que no cumplían satisfactoriamente la exposición del concepto de violación.

Para el análisis, la sala incluyó los siguientes problemas jurídicos:

I ¿Es vulneración del derecho a la igualdad frente a los trabajadores ordinarios, la autorización que se otorga en la Ley, para que a los teletrabajadores no les sean aplicables las normas sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno?

II ¿desconoce el derecho a la dignidad humana y el mandato de irrenunciabilidad de los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales condicionar el pago de horas extras, dominicales y festivos a los teletrabajadores, cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable la jornada laboral?

- Sobre la exequibilidad del numeral 1 del Artículo 6 de la Ley 1221 de 2008: En primer lugar, la Corte resaltó que el teletrabajo no altera la disponibilidad de los trabajadores respecto del empleador, al entender que se mantiene intacto el elemento de la subordinación, solo que este último se redefine, al permitir el uso de los poderes de dirección y orientación, sin la presencia física del empleado en un sitio específico de trabajo.

- Sobre la jornada máxima, si a petición del empleador se mantiene una jornada laboral más allá de lo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, o el empleador le asigna más trabajo del normal, se debe excluir cualquier interpretación de la Ley que omita la existencia de un tope destinado a la ejecución de las actividades laborales, por ser manifiestamente contraria a la Carta

- Finalmente, la sala, en lo que corresponde al derecho al descanso, se resaltó que este es predicable frente al teletrabajo, no solo en virtud del artículo 53 Superior, en el que se le otorga la condición de garantía mínima de los trabajadores y cuya razonabilidad se advierte al permitir que toda persona recobre sus fuerzas y pueda desarrollar una vida libre por fuera del mundo laboral.

La Sentencia, es crucial para la comprensión del teletrabajo, además en este caso, la sala de la corte constitucional, sabiamente realiza un test de igualdad, para comparar las características del tipo de contratación ordinaria y de la que usa medios tecnológicos para su aplicación. Práctica, que será útil para el desarrollo de uno de los objetivos de esta investigación.

Referente doctrinal. El auge de la era informática contribuyó a continuos cambios en las relaciones sociales y económicas de los distintos territorios, abriendo un nuevo camino en la exploración de las telecomunicaciones, elementos como el internet y medios tecnológicos, llevaron a la sociedad a establecer nuevos parámetros en las relaciones comerciales y labores.

Productos de esto se genera una nueva modalidad de empleo, que en la actualidad se conoce como ‘teletrabajo’ para el campo empresarial es algo novedoso que se fue adaptando a través del tiempo.

Los inicios de esta modalidad de empleo se remontan hacia la década de los años 70, producto de una crisis petrolera que se da en estados unidos, dado que esto conllevó a la reducción del consumo del combustible, como también en los niveles de contaminación ambiental.

Con lo anterior se puede inferir: “El teletrabajo puede definirse como una forma de organización y/o ejecución del trabajo realizado a distancia, en gran parte o principalmente, mediante el uso intensivo de las técnicas informáticas y/o de telecomunicación”. (Aranda, 2021, pág. 140)

Con el devenir de las sociedades y sus avances el teletrabajo se ha implementado en el sector económico, que esta modalidad hace uso de las tecnologías y con el ello sustituye el desplazamiento del empleado y crea ambientes alternos a los ya propiciados; además de que según investigaciones se busca la comodidad para el empleado y sus garantías laborales y el correcto desarrollo de las actividades.

Una forma de trabajo que se realiza en una ubicación lejana de una oficina central o instalaciones de producción, separando al trabajador del contacto directo con sus colegas que estén en su lugar de trabajo y las nuevas tecnologías hace posible esta separación facilitando la comunicación. (Camacho Solis, 2021).

La presente investigación busca abordar, la doctrina vista desde 3 categorías diferentes, *teletrabajo, teletrabajador, transformaciones*. El teletrabajo entonces, lo define el ministerio de trabajo como:

Es la forma de organización laboral, que se da 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. (MIN. TIC, 2020).

Concepto que se asimila, a lo expuesto por JULIO TELLEZ, quien dice: que no se requiere la presencia de las personas en la empresa o en el sitio de trabajo, lo que hace una exigibilidad de un perfil profesional y un dominio de las tecnologías de la información y comunicación, haciendo uso de las telecomunicaciones, desarrollando tareas asignadas y una eficiente aplicación de esta particularidad. El teletrabajo transmite información de la información en tiempo real a través de medios virtuales. (Tellez, pág. 136).

Para el empleador es necesario que por lo menos el empleado en domicilio esté bajo una relación de subordinación que podrá ser medida por el control de la empresa sobre su trabajo, (...) debe tener la característica de ser permanente y no eventual. Debe ser prestado por personas físicas, no por empresas, ya que, en este caso, no será considerada una relación laboral sino un contrato de prestación de servicios. (Cedillo, 2022, pág. 5).

Es claro que, para el autor, que esta labor no podrá ser ejecutada cuando el servicio sea prestado por personas jurídica, u otras empresas, pues de hacerlo tiene la misma consecuencia mencionada en el inciso anterior. “La normativa de teletrabajo entrega una serie de herramientas y alternativas para que el trabajador y la empresa logren que la forma de trabajar se adapte a las múltiples realidades y necesidades de las personas” (Cedillo, 2022)

Teletrabajador: Se define a la persona que realiza una actividad con el uso exclusivo de las herramientas de las tecnologías y de la información, que no se desempeñan al interior de la empresa: “Legalmente se ha definido al teletrabajador como la persona que desempeña actividades laborales a través de Tecnologías de la Información y la Comunicación por fuera de las instalaciones de la empresa para la cual labora.” (MIN TIC, 2022).

Las condiciones que se desarrollan dentro de una relación laboral, mediante el teletrabajo, tal y como se expuso en el capítulo del marco legal, este debe respetar el derecho

a la igualdad, en todas sus dimensiones siendo así que el teletrabajador tiene, o se le atribuye una protección, similar a las de un trabajador corriente:

Los teletrabajadores se beneficiarán de los mismos derechos y condiciones laborales que sus compañeros en puestos convencionales y en general se espera de los empleadores que doten a aquellos de los equipos que requieran para desempeñar su función y que asuman la responsabilidad relativa a la adopción de salvaguardas en materia de protección de datos. (MIN. TIC, 2020)

Con el objeto de hacer una precisión sobre la tecnología de las comunicaciones, en Colombia se promulga la Ley 1341 del 2009, establece los principios y conceptos de la organización de las tecnologías de la información y las comunicaciones, TIC; determina las políticas públicas de este sector y el uso eficiente de las redes y su adecuada administración, como también facilitar el libre acceso a los habitantes del territorio nacional.

Las Tecnologías de la información y la comunicación y el gran crecimiento y desarrollo de este sector, afectan distintos ámbitos de nuestra vida, entre muchas otras, las posibilidades de trabajar a distancia y armonizar mejor la vida. De esta forma las responsabilidades profesionales y familiares pueden tener un equilibrio más satisfactorio entre lo personal y lo laboral, lo cual podría beneficiar, particularmente, a las mujeres. (Valdés Castro, Castillo Tabares, & Duran Peralta, 2013).

En suma, las categorías elaboradas tienen una correlación toda vez que la tecnología está en la vanguardia de toda relación social, sin discriminación de la esfera laboral, en los últimos ha venido alcanzando renglones importantes tanto así que el legislador lo ha incorporado en el sistema mediante el establecimiento de normas jurídicas que regulan este campo.

3. METODOLOGÍA

3.1 Paradigma.

El paradigma de investigación, que se ha escogido es cualitativo, toda vez, que esta procura un estudio sobre las condiciones particulares de una situación o de un contexto específico. Hugo Cerda, refiere a este tipo de investigación como “Las cualitativas hacen parte del grupo de investigaciones “no tradicionales” aquí la cualidad se revela por el número de propiedades de un objeto o de un fenómeno, la propiedad individualizada”. (Cerda, 1993, pág. 240).

De esa manera, se logra una aproximación socio-jurídica sobre las realidades y las transformaciones que se dan en un espectro jurídico y de cómo estas repercuten en un contexto social y laboral.

3.2 Enfoque.

Para esta investigación, se escogió en enfoque Jurídico-descriptivo: consiste en aplicar de manera taxativa el método analítico, esto es la descomposición en partes para comprenderlo y estudiarlo en su particularidad. Villabella Armangol, (2009) “Persigue un descriptivo y omnicomprendivo del fenómeno que estudia, para lo cual son importantes los detalles aparentemente menores, los motivos subyacentes, las creencias, motivaciones, e intenciones de los participantes.” (pág. 949).

3.3 Método.

La investigación socio-jurídica o también conocida como jurídico-empírica, concepto que se le atribuye a Mario Bunge, que nos dice que es el conjunto de supuestos epistemológicos e instrumentos metodológicos que se utilizan para formular el derecho a partir de una concepción cierta del mismo.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de información.

En este caso, revisión jurisprudencial, tratando de encontrar las sentencias con mayor relevancia a nivel nacional, junto a ello, conceptos emitidos por autoridad competente, información que se cruza desde un marco jurídico constitucional. Al respecto: Clavijo Caceres, Guerrero, & Yañez. (2014) Legislativa: En esta técnica se capturan los datos contenidos en constituciones, Leyes, códigos, reglamentos y demás disposiciones legislativas; cabe aclarar que también esta información puede realizarse mediante la técnica de investigación hemerográfica. (pág. 36).

4 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Las Condiciones Laborales y Características Especiales que tienen los Teletrabajadores en Colombia.

A manera de introducción, el capítulo presente, busca dar a conocer la evolución, transformación y adecuación, en los contextos laborales, bursátiles y/o empresariales del teletrabajo, al interior del contexto colombiano; en otras palabras, se pretende evidenciar, la manera como se han ido acogiendo las políticas del fomento a este tipo de trabajo, en procura del respeto de la constitución política, en especial el respeto al derecho a la igualdad en el escenario laboral.

En efecto, se pretende hacer una triangulación documental, entre la norma abstracta, en relación a la praxis, de cómo el mandato del legislador y/o del administrativo, se ve reflejado en el ejercicio diario de esta vinculación, conociendo las perspectivas de las partes, determinándose así, una evolución, que se la ve en los documentos que serán base primordial “Estudios de percepción y penetración en empresas privadas en Colombia”

A medida que se adentra al trabajo investigativo surgen sub preguntas que se responden a través de la información recolectada y el estudio hermenéutico de la normatividad, por ejemplo: ¿Cómo está regulado el ámbito laboral a partir de lo estipulado por la Ley 1221 del 2008 y que características especiales tienen los teletrabajadores a partir de las nuevas inclusiones normativas?

Partiendo de ello se debe remontar hacia la constitución del 1991, la cual en su Artículo 25 establece que el trabajo, en todas sus modalidades, goza de protección especial del Estado y debe darse bajo condiciones dignas y justas. Junto a esto aparece el convenio sobre el teletrabajo que se da en la Organización Internacional del trabajo (O.I.T) que tiene injerencia en materia laboral y de la misma forma ampara esta forma de contrato laboral.

Como se ha mencionado anteriormente la constitución en sus Artículos 13 y 25 establece que el trabajo en todas sus condiciones tiene protección especial del estado, es así que el Decreto 884 de 2012 en su artículo 4 hace mención a la igualdad de trato para con el teletrabajador, gozando de auxilio de transporte, horas extras, dominicales y festivos, esto lo menciona el Artículo 10 del presente Decreto. Dado al impacto de las nuevas tecnologías y la implementación de la misma y otros aspectos generales que se han dado, En Colombia a través de la Ley 1221 de 2008 mediante su Artículo 3, establece las políticas públicas de

fomento al teletrabajo, también en la resolución 886 del 2012 el ministerio de trabajo estipula el primer acto legislativo a las políticas públicas del teletrabajo y define las entidades que harán parte de la red nacional de fomento al teletrabajo. El 26 de julio de 2012 entidades públicas del orden nacional y local y entidades privadas firman el pacto por el teletrabajo adoptando como objeto del mismo, la —generación de un marco de cooperación público – privado, para impulsar el teletrabajo en Colombia.

Por lo tanto el Decreto 884 de 2012 en su Artículo 2 da el concepto general de lo que es el teletrabajo: ‘‘Es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo’’

La flexibilidad que se establece por el Decreto 1227 de 2022 respecto al tiempo y modo del desempeño de la labor contratada teniendo en cuenta el derecho al descanso y la desconexión laboral de los teletrabajadores, la reversibilidad estipulada en el Decreto 1227 de 2022 en la cual el empleador bajo acuerdo puede solicitar en el retorno definitivo a la ejecución de labores en la empresa.

La Ley 1221 de 2008 en su Artículo 2 contempla las distintas categorías de teletrabajo. Autónomos, aquellos que utilizan su domicilio o un lugar específico para desarrollar sus actividades. Estos trabajadores realizan sus labores fuera de la oficina y solo acuden ocasionalmente a las instalaciones del empleador. Móviles, aquellos que laboran algunos días en la semana en su domicilio y el resto desde la oficina, haciendo uso de las tecnologías de la información y dispositivos electrónicos.

También se debe tener en cuenta la resolución 2886 de 2012 mediante esta normatividad el ministerio del trabajo define las entidades que harán parte de la red nacional de fomento al teletrabajo, también está la resolución 3192 de 2022, el Min. Trabajo reglamento los plazos y metodología para la implementación de las políticas públicas del teletrabajo de las que trata la Ley 1221 de 2008. Y posteriormente la Circular 027 de 2019 precisando la normatividad en la implementación del teletrabajo como son la obligatoriedad de realizar visitas para verificar y garantizar que las condiciones de trabajo sean seguras y conformes a la normatividad laboral vigente.

Respecto a los aspectos generales del teletrabajo y su relación laboral aparece la subordinación que tal como lo refiere el código sustantivo del trabajo, se da una dependencia del trabajador respecto del empleador, a través de la facultad del cumplimiento de órdenes, reglamentos, cantidad de trabajo.

“...El teletrabajo se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado “teletrabajador” en la empresa o entidad pública con la que mantiene vínculo laboral por medio de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez control y supervisión de labores...” (Molina, C.M & Roncancio, A.F; 2022; pág. 40).

Conforme lo señala la Corte Constitucional en la Sentencia C-103 de 2021 que dice:

“El teletrabajo no altera la disponibilidad de los trabajadores respecto del empleador, al entender que se mantiene intacto el elemento de la subordinación, solo que este último se redefine, al permitir el uso de los poderes de dirección y orientación, sin la presencia física del empleado en un sitio específico de trabajo”.

Respecto a la remuneración que se entiende según el Código sustantivo del trabajo como la retribución del servicio, el Decreto 884 de 2012 en su Artículo 4, le exige al empleador fomentar la igualdad de trato tanto en los trabajadores como teletrabajadores y dentro de esto se encuentra la remuneración donde no únicamente incluye el salario sino también las prestaciones sociales. Respecto a la Igualdad de Trato, promulgado en el artículo 6 de la Ley 1221 de 2008.

Adicionalmente el Decreto 1227 de 2022 en su artículo 1 dispone que “las partes podrán acordar que el teletrabajador o servidor ponga a disposición del empleador sus propios equipos y herramientas de trabajo”.

En este vínculo laboral también se tiene en cuenta las obligaciones de las partes, frente a eso la Ley 1221 de 2008 no expresa de manera clara estas disposiciones, como tampoco lo hace el Decreto 1072 de 2015, solamente contempla las obligaciones en temas de seguridad y previsión de riesgos laborales. Por su parte el Decreto 1227 de 2022 establece las obligaciones de las partes en el desarrollo del teletrabajo, las cuales van por parte del empleador, el cual debe realizar la afiliación y diligenciamiento de los formularios a la ARL, también proveer las herramientas de trabajo, evaluaciones medicas y ocupacionales, como también capacitaciones de seguridad en el trabajo. También se contempla el horario y jornada de trabajo, en el Decreto 884 de 2012 mediante el cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008, se señala que “el pago de horas extras, dominicales y festivos se le dará el mismo tratamiento

de cualquier otro empleado”. En cuanto al horario de trabajo, el Decreto 1227 de 2022 permite que exista flexibilidad en el manejo en mismo siempre y cuando no afecte el descanso efectivo de los teletrabajadores, ni su derecho a la desconexión laboral.

Para el cumplimiento de las actividades y el desarrollo de las misma, el Decreto 1227 de 2022 en su Artículo 2.2.1.5.17. establece que las partes podrán acordar los esquemas de cumplimiento y seguimiento de funciones, así como de tiempos de entregas de trabajos y de ejecución de labores. Se llega a un acuerdo teniendo en cuenta el criterio del empleador, pero respetando las garantías que tiene el teletrabajador.

Posteriormente el Artículo 2.2.1.5.16 del Decreto 1227 de 2022, señalar lo siguiente: En los contratos laborales o vinculaciones reglamentarias vigentes en las que se pretenda implementar la modalidad de teletrabajo, las partes conservan el derecho a la reversibilidad del teletrabajo, esto es, la facultad de solicitar en cualquier momento, el retorno definitivo a la ejecución de labores en la empresa, entidad o centro de trabajo.

En temas de seguridad social, el Artículo 6 numeral 6 literal C de la Ley 1221 de 2008 expone: La igualdad de trato deberá fomentarse, en particular, respecto a las de los trabajadores (...). Pero se debe recalcar que a partir del Decreto 1227 de 2022 se estableció de manera expresa las obligaciones especiales que tenían las administradoras de riesgos laborales respecto a los teletrabajadores, teniendo como carga la capacitación, programas de ubicación, desarrollos tecnológicos para el autocuidado y flexibilización de plataformas para la realización de reportes de accidentes de trabajo.

Y por último se toca el tema de la desconexión laboral, mediante la expedición de la Ley 1221 de 2008, se estableció en el Artículo 6 numeral 5 que “la asignación de tareas para los teletrabajadores deberá hacerse de manera que se garantice su derecho a contar con un descanso de carácter creativo, recreativo y cultural”, pero este Decreto no es claro y no enfatiza el tema de la desconexión laboral es por ello que se implementa posteriormente la Ley 2191 de 2022, la Ley de desconexión laboral la cual fue expedida mediante el proyecto de Ley 071 de 2020 teniendo en cuenta las problemáticas sociales y económicas que produjo el COVID 19.

4.2.1. Análisis de los estudios aportados por el ministerio del trabajo y el Ministerio de las Tecnologías y de las Comunicaciones.

Teniendo en cuenta el análisis realizado en el primer capítulo, el propósito de la normatividad prenombrada es el fomento, estimulación y regulación, del teletrabajo en el país, Evidencia de lo anterior el centro nacional de consultoría corporación Colombiana digital, del Ministerio De Tecnologías de la Información y de Comunicaciones, para el año 2022, para el ministerio de las tecnologías y las comunicaciones, desarrolló el sexto estudio de percepción y penetración del teletrabajo, estudio en el que se desarrollaron 1.166 encuestas, de las que se pueden resaltar con mayor importancia, los que se detallan a continuación. La población objetivo de este estudio fue las pequeñas empresas, medianas y grandes registradas en la base de datos de Confecámaras 2021, dirigido a ciudades principales como Bogotá, Medellín y Cali y a ciudades intermedias como Bucaramanga, Armenia y Pereira.

Entre los principales hallazgos del estudio se encontraron que para el año 2022 un total de 828.792 personas laboran en el teletrabajo, 551.855 personas están en la modalidad de trabajo en casa y 137.129 mediante trabajo remoto. También se evidencia que el incremento en el número total de empresas que implementaron teletrabajo aumentó el número total de teletrabajadores llegando así a 868.792, este incremento se ha ido dando de manera paulatina iniciando en el año 2012 con 31.553 personas laborando en esta modalidad, para el año 2020 con 209.173 personas y para el año 2022 se dio un aumento considerable. Tal como se puede observar en la siguiente imagen:



Gráfico 1. Fuente: Confecámaras 2021

Respecto a la distribución de teletrabajadores por áreas en las organizaciones se encontró que para el presente estudio y para el año 2022 el área administrativa financiera conto con un total de 76,2 % para el área comercial un 36.4 % y para el área de operaciones y producción un 35,1 % demostrando así un aumento progresivo para este año.

La mayoría de las empresas que implementaron teletrabajo en el año 2022 optaron por la modalidad autónoma considerada para aquellos teletrabajadores que utilizan su propio domicilio o lugar escogido para desarrollar su actividad donde se encontró un 53,7% y en la modalidad de suplementario la cual se entiende para aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días desde un lugar fijo diferente a la oficina obteniendo así un 36.7% y para la modalidad móvil un 9.6 % los cuales son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas de trabajo son los dispositivos móviles

Frente a la caracterización del teletrabajo el rango de edad con un 67,2 % se encuentra entre los 25 a 35 años y entre los 36 y 45 años con un 23.5 % también se puede observar que la población vinculada a la modalidad de teletrabajo son personas que se presentan de manera voluntaria y acceden a laboral y un 70.0% padres o madres de familia con un 37.7 % y con un 36.7 % personas que viven más de dos horas del lugar de trabajo.

Frente al ítem de la percepción de las empresas que no han implementado el teletrabajo, y al preguntar qué tan dispuesta esta la empresa a implementar el teletrabajo, respondieron muy dispuesta un 66,9% y nada dispuesta un 30.4%, algunas de las razones fueron: Siempre y cuando la empresa tenga otro tipo de actividad y sea presencial con un 77,4%, la gerencia es la que toma estas decisiones con un 8.2%, para el caso contrario algunas de las razones fueron: Disminución de costos operacionales (Costos fijos, recursos, planta física y puestos de trabajo) con un 43,1% y aumento de la productividad con un 32,4%. Estos datos se pueden ver reflejados en la siguiente imagen:

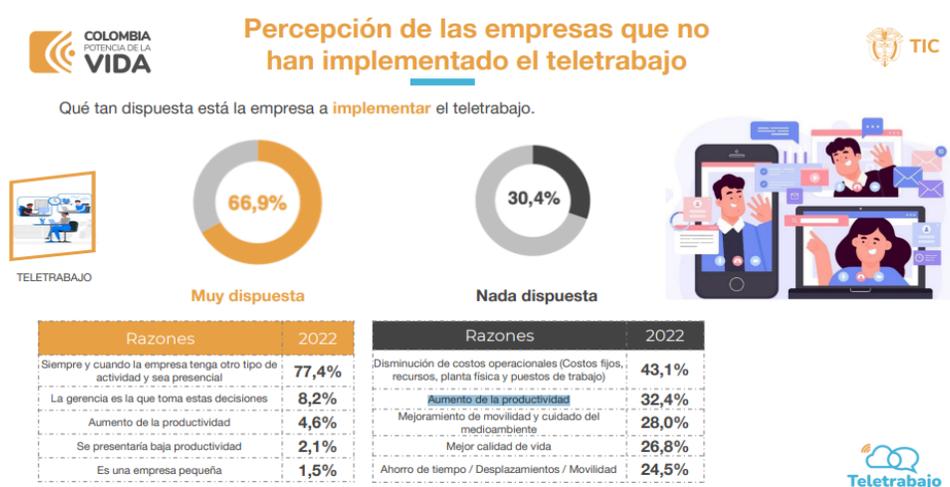


Gráfico 2. Fuente: Confecámaras 2021

4.2.2 Condiciones del teletrabajo y del contrato

Según el ABC del teletrabajo en Colombia; un contrato de teletrabajo debe contener por lo menos lo siguiente: (MIN TIC, Min Trabajo, Corporación Colombia Digital, 2012).

Poseer condiciones de servicio, medios tecnológicos, y un ambiente requerido para ejecutar sus labores o actividades, también se debe determinar los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades, evitando sobrepasar la jornada laboral exigida, definir las responsabilidades para el cuidado de las herramientas del teletrabajo. Fijando el procedimiento de entrega, al finalizar la modalidad de teletrabajo.

El teletrabajador debe conocer y cumplir, las medidas de seguridad informática, como lo son el cuidado de la información, datos, lleva la responsabilidad de evitar divulgar, propagar, o difundir, información que repose en su poder, evitando controversias, con otras entidades del sector.

También en este ABC del teletrabajo; se establecen las obligaciones específicas de las administradoras de riesgos laborales ARL, como lo son, promover la adecuación de las normas, características propias del teletrabajo, tanto en seguridad como en higiene, como también elaborar una guía, para prevenir situaciones de riesgo.

Frente a esto Ruiz Giraldo (2015) dice:

Y es que si bien en el teletrabajo, no se requiere la presencia física del teletrabajador en sitio específico de trabajo, no se puede desconocer que pese al escenario laboral del teletrabajador puede ser su propio hogar, es necesario adoptar medidas de prevención, puesto que también allí está expuesto a factores de riesgo laboral, los que son necesarios precaver a través de mecanismos contundentes para evitar resultados adversos, que nos ubiquen del accidente de trabajo o enfermedad profesional.

De lo anterior se infiere que la situación particular, de trabajar desde la casa del empleado, no es óbice, de que deprequen obligaciones a cargo de las partes, pues no se es exento de consecuencias desfavorables a causa de un accidente de trabajo, por causa o razón de la relación laboral.

El actor IBIDEM; menciona que:

en la práctica en torno al accidente de trabajo, en el teletrabajo, se pueden presentar dificultades de carácter probatorio; en el momento de su ocurrencia, debido a que la ejecución de la labor, se realiza por fuera de las instalaciones de la empresa, ya que el teletrabajador tiene la libertad de movilización dentro de su domicilio, pudiendo

verse expuesto; a otros riesgos que nos inherentes a la actividades; por tal motivo es transcendental dejar plasmadas todas las medidas de precaución y fijar el espacio dentro del domicilio; que se va a dedicar a la actividad laboral.

El autor refiere: que frente a esto se debe establecer algunas medidas, como insertar cámaras de video en el lugar de trabajo, teniendo el previo permiso respectivo del teletrabajador; para no incurrir en violaciones a derechos personales como la intimidad personal, evitando así otras implicaciones jurídicas.

Esta situación, puede acarrear dificultades probatorias en caso de suceder una novedad, pues, las Leyes que regulan la materia están orientadas a la protección, respaldo y guarda de los derechos puramente laborales del trabajador, y como consecuencia la carga probatoria queda en manos del empleador.

Sin embargo, manejar el tema probatorio, de esta manera para verificar la real existencia y ocurrencia de este trabajo es complejo, puesto que la Ley del teletrabajo, es proteccionista del teletrabajador; hasta el punto que exige que en los eventos; en los cuales el empleador requiera ir a un lugar donde se está ejecutando el teletrabajo; debe anunciarse previamente; y tener el consentimiento del empleado, para ingresar a su domicilio de ser necesario. (RUIZ, Giraldo; 2015)

Como puede advertirse, las condiciones laborales; se tornan complejas al momento analizar la vigilancia de los trabajadores.

Al respecto, el ministerio del trabajo expidió en abril del 2019; la circular externa 0027 del 2019; por la cual se realizan unas precisiones de los teletrabajadores del sector público y privado; y adiestradoras de riesgos laborales ARL; sobre la implementación del teletrabajo. Al respecto de la revisión de puestos de trabajo; cuando hay un contrato de teletrabajo, la mencionada circular expresa, ciertas recomendaciones que deben ser tenidas en cuenta; antes de la firma del contrato laboral.

Esto aplica para empresas privada o la firma del acto administrativo para empresas públicas; la primera recomendación es la visita de un domiciliario, respecto a esto el numeral 1, de la Circular 27 de 2019, menciona que es una práctica previa a la concepción del teletrabajo, la realización de visitas al domicilio del teletrabajador, tiene como fin revisar y verificar las condiciones de trabajo; características tales como físicas, biológicas; ergonómicas, o psicosociales; las cuales pueden influir, en la generación de riesgos para la salud del teletrabajador.

Estas visitas deben ser realizadas, por personal con licencia en seguridad y salud en el trabajo, o también por un grupo disciplinario de profesionales que puedan realizar, una evaluación integral al domicilio del teletrabajador, la segunda recomendación, tiene que ver con la afiliación a seguridad social de teletrabajo; por cuanto el empleador; debe diligenciar el formulario de afiliación y novedades, esto se encuentra consagrado en la resolución 3310 de 2018; del ministerio de salud y protección social, donde se adopta el formulario único de afiliación y reporte de novedades al sistema de general de riesgos laborales.

El formulario y una copia del contrato de trabajo o del acto administrativo; debe ser remitida a la administradora de riesgos laborales. Como tercera recomendación, el teletrabajador debe diligenciar el formato de auto reporte de condiciones de trabajo, este lo debe hacer antes de la labor contratada.

Lo anterior es establecidas a partir de la Resolución 881 del 2021, la cual considera mediante el Artículo 2 de la Ley 1563 del 2012, y dispone quienes serán los afiliados al Sistema General de Seguridad Social en Riesgos Laborales, en forma obligatoria y voluntaria, la presente resolución, en el Artículo 1, tiene como objeto, adoptar el formulario único de afiliación; y de reporte de novedades de trabajadores, contratistas, y estudiantes al Sistema General de Seguridad Social en Riesgos Laborales.

La cuarta recomendación, está relacionada con la verificación de las condiciones de seguridad, la cual, la debe hacer el empleador, mediante cualquier modalidad, presencial o virtual, también podrá contar con el apoyo de la aseguradora de riesgos laborales; el teletrabajador deberá implementar los correctivos sugeridos y necesarios en el lugar de trabajo, a partir de la verificación de las condiciones de seguridad en salud realizada.

Si esto es así, como en verdad lo es, no cabe duda, que la contratación bajo esta modalidad le atribuye una carga adicional a las ARL, pues implicaría una locomoción mayúscula, que hace un incremento en los costos, de prevención y cuidado de los beneficiarios o tomadores de la respectiva póliza.

4.2.3 Con respecto a la capacitación por parte de las ARL

En Colombia, las ARL, son las encargadas de proporcionar, y capacitar, a empleadores como trabajadores, en el campo, de los riesgos que se asocian al teletrabajo, cuando hablamos de riesgos, se identifica los riesgos expuestos a lo largo de este documento (psicosociales, ergonómicos, y de seguridad)

4.2.4. Monitoreo de Riesgos Laborales

Las ARL deben monitorear los riesgos asociados con el teletrabajo, incluyendo riesgos físicos, ergonómicos y psicosociales. Además, están obligadas a diseñar e implementar planes de prevención específicos para el teletrabajo, adaptando sus programas de seguridad y salud a esta modalidad.

4.2.5 Cobertura de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales

La modalidad teletrabajo como de trabajo en casa no están exentas de riesgos digitales y laborales, se puede encontrar riesgos asociados al uso y ubicación del lugar del trabajo, no se realizan las capacitaciones respecto al uso de las TIC, y también puede influir factores ambientales como el ruido y la iluminación. Es por ello que las empresas deben tomar medidas y cumplir con la normatividad vigente de riesgos laborales en seguridad y salud en el trabajo. Respecto a esto las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) han intervenido en la creación de criterios de prevención y control de los factores en estas modalidades, con el objetivo de propiciar condiciones de trabajo.

Por su parte, los empleadores deben velar por la seguridad de los trabajadores, incorporando el reglamento interno de trabajo y de igual manera los teletrabajadores deben participar en las actividades de prevención y promoción, mantener una condición física favorable, alimentación balanceada, hábitos de sueño, posturas y ejecución de pausas activas. Estas modalidades de trabajo han permitido identificar riesgos asociados a la seguridad y la salud, los teletrabajadores están expuestos a varios de ellos, como son los campos electromagnéticos dado a masiva prolongación del uso de dispositivos electrónicos. Tal como lo expone la Doctora Gonzales Gutiérrez:

En Colombia no es común encontrar análisis de seguridad y salud en el trabajo respecto de la radiación óptica y los campos electromagnéticos de los teletrabajadores. Aparentemente, los teletrabajadores no se encuentran en un factor de riesgo que contemple medidas preventivas por su exposición a radiofrecuencias. No obstante, desde la concepción de acciones focalizadas se deberá promover que la ejecución de programas de pausas activas exija que el personal cambie de lugar donde haya una menor exposición; realizar exámenes médicos preocupaciones y periódicos que permitan valorar aspectos físicos y psicológicos.

La expedición de la Resolución 2346 de 2007, generó que los empleadores estén obligados a realizar evaluaciones médicas ocupacionales.

Respecto a los riesgos digitales se han implementado acciones como la ciberseguridad, seguridad necesaria a la hora de intercambiar información a través de internet, también está la seguridad digital en los aspectos de teletrabajo y las demás modalidades, reduciendo la exposición a riesgos del usuario y los sistemas. Para ello se deben tomar algunas medidas como: Salvaguardar la información, cerrar las sesiones de programas y bloquear el computador, cambiar las contraseñas con periodicidad, evitar compartir información, cerrar las páginas de navegación, mantener actualizados los sistemas operativos, antivirus, navegadores y programas institucionales y por último conocer y colocar en práctica las políticas de seguridad y privacidad de información.

Las ARL están obligadas a cubrir los accidentes de trabajo y enfermedades laborales que puedan surgir durante la jornada de teletrabajo, siempre que estos eventos estén relacionados directamente con la actividad laboral. Esto incluye la atención médica, rehabilitación y, si es necesario, el pago de indemnizaciones o pensiones por invalidez.

4.2.6 Organización del trabajo

Respecto a la organización del trabajo; asegurarse de contar con internet confiable, y que tenga todos los mecanismos de seguridad; y de confidencialidad al acceso; establecer en la rutina del trabajo, horarios y pausas de trabajo, se recomienda por cada 1.5 horas de trabajo continuo, realizar de 5 a 10 minutos; otra actividad que te permita alterar tu postura, hacer una pausa mental y física.

El espacio de trabajo debe continuar con buena iluminación, por lo tanto, ser recomienda revisar la iluminación del sitio seleccionado para la realización del teletrabajo; así como evitar, ubicarse de manera paralela a la ventana, y así evitar el reflejo en el computador; tu espacio de trabajo debe tener un ambiente sonoro; que te permita tener privacidad, y en lo posible regular el tono del volumen; así como se utilizas audífonos, es recomendable mantenerlos con la mejor higiene.

Al ingresar a una reunión y durante ella, haz un uso adecuado del micrófono, en caso de no participar, colocarlo en modo silencio.

4.2.6 Organización de los elementos de trabajo

Se recomienda una silla con espaldar y base estable, preferiblemente acolchada que permita apoyar la espalda y glúteo cómodamente; las manos deben estar relajadas y sin desviación lateral; evitando presión sobre las muñecas en el borde de la mesa; deja un espacio, suficiente entre el borde de la mesa y el borde del teclado, la altura de la pantalla, debe coincidir con la de tus ojos; para esto se hace uso, de elementos que permitan elevarla.

4.2.7 Conclusión del capítulo

Cuando hablamos de Identificar las condiciones laborales y características especiales que tienen los teletrabajadores en Colombia, a partir de las modificaciones normativas desde la expedición de la Ley del 1221 del 2008 al 2022; se puede concluir, que con la implementación de la normatividad de la Ley 1221 del 2008; este tipo de modalidad ha sufrido cambios, en cuanto a su regulación, como implementación El teletrabajo en Colombia ha experimentado un crecimiento significativo y sostenido, reflejado en la evolución normativa y en las cifras de adopción por parte de empresas y trabajadores. Desde la promulgación de la Ley 1221 de 2008, que sentó las bases para la implementación de esta modalidad laboral, hasta el Decreto 1227 de 2022, que actualizó y consolidó las obligaciones y derechos de las partes, se observa un marco regulatorio que busca promover el teletrabajo, protegiendo tanto los derechos de los teletrabajadores como los intereses de los empleadores.

Uno de los aspectos clave que ha evolucionado es la claridad con que se han definido las obligaciones de las partes. Inicialmente, la Ley 1221 de 2008 y el Decreto 1072 de 2015 se enfocaron principalmente en la seguridad y la previsión de riesgos laborales, dejando vacíos en la regulación de otras obligaciones. Sin embargo, el Decreto 1227 de 2022 vino a complementar estas disposiciones, estableciendo obligaciones precisas para el empleador, tales como la afiliación a la Administradora de Riesgos Laborales, la provisión de herramientas de trabajo, y la realización de evaluaciones médicas y ocupacionales. Además, se refuerza la importancia de la capacitación en seguridad laboral, asegurando que los teletrabajadores puedan desempeñar sus funciones en condiciones óptimas.

En cuanto a la jornada y el horario de trabajo, ha habido un reconocimiento de la flexibilidad inherente al teletrabajo. La Ley 1221 de 2008 establece que las disposiciones sobre jornada laboral no se aplican a los teletrabajadores, mientras que el Decreto 884 de

2012 aclara que estos tienen derecho al pago de horas extras, dominicales y festivos, como cualquier otro trabajador. El Decreto 1227 de 2022 añade que, aunque el teletrabajo permite una mayor flexibilidad horaria, se debe respetar el derecho al descanso y la desconexión laboral, un tema que ha cobrado relevancia con la Ley 2191 de 2022.

El análisis de los estudios realizados por el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones, como el estudio de percepción y penetración del teletrabajo de 2018, revela un aumento notable en el número de teletrabajadores en el país. Este incremento, que casi se triplicó en seis años, evidencia la creciente aceptación y expansión de esta modalidad, especialmente en ciudades como Bogotá, Medellín y Cali. Asimismo, se observa que el sector servicios ha sido el principal beneficiario del teletrabajo, reflejando un cambio estructural en las formas de trabajo que responde tanto a las necesidades de los empleadores como a las expectativas de los trabajadores.

Las cifras de 2022 confirman esta tendencia, con un aumento drástico en el número de teletrabajadores, alcanzando 868.792 personas. Este dato no solo subraya el crecimiento del teletrabajo, sino que también destaca la diversificación en su implementación, con modalidades autónomas, suplementarias y móviles que permiten una mayor adaptabilidad a las circunstancias particulares de cada trabajador.

Finalmente, es fundamental destacar la importancia de la regulación en la formalización del teletrabajo. Los contratos deben especificar claramente las condiciones del servicio, los medios tecnológicos, las responsabilidades de las partes y las medidas de seguridad informática, entre otros aspectos. Este marco normativo no solo protege los derechos de los teletrabajadores, sino que también establece un compromiso ético y profesional que garantiza una relación laboral equitativa y segura.

En conclusión, el teletrabajo en Colombia ha avanzado considerablemente en la última década, tanto en su adopción como en su regulación. La normativa vigente, junto con los estudios de percepción y penetración, evidencia un entorno favorable para su desarrollo, aunque persisten retos en la implementación efectiva y la gestión de riesgos. El futuro del teletrabajo en Colombia dependerá de la capacidad de las partes para adaptarse a las nuevas exigencias, garantizando un equilibrio entre la flexibilidad laboral y la protección de los derechos de los trabajadores.

4.2 Normas jurisprudenciales y legales que se han incluido en el ordenamiento jurídico colombiano en la modalidad del teletrabajo.

4.2.1 Introducción al capítulo

Desde un referente histórico se dice que el término de teletrabajo fue introducido por primera vez por el físico Jack Niles en el año de 1973, quien utilizó por primera vez esta denominación a raíz de la crisis del petróleo que se dio el mismo año (1973), que a su vez generó una crisis en el suministro de combustible, que generó un fuerte efecto en la inflación, impulsada por la Organización de Países Exportadores de Petróleo OPEP.

Para el caso de los Estados Unidos los primeros acercamientos en esta modalidad de trabajo de empleo se dan para los años 90's mediante un proyecto piloto y para el año de 1996 se promulga la iniciativa nacional de teletrabajo que se permitía de un día en casa con trabajo flexible. Ya para el año del 2010 el Gobierno estadounidense expide la Ley 111-292 que impulsa y regula esta modalidad de trabajo.

Para el año del 2002 se suscribe el acuerdo del Marco Europeo sobre el teletrabajo que convocaba a asociaciones europeas y sindicatos tal como la Confederación Europea de Sindicatos que se distribuye en 35 países europeos. A partir de ello queda tipificada la definición de esta modalidad y ámbito de aplicación de teletrabajo, las condiciones, de igual manera fueron contemplados los lineamientos específicos sobre Habeas Data o protección de datos, así como los aspectos relacionados sobre la dotación de equipo e implementos de trabajo, obligaciones sobre la seguridad social del empleado y derechos para asociación y agremiación, equiparando a todos aquellos trabajadores que hicieran parte de esta nueva modalidad similar a la de los trabajadores tradicionales. (Acuerdo Marco sobre Teletrabajo, 2005)

Caso colombiano: La asamblea nacional Constituyente de inicios de los 90's, que dio origen a la Constitución política de 1991; es sin lugar a dudas el mayor avance normativo con respecto a la protección especial de la dignidad humana y de los derechos fundamentales; su promulgación marcó una ruptura con respecto a su antecesora; que más allá de un nuevo texto, su aspecto sustancial, enunciado incluso desde el prólogo; posibilita desde entonces una preservación y respeto por el individuo; considerándolo como eje central de toda legislación normativa.

Esta situación, si bien posibilitaba una coerción social efectiva, también conducía a una exclusión y segregación social, especialmente para los grupos que tienen alguna debilidad manifiesta o que, dada sus situaciones particulares, no les era fácil enfrentarse a una maquinaria de poder o a un control superior, que no les permitía equilibrar el sistema a favor de las causas de los más desfavorecidos, por el hecho de no ser incluidos en normatividad cualquiera.

A partir de su sentido vinculante, el prólogo constitucional, exhorta a la constituyente y a sus integrantes a garantizar el acceso al trabajo, que como se desarrolla en capítulos subsiguientes, este debe ser en condiciones dignas.

ARTÍCULO 25. 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.

La “especial protección a la que se hace referencia” comprende a que al trabajador se le deberá suministrar las condiciones necesarias para que durante la ejecución del trabajo o de la laborar convenida, no se exponga a situaciones que pongan en riesgo su vida, dignidad humana, integridad física o psicológica, y que existen las herramientas, instituciones y programas por parte del Estado que existen para corresponder de manera asertiva al mandato constitucional.

Por lo anterior, se comprende que el respeto por las condiciones dignas del trabajador debe ser la constante en toda relación laboral, independientemente de su tipo de trabajo; tal como se expone en la presente investigación, que desarrolla el marco jurídico y su evolución del teletrabajo en el contexto colombiano; medida que se ha ido implementado en el transcurso de los años; y dado el avance tecnológico y científico, es más frecuente que se vinculen empleados bajo esta modalidad.

4.2.2 ¿Cómo surge el teletrabajo, y su legalización en la normatividad colombiana?

Para el caso de Colombia, se promulga y expide la Ley 1221 del 2008, que tiene por objeto “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.” Misma que desde la fecha de su expedición ha ido siendo modificada de acuerdo a las circunstancias particulares, y que la presente investigación

recoge aquellas que dieron entre el periodo comprendido entre el 2008 y el 2022, periodo en el cual, si bien existe unas minúsculas transformaciones, su inclusión es de vital importancia.

Se entiende como “una forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o la prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y las comunicaciones para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”. (Artículo 2, Ley 1221 de 2008).

El concepto de teletrabajo hace referencia al trabajo a distancia, en el cual los empleados o trabajadores independientes laboran desde un lugar separado físicamente de las oficinas; esto se lleva a cabo a través de la telemática, que es la combinación del uso de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC), para desempeñar labores desde cualquier lugar y en cualquier momento. (Benjumea, Villa, & Valencia, 2016, pág. 60).

Colombia, a partir del ministerio de las tecnologías y de las informaciones junto al ministerio del trabajo, han ido de manera frecuente analizando la inclusión y adopción de esta modalidad, al interior de las empresas, del sector público y privado, haciendo análisis comparativos, y proponiendo oportunidades de mejora, de esa manera se han realizado 6 estudios, que servirán de pilar para la presente investigación.

Así mismo, los países Latinoamericanos, inician la inclusión de esta modalidad entre finales de los 90's e inicios de los 2000, si bien para el caso Colombiano, al comienzo de esta práctica solía permitirse una alternancia entre el trabajo que se realiza desde casa, y la movilidad a la empresa, situación que dejaba vacíos legales, que podrían actuar en contra del empleado; razón suficiente para que el legislador en el ejercicio de su labor, para el año 2008, expide la Ley 1221 del 2008, sobre la cual se hace un análisis especial en el capítulo siguiente:

4.2.3 Análisis del fundamento de la creación de la Ley 1221 del 2008. Determinando su espíritu, los fines y el sentido con el cual fue dictada.

Comprendida como un precepto establecido por autoridad competente, la Ley es un mandato que manda, prohíbe o castiga, según su finalidad, o la intención del legislador, dice el aforismo romano que: *Lex rebus imponitur non verbis*. La Ley se impone con hechos, no con palabras. Pierre de Belleperche en *Lectura Institutionum*.

La voluntad colectiva puede expresarse en forma de Leyes; y esto es lo que sucede cuando la autoridad constitucional encargada del poder legislativo, obrando como el órgano jurídico del pueblo, intima una regla, y ordena que todos los miembros del Estado, o aquellos a quienes especialmente concierne, la reconozcan en adelante y conformen a ella sus actos. LA “LEY” COMO SINÓNIMO DE “ORDENAMIENTO JURÍDICO” (Hernán Alejandro Olano García).

Así las cosas, el poder legislativo, para finales de la primera década del 2000, promulgo y expidió la Ley 1221 del 2008, con el objeto de regular todo lo concerniente al teletrabajo, pues dadas las condiciones de esta forma de vinculación, fácilmente y aprovechando los vacíos legales para la época, fácilmente podía usarse los vacíos legales para ocultar una relación laboral, o aun, para denigrar los derechos laborales que tienen los trabajadores y que de senda manera aquí se ha expuesto.

Para ello, se tuvieron en cuenta características particulares y especiales que de acuerdo al ministerio del trabajo se centran especialmente en la definición, que el prenombrado lo resume como:

- Una actividad laboral que se lleva a cabo fuera de la organización en la cual se encuentran centralizados todos los procesos.
- La utilización de tecnologías para facilitar la comunicación entre las partes sin necesidad de estar en un lugar físico determinado para cumplir sus funciones.
- Un modelo organizacional diferente al tradicional que replantea las formas de comunicación interna de la organización y en consecuencia genera nuevos mecanismos de control y seguimiento a las tareas. (MINTRABAJO).

Esta modalidad entonces, difiere en lo absoluto de las formas de contratación habituales y es oportuno resaltar que no puede ser confundida con el trabajo remoto, o el trabajo en casa, modalidades que no se relacionan y no deben ser consideradas como sinónimos, pues el caso es único y tiene como se verá más adelante, sub modalidades que, sin embargo, están cobijadas bajo la línea jurídica que aquí se expone.

En relación a lo anterior, la Ley prenombrada, subdivide el trabajo en diferentes modalidades, de acuerdo a la necesidad imperiosa del empresario o la entidad y/o la facilidad del teletrabajador, así entonces dice que:

✓ Teletrabajador Autónomo: Trabajadores independientes o empleados que se valen de las Tecnologías de la información y la comunicación para el desarrollo de sus tareas, ejecutándolas desde cualquier lugar elegido por él.

✓ Teletrabajador Suplementario: Trabajadores con contrato laboral que alternan sus tareas en distintos días de la semana entre la empresa y un lugar fuera de ella usando las Tecnologías de la información y la comunicación para dar cumplimiento. Se entiende que teletrabajan al menos dos días a la semana.

✓ Teletrabajador Móvil: Trabajadores que utilizan dispositivos móviles para ejecutar sus tareas. Su actividad laboral les permite ausentarse con frecuencia de la oficina. No tienen un lugar definido para ejecutar sus tareas.

Como se puede advertir, es indefectible, el uso de aparatos tecnológicos, el uso de las TIC, hace que se marque una clara diferencia, pues el desarrollo del objeto del contrato, depende del uso de computadores, celulares, u otros dispositivos y que además se tenga conexión a internet, pues se requiere de un intercambio de información, y flujo de datos que agilicen la comunicación entre el teletrabajo y su centro del control.

Finalmente, el presente capítulo resalta los principales acápites de la Ley 1221 del 2008; que servirán de base para entender su evolución.

Sobre la carga laboral y el cumplimiento de horarios, la Ley a partir del Artículo 6, enuncia que:

A los teletrabajadores, dada la naturaleza especial de sus labores no les serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno. No obstante, la anterior, el Ministerio de la Protección Social deberá adelantar una vigilancia especial para garantizar que los teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo.

Es por ello, que más allá del salario, dentro del marco de la constitución política el teletrabajador se reputa con los mismos derechos, de tal manera que se le es atribuible crear sindicatos, asociarse y hacer huelgas, como lo menciona el literal a y b del numeral 6 del Artículo 6: a) El derecho de los teletrabajadores a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades b) A protección de la discriminación en el empleo.

El numeral aludido, reitera además tener en cuenta: la remuneración, la protección por regímenes de seguridad social, el acceso a la formación, la edad mínima de admisión al empleo o rango, la protección de la maternidad, respeto al derecho de la intimidad. Entre otros, se resalta el literal c) La protección en materia de seguridad social (Sistema General de Pensiones, Sistema General de Seguridad Social en Salud y riesgos profesionales), de conformidad con lo previsto en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen o adicionen o en las disposiciones que regulen los regímenes especiales.

Se recalca el anterior, toda vez, que fue objeto de un análisis de exequibilidad por la corporación guardiana de la constitución, que considero su constitucionalidad en base a:

Artículo declarado **CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE**, 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, por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-337-11 de 4 de mayo 2011, Magistrado Ponente Dr. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

De esa manera, no se puede desconocer el alcance de la Ley, pues procura una adecuación justa en cuanto el respeto por los derechos protegidos constitucionalmente con respecto a los trabajadores, y en este caso del teletrabajador.

4.2.4 Identificar como ha ido evolucionando y que aspectos ha transformado:

Heráclito, filósofo presocrático escribió alguna vez “nadie se baña dos veces en agua del mismo río” aduciendo que todo cambia, todo se transforma y que nada puede ser estático; con esta metáfora se procura demostrar que dicha teoría no es indiferente al aparato judicial y normativo, pues, prueba de ello, es que la Ley aquí enunciada, a la fecha tiene más de años, por lo que es a toda luz, necesaria que se vaya adaptando a las nuevas realidades.

La transformación social, cultural y política del país exige un aparato judicial dinámico, las normas jurídicas “tienen que ser creadas por un acto volitivo concreto, no inferidas como sucede en un sistema estático de una premisa en virtud de una operación intelectual” (KELSEN, Teoría Pura del Derecho) el Autor, precisamente describe la tesis de este sub capítulo, en tanto, que la naturaleza primaria de las normas es responder a una transformación, no puede entonces, atribuirse condiciones estáticas, de ahí que el derecho debe ir siendo adaptado a las nuevas realidades; así pues, se han ajustado nuevas normas dentro del ordenamiento jurídico Colombiano, que regulan el teletrabajo:

Desde el ámbito normativo dinámico, se debe analizar los componentes jurídicos que conforman, transforman y dan prevalencia al Teletrabajo en el ámbito laboral, dentro de ello se encuentra los Decretos, los cuales son normas que pueden proceder del poder ejecutivo, (a diferencia de las Leyes el ejecutivo, dentro de su papel de jefe de gobierno, y suprema autoridad administrativa, le corresponde la regulación y mejoramiento de las condiciones de sus habitantes) este posee un contenido normativo y reglamentario. Para el caso del teletrabajo se abordó el Decreto 0884 del 2012 “Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones.”

La justificación del Decreto, por parte del ministerio de la tecnología y las comunicaciones (TIC) radica, en que le corresponde a él, la masificación y divulgación, apropiación y uso de las tecnologías, como también, el de impulsar y fomentar el teletrabajo en el país; tal y como reza en la parte motiva de la norma.

Es en especial, el fomento del teletrabajo, en que este Decreto se concentra, “(...) implica una nueva forma de organización para las empresas privadas y entidades públicas y por consiguiente de la administración de los recursos físicos, humanos y tecnológicos, en tanto no es necesaria la presencia física del trabajador en el local del empleador” más, se pretende que los empleados que laboren bajo esta modalidad, les corresponda principios y garantías, especialmente el de la igualdad laboral entre trabajadores y teletrabajadores.

Cuyo propósito de esta Ley es promover y regular el teletrabajo, generación de empleo y autoempleo y la utilización de las tecnologías de la información y las telecomunicaciones, además de impulsar una nueva forma de organización para empresas privadas y entidades públicas, dado que no es necesaria la presencia física del trabajador en su lugar de trabajo, y frente a esto la Ley mencionada anteriormente y como motivo para garantizar la igualdad laboral estipula las condiciones laborales especiales que rigen las relaciones entre empleados y teletrabajadores.

Por lo tanto, en su artículo 1 el objeto del presente Decreto es: “establecer las condiciones laborales especiales del teletrabajo y la relación que se dará entre empleadores y tele trabajadores tanto para el sector público como privado y que se desarrolle en el sector público y privado en relación de dependencia.” A partir del primer artículo se comprende que la regulación abarca las relaciones de origen privado, pero también las de carácter público, siendo así que los servidores públicos, también hacen parte.

Al igual que la Ley ampliamente nombrada, este Decreto en el artículo 2 busca definir lo que es el teletrabajo, siendo así, el lector podrá advertir que reúne una serie de conceptos propios al derecho laboral, que se traducen en principios mínimos de toda relación contractual:

Se estipula que el teletrabajo es “una forma de organización laboral regida **por un contrato de trabajo** mediante el desempeño de **actividades que serán remuneradas** y que serán realizadas mediante el uso de las tecnologías de la información y la comunicación sin requerir de la presencia física del trabajador en su lugar específico de trabajo” negritas fuera del texto.

Del párrafo anterior, se infiere que la vinculación bajo esta modalidad, incluye los principios de “realidad sobre las formas” y el de “salario móvil”, de inferencia lógica, este último, no puede ser indiferente a ninguna actividad, mientras que el primero, el principio de realidad sobre las formas, permite, que el empleador, no haga uso de tretas para ocultar una relación laboral, como lo determina el código sustantivo del trabajo, y aún más, este reconocimiento como contrato laboral, le atribuye una carga al empleador, correspondiente a garantizar la seguridad social, de las personas que para el trabajen, hecho que es exigible en el Artículo 3:

En el Artículo 3 menciona que el contrato o vinculación se debe cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 39 del código sustantivo del trabajo y de la seguridad social tanto para servidores públicos como trabajadores particulares, como también tener en cuenta el Artículo 6° de la Ley 1221 del 2008.

Exponiendo las garantías que deben tener los teletrabajadores, las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y los ambientes requeridos, determinar los días y horarios, definir las responsabilidades de los elementos de trabajo y la entrega de los mismos, como también las medidas de seguridad informática.

Tal como lo menciona el Artículo 5, en el sector privado el empleador debe incluir el reglamento interno del trabajo, el uso de equipos, programas y manejo de la información, y la legislación vigente en materia de protección de datos y seguridad.

Mas adelante se, menciona que el empleador debe promover la igualdad entre los teletrabajadores y demás trabajadores ya sea en la empresa privada como entidad pública, contemplando la remuneración, capacitación, formación y acceso a mejores oportunidades

laborales como también los derechos fundamentales laborales. Frente a esto se debe tener en cuenta el artículo del mencionado Decreto, el cual estipula que los teletrabajadores deben estar afiliados al sistema de seguridad social, salud, pensiones y riesgos laborales, de conformidad con las disposiciones contenidas en la Ley 100 de 1993.

Las administradoras de riesgos profesionales (ARP) junto con el ministerio de trabajo deben proveer la normatividad en seguridad en el trabajo y las características propias del teletrabajo, elaborando una guía de prevención en situaciones de riesgo la cual debe ser conocida por el teletrabajador y empleador. La afiliación al Sistema General de Seguridad Social en Riesgos Laborales, la hará el empleador bajo los términos establecidos en el Decreto Ley 1295 de 1994, precisando las actividades que ejecutara el teletrabajador, su sitio de trabajo, las clases de riesgo que se expone, y el horario en que se realizaran estas actividades.

El teletrabajador tiene derecho a auxilio de transporte, siempre y cuando las actividades laborales demanden gastos de movilidad en caso contrario no habrá lugar al auxilio de transporte, también se debe tener en cuenta las horas extras, dominicales y festivos. Si el empleador solicita al teletrabajador mantenerse más de lo previsto al tiempo laborado se debe hacer el pago de las horas extras, tal es el caso para los dominicales y festivos, todo esto lo estipula el artículo 161 del Código Sustantivo de Trabajo y de la Seguridad Social o en el Decreto Ley 1042 de 1978. Estas disposiciones las da el artículo 10° del presente Decreto.

El Decreto 1072 de 2015 en su capítulo 5 nos habla sobre el teletrabajo teniendo en cuenta el Decreto 884 del 2012 que tal como lo menciona en su artículo 1, tiene por objeto establecer las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores y que se desarrolle en el sector público y privado, de igual forma otras disposiciones que son presentadas en este capítulo y que se las tendrán en cuenta a manera de agregado. Como por ejemplo tener en cuenta el artículo 6 de la Ley 1221 del 2008 indicando así las garantías que debe tener el teletrabajador, las cuales ya han sido mencionadas y especificadas en anteriormente y que son relacionadas en el Decreto 884 del 2012.

Pero así como el teletrabajador tiene sus garantías y derechos labores también obligaciones, las cuales serán especificadas a continuación, algunas de ellas son: Participar

en las actividades de prevención y promoción organizadas por la empresa o entidad, Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de Seguridad en el Trabajo de la empresa o entidad, Participar en las actividades de prevención de los riesgos laborales, reportar accidentes e incidentes de trabajo y enfermedades laborales, Atender las instrucciones respecto de uso y apropiación de tecnologías de la información y las comunicaciones, así como respecto de seguridad digital, efectuadas por el empleador, Cumplir eficientemente con las actividades y metas establecidas, presentando los reportes e informes que se le requieran y manejando con responsabilidad la información a su cargo.

Por lo tanto, el Decreto 1072 al tratarse de un Decreto compilatorio de normas y que también busca la actualización de la norma y de las modificaciones introducidas al Decreto único reglamentario del sector Trabajo, tal como se mencionó antes en su capítulo 5 hace mención del teletrabajo y sus disposiciones general a partir de lo estipulado en el Decreto 884 del 2012 “Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones.” Cuyo propósito de esta Ley es promover y regular el teletrabajo mediante el uso de las tecnologías y las telecomunicaciones y garantizar las condiciones laborales especiales en esta modalidad de trabajo.

El teletrabajo por ser una nueva forma de organización laboral ha sufrido cambios y modificaciones en la norma, tal es el caso de nuestro país, partiendo así desde la creación del Decreto 884 del 2012 y siguiendo con el Decreto 1072 del 2015 que en su capítulo 5 especifica sobre las generalidades del teletrabajo y complementa algunas de ellas. Posteriormente surge el Decreto 1227 del 2022 el cual modifica algunos artículos del Decreto 1072 del 2015 teniendo en cuenta Que la Organización Internacional del Trabajo.

A partir de la pandemia generada por el COVID 19 se dieron cambios tecnológicos que repercuten en el campo laboral, conlleva a necesidad de expedir nuevas normas y actualizar las existentes, con el fin de generar instrumentos normativos que permitan a los empleadores y a los trabajadores, hacer frente a esta nueva realidad. Tal como lo menciona el “ARTÍCULO 2.2.1.5.5. Eliminación de adición al Reglamento Interno de trabajo y modificación al Manual de Funciones y Competencias Laborales, se refiere a que no habrá cambios ni modificaciones ya sea en el reglamento interno del trabajo como en el manual de funciones ni competencias laborales.

Respecto al Artículo 2.2.1.5.8 las obligaciones de las partes en el desarrollo del teletrabajo en el numeral 1.5 el empleador debe suministrar al teletrabajador los equipos de trabajo y las herramientas para realizar las tareas, también en el Artículo 2.2.1.5.19 enfatiza que los empleadores y servidores públicos podrán poner a disposición sus equipos y herramientas de trabajo. Se incluye el numeral 1.7 el cual garantiza el derecho a la desconexión laboral buscando no generar problemas en la salud mental, esto teniendo en cuenta la Ley 2191 de 2022 cuyo objeto es crear, regular y promover la desconexión laboral de los trabajadores garantizando el goce del tiempo libre, descansos, permisos mejorando la calidad de vida.

También se incluye el numeral 1.8 en el cual se ordena la realización de evaluaciones medicas ocupaciones teniendo en cuenta la resolución 2346 de 2007 y la resolución 2654 de 2019 del ministerio de salud y protección social, esta resolución establece los parámetros para la práctica de la telemedicina, a través de la conexión virtual con el teletrabajador.

El Artículo 2.2.1.5.16 hace referencia a la reversibilidad del teletrabajo mediante la implementación en los contratos laborales o vinculaciones, esto es que se da la facultad de solicitar en cualquier momento, el retorno a la ejecución de las labores de manera presencial en la empresa, entidad o lugar de trabajo, para el caso de los servidores públicos se tendrá en cuenta las necesidades del servicio y debe ser de inmediato. El Artículo 2.2.1.5.17 está relacionado con la flexibilidad del teletrabajo, el cual se llegará a través de un acuerdo entre el empleador y el teletrabajador, se debe tener en cuenta que esto opera siempre y cuando se cumpla con la jornada laboral semanal establecida ya sea para servidores públicos como privados.

El empleador y el teletrabajador podrán realizar acuerdos para fijar el costo del auxilio mensual que compensará los costos de internet, telefonía fija y móvil energía este será tomado como un auxilio compensatorio de servicios públicos, expresado en el Artículo 2.2.1.5.20. también el empleador y el teletrabajador podrán llegar a un acuerdo para pactar el valor mensual de compensación por el uso de las herramientas de trabajo que son propiedad del trabajador o servidor, esto lo estipula el Artículo 2.2.1.5.21, compensación por el uso de herramientas de trabajo de propiedad del teletrabajador. Y por último el empleador con el teletrabajador pueden llegar a un acuerdo para desarrollar un modelo híbrido de trabajo, donde se labore de manera alternada dos o tres días en casa y en el resto de los días en el

centro de trabajo teniendo en cuenta las necesidades del empleador o de la entidad pública, esto lo refiere el artículo 2.2.1.5.22, desarrollo de teletrabajo suplementario a través de modelos híbridos de trabajo.

La Circular 0027 de 2019 expedida por el Ministerio del Trabajo: la circular si bien no tiene efectos coercitivos, como primera medida; toda vez que su expedición, emana del ministerio del trabajo, pero con fines de aclaración, de ampliación o de resolver alguna duda particular; es por ello que, a lo largo de su lectura, se encuentran remisiones normativas, a los Decretos antedichos o la Ley 1221 del 2008.

Mas, no por ello, no puede ser ignorada en el trabajo que el lector tiene en su poder, pues en ella se encuentran especificaciones y argumentos que contribuyen a mejorar la comprensión del tema bajo estudio; a manera de ejemplo, el Decreto del 2015, enuncia la necesidad de que el empleador visite las condiciones de espacio, y lugar donde se va a desarrollar el objeto del contrato; pues no basta con enunciarlo de manera escrita; si no que se exhorta, a que las condiciones, respondan a criterios técnicos, en cuanto a la postura, características biológicas, ergonómicas, o psicosociales que puedan interferir en el normal desarrollo; responderá además a las exigencias que se hagan desde el Sistema General de Seguridad Social en Riesgos Laborales, la comunicación de novedades, de accidentes de trabajo, la especificación de horarios y más.

4.2.5 Análisis Jurisprudencial.

4.2.5.1 Sentencia C-351 del 2013. La Sentencia referida, de fecha 19 de junio del 2013, del magistrado ponente Jorge Ignacio Pretelt, la cual tiene como antecedentes los siguientes:

Gustavo Gallón, Fátima Esparza Calderón, Juan Camilo Rivera Rúgeles y José Luciano Sanín Vásquez demandaron la constitucionalidad del artículo 3 y del numeral 1 del artículo 6 de la Ley 1221 de 16 de Julio de 2008 “Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.

Normas demandadas: Artículo 3o. Política Pública de Fomento al Teletrabajo:

Para el cumplimiento del objeto de la presente Ley el Gobierno Nacional, a través del Ministerio de la Protección Social, formulará, previo estudio Conpes, una Política Pública de Fomento al teletrabajo. Para el efecto, el Ministerio de la Protección Social contará con el acompañamiento del Ministerio de Comunicaciones, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y el Departamento Nacional de Planeación, el Departamento Administrativo de la

Función Pública, el SENA, y la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales–DIAN. Esta Política tendrá en cuenta los siguientes componentes:

Infraestructura de telecomunicaciones, Acceso a equipos de computación, Aplicaciones y contenidos, Divulgación y mercadeo, Capacitación, Incentivos, Evaluación permanente y formulación de correctivos cuando su desarrollo lo requiera.

Los cargos demandados. Los demandantes, consideran que, al momento de la formulación de la Ley, se incurrió en una omisión legislativa, toda vez que no se incluyó la participación de organizaciones sindicales, esto transgrede la democracia participativa establecida en la constitución. Dicen que al no incluir a los trabajadores dentro del grupo de quienes participaran en el diseño de esta política el legislador incurrió en una omisión legislativa relativa.

Esta omisión considera los demandantes, transgrede los tratados internacionales, los Convenios 87, Convenio 144, Convenio 154 de la OIT, resaltando la obligación que tienen los Estados, de garantizar la participación de los trabajadores en asuntos laborales.

Los accionantes consideran que en virtud del numeral 1 del Artículo 6, los teletrabajadores no tendrían derechos sobre jornadas laborales, pago de horas extras y recargos por trabajo nocturno. En este orden de ideas, se establecería un trato discriminatorio que carece de un fundamento objetivo y razonable.

En esta oportunidad la corte, plantea un problema jurídico que recorre las líneas del análisis, jurisprudencial, doctrinal, y sistémico, y dice que: Los ciudadanos consideran que, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 3 de la Ley 1221 de 2008, incurre en una omisión legislativa relativa que vulnera los postulados constitucionales sobre la participación política y democrática en procesos de toma de decisiones por parte de quienes son afectados directamente como lo son los trabajadores, representados en las organizaciones sindicales.

El ministerio público, también defiende el numeral 1 del Artículo 6 al sostener que el teletrabajo, por ser una modalidad laboral acorde con las nuevas tecnologías de la información, responde a una lógica distinta, y, por tanto, no es posible trasladar toda la normatividad laboral de los trabajadores ordinarios.

Expuesto lo anterior, procede a dictar las consideraciones, resaltando como principal lo siguiente: la Corte, analiza en primera instancia lo dispuesto en el Artículo 2 del Decreto 2067 de 1991, que señala los elementos que debe contener la demanda, esto es el objeto, el concepto, y la consideración de la competencia de la corte. Dice que “En efecto, es necesario

que los razonamientos alegados contengan unos parámetros mínimos que permitan a la Corporación hacer un pronunciamiento de fondo respecto del asunto planteado.” Y “reitera las razones, deben ser claras, ciertas, específicas, pertinentes y suficientes, pues de no ser así, la decisión que adopte la Corte necesariamente debe ser inhibitoria”

Sobre el numeral 1, del Artículo 6, dice que carece de certeza. “Es decir, a los demandantes les correspondía una carga argumentativa adicional que explicara con suficiencia que sus afirmaciones correspondían a una proposición jurídica real y existente “y no simplemente [sobre una] deducida por el actor, o implícita” finalmente dice que:

Así, es necesario que, “(I) que exista una norma sobre la cual se predique necesariamente el cargo; (II) que la misma excluya de sus consecuencias jurídicas aquellos casos que, por ser asimilables, tenían que estar contenidos en el texto normativo cuestionado, o que el precepto omita incluir un ingrediente o condición que, de acuerdo con la Constitución, resulta esencial para armonizar el texto legal con los mandatos de la Carta; (III) que la exclusión de los casos o ingredientes carezca de un principio de razón suficiente; (IV) que la falta de justificación y objetividad genere para los casos excluidos de la regulación legal una desigualdad negativa frente a los que se encuentran amparados por las consecuencias de la norma; y (v) que la omisión sea el resultado del incumplimiento de un deber específico impuesto por el constituyente al legislador”

4.5.1.2. Sentencia C-103 del 2021 Ejemplo de lo anterior, es la Sentencia emitida por la Corte Constitucional *C-103 del 2021*, a cargo del magistrado ponente *Alejandro Linares Castillo*, que tiene por objeto, decidir sobre la inexecutable, de la prenombrada norma.

Se tiene como antecedentes: Manuela Corredor Giraldo, Juan Felipe Parra Rosas y Geison Alexander Galvis evocan la acción pública de inconstitucionalidad, solicitan a la Corte declarar la inexecutable del numeral 1º, del artículo 6, de la Ley 1221 de 2008, que a su tenor dice:

“A los teletrabajadores, dada la naturaleza especial de sus labores no les serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno. No obstante, la anterior, el Ministerio de la Protección Social deberá adelantar una vigilancia especial para garantizar que los teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo.”

Para la fecha, el magistrado sustanciador, admitió el cargo de la demanda por violación de la igualdad, Para el análisis, la sala incluyó los siguientes problemas jurídicos:

I ¿Es vulneratorio del derecho a la igualdad frente a los trabajadores ordinarios, la autorización que se otorga en la Ley, para que a los teletrabajadores no les sean aplicables las normas sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno?

II ¿Desconoce el derecho a la dignidad humana y el mandato de irrenunciabilidad de los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales condicionar el pago de horas extras, dominicales y festivos a los teletrabajadores, cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable la jornada laboral?

y para ello se tuvieron en cuenta las siguientes consideraciones:

- Sobre la exequibilidad del numeral 1° del Artículo 6 de la Ley 1221 de 2008: En primer lugar, la Corte resaltó que el teletrabajo no altera la disponibilidad de los trabajadores respecto del empleador, al entender que se mantiene intacto el elemento de la subordinación, solo que este último se redefine, al permitir el uso de los poderes de dirección y orientación, sin la presencia física del empleado en un sitio específico de trabajo.
- Sobre la jornada máxima, si a petición del empleador se mantiene una jornada laboral más allá de lo previsto en el Artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, o el empleador le asigna más trabajo del normal, se debe excluir cualquier interpretación de la Ley que omita la existencia de un tope destinado a la ejecución de las actividades laborales, por ser manifiestamente contraria a la Carta.
- Finalmente, la sala, en lo que corresponde al derecho al descanso, se resaltó que este es predicable frente al teletrabajo, no solo en virtud del Artículo 53 Superior, en el que se le otorga la condición de garantía mínima de los trabajadores y cuya razonabilidad se advierte al permitir que toda persona recobre sus fuerzas y pueda desarrollar una vida libre por fuera del mundo laboral.

Consideraciones sobre la inexequibilidad de la expresión “*el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable la jornada laboral, y*”, contenida en el parágrafo del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008:

- Considera la corte, que la palabra “verificar” incluida en el precepto normativo, condicionara el pago de los valores suplementarios a la posibilidad de “verificar” la

jornada, lo cual es contrario al derecho a la dignidad humana y al mandato de irrenunciabilidad de los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales.

Lo anterior, concluyó que el numeral 1, de la precitada norma es exequible, a excepción del término “Verificar”, y lo declara inexecutable.

4.2.5.2 Sentencia C- 331 de 202

Es conveniente traer a colación lo que sabiamente la Corte Constitucional ha definido como el derecho a la desconexión laboral; a través de la Sentencia C-331 de 2023; a través de ponencia de Dina Fajardo Rivera; permitiendo en ella definir la diferencia entre la jornada laboral ordinaria, el horario de disponibilidad y la desconexión laboral; haciendo hincapié en esta última y atribuyéndoles un carácter de derecho:

(...) es la garantía que implica que se preserve el descanso, el tiempo libre y que las personas se realicen y definan sus planes más allá del empleo. Esto implica no ser contactadas en el tiempo más allá de la jornada pactada, o que su disponibilidad - o estado de latencia - también tenga un límite, que no puede ser trasgredido.

De lo citado, se infiere que por parte del empleador se deben respetar garantías que pregonan principios de rango superior, como también a partir de una interpretación extensiva del código sustantivo del trabajo; entendiéndose bajo ese tenor, que el descanso constituye un derecho para el empleado.

Y agrega más adelante:

Aun cuando, como se explicó previamente, existe una innegable intersección entre tiempo de trabajo (jornada y disponibilidad) y tiempo de descanso (en este caso desconexión), cada una responde a una dimensión distinta del derecho fundamental al trabajo y del derecho fundamental al descanso.

Bajo el principio de igualdad contenido en norma superior, las prerrogativas nombradas, no pueden ser indiferentes a la modalidad de teletrabajo; habida cuenta que la jornada laboral y la jornada de disponibilidad, en lo absoluto puede interferir en el derecho invocado; es así como el teletrabajador debe acordar a través del contrato de trabajo los horarios y la disponibilidad dentro del respeto a lo ya reglamentado por el código sustantivo del trabajo y la seguridad social.

En Conclusión, Este proceso refleja la necesidad de que las normas laborales sean dinámicas y se acoplen a las transformaciones sociales y tecnológicas, que garantice que todos los trabajadores, independientemente de su modalidad de trabajo, disfruten de condiciones laborales dignas y justas. El teletrabajo, sigue siendo una modalidad que exige

una regulación constante para proteger los derechos de los trabajadores y asegurar su bienestar.

4.3 El Test de Igualdad como Herramienta de Revisión Normativa

Una vez expuestas el marco jurídico que regula la modalidad del teletrabajo en Colombia, se expone a continuación, la situación de los trabajadores que laboran bajo esta modalidad, en paralelo o en comparación, con aquellos que lo hacen de manera ordinaria; se pretende así, encontrar de existir, aquellos desequilibrios, o vacíos legales en las que se pueda incurrir cuando se ejerce una actividad bajo este tipo de vinculación.

La herramienta que permite evidenciar dicha comparación, la plantea el mismo ordenamiento jurídico, esta es conocida como *test de igualdad*, y tiene por vocación determinar si una Ley, norma, o acción del Estado respeta el principio de igualdad consagrado en la Constitución política de 1991, en especial el Artículo 13: *“Todas las personas nacen libres e iguales ante la Ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica”*

El uso de este, al interior del derecho Colombiano, posibilita un proceso jurídico, que permite determinar, analizar y evaluar, si una norma o pronunciamiento por parte del Estado, respeta el principio de igualdad, haciendo hincapié, en donde exista sospecha de discriminación, prácticas vulneradoras; o de tratos diferenciados negativos e injustificados; en otras palabras, se busca a partir de uso, encontrar actos donde los individuos en comparación a otros en circunstancias similares; se encuentren en un nivel de inferioridad.

Se pretende en el presente capítulo determinar a partir del uso de esta herramienta (test de igualdad) si las condiciones actuales de los teletrabajadores resultan discriminatorias al compararla con otros tipos de vinculación.

4.3.1 La Sentencia C-103 del 2021, como punto de partida

A través del mecanismo constituido en la legislación de la acción de inconstitucionalidad, ciudadanos colombianos solicitaron se declare inexecutable el numeral 1° del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008:

A los teletrabajadores, dada la naturaleza especial de sus labores no les serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno. No obstante, la anterior, el Ministerio de la Protección Social deberá

adelantar una vigilancia especial para garantizar que los teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo.

De acuerdo a los demandantes, se debe declarar su inconstitucionalidad por contradecir lo dispuesto en el artículo 13 de la Constitución, pues dicha disposición insta un tratamiento diferenciado entre los “teletrabajadores y [los] trabajadores ordinarios en torno al régimen de jornada laboral, horas extraordinarias y trabajo nocturno”, que no resulta razonable.

La Sentencia C-103 del 2021 de la corte constitucional con magistrado ponente M.P. Alejandro Linares Cantillo, concluye que el teletrabajo le es aplicable para la jornada máxima laboral semanal definida en la Ley, por lo tanto cualquier prestación del servicio que se haga fuera de lo establecido en la jornada laboral debe ser objeto de reconocimiento y pago, junto a esto la corte constitucional aclaro que la figura del teletrabajo es distinta al trabajo en casa, el cual fue adoptado por motivo de la pandemia del Covid-19.

La presente Sentencia hace un estudio de Constitucionalidad de la Ley 1221 del 2008 por medio de la cual se establecen las normas para promover, regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones, sobre todo del Artículo 6º el cual nos habla sobre las Garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los tele trabajadores. Tal es el caso del numeral 1. Menciona que, a los teletrabajadores, dada la naturaleza especial de sus labores no les será aplicable las disposiciones sobre la jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajado nocturno. Lo cual se hará una vigilancia especial por medio del Ministerio de la Protección Social garantizando que los teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo.

Los teletrabajadores por medio de su derecho fundamental realizan una demanda de inconstitucionalidad interpuesta contra el numeral 1º del Artículo 6 de la Ley 1221 de 2008, frente a esto la corte se pronunció debido a que esta disposición contraria a la de igualdad que propone el artículo 13 de la Ley 1221 del 2008 dado que este menciona que no debe haber un trato diferente entre el grupo de teletrabajadores y trabajadores ordinarios, respecto a la jornada laboral, horas extras y trabajo nocturno.

De acuerdo con la demanda, esta disposición resulta contraria a la igualdad (CP art. 13), porque establece un tratamiento diferenciado irrazonable “entre el grupo de teletrabajadores y los trabajadores ordinarios, en torno al régimen de jornada laboral, horas extraordinarias y trabajo nocturno”.

A partir de ello el tribunal realiza un estudio de la demanda y da unas disposiciones resaltando que el teletrabajo corresponde a una modalidad laboral especial de prestación de servicios personales, tanto en la relación del trabajador con el empleador, así como el desarrollo de las actividades, las cuales se hacen necesariamente mediante el uso de las TIC, por lo que no se requiere de la presencia física en un sitio específico o determinado de trabajo, lo cual permite un margen de flexibilidad en la ejecución de las labores.

No obstante, señaló este tribunal que más allá de esta connotación que hace del teletrabajo un contrato especial, le resultan plenamente exigibles a esta modalidad contractual los elementos mínimos, como lo son la prestación de servicios, subordinación y salario mínimo, tampoco la jornada laboral no debe exceder las 48 horas a la semana, tampoco se debe afectar el derecho al descanso del trabajador.

Frente a esto se realizaron unas consideraciones sobre la exequibilidad del numeral 1° del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008, en primer lugar, la corte resalto que los teletrabajadores siguen regidos por el elemento de la subordinación del empleador el cual tiene el poder de dirección y orientación hacia al teletrabajador sin que este se ubique en un sitio específico de trabajo. Por otro lado, respecto a la jornada máxima de trabajo, la corte advirtió que con independencia de que el teletrabajo sea verificable o no, se pueden pactar entre las partes, horarios de trabajo y las normas sobre la jornada laboral, si en caso contrario a esto al empleador se le asigna más trabajo de lo normal establecido se debe tener en cuenta lo que prevalece en el Código Sustantivo del trabajo y los convenios de las OIT.

Respecto al derecho al descanso, su consagración está prevista en el artículo 53 superior, ya que es una garantía mínima de los trabajadores, como derecho que permite desarrollar una vida libre por fuera del mundo laboral. Concluyendo así entonces que el numeral 1° del Artículo 6° de la Ley 1221 de 2008 no atenta contra el aumento de la jornada laboral semanal definida en la Ley, dado que esta norma mencionada no desmejora los derechos sociales de los trabajadores, ya que la jornada máxima semanal sigue siendo la misma, solo que se debe tener en cuenta la flexibilidad de los horarios en la prestación del servicio, como también que no se tiene un control físico directo sobre la actividad y también se entiende que la jornada máxima se establece entre las partes entendiéndose así empleador y empleado.

También la norma expresa que el teletrabajador se somete a unas condiciones especiales de prestación de servicio dado que no está sometido a una presencia física en un lugar de trabajo, donde se tiene en cuenta las metas, resultados y la ejecución de las actividades asignadas, y que esto se hace mediante el uso de las tecnologías las cuales facilitan la flexibilidad, en los horarios de la prestación del servicio sin exceder la jornada máxima legal de 48 horas y que esta jornada se establece mediante mutuo acuerdo entre las partes del contrato de trabajo, tal como lo consagra el artículo 161 del Código Sustantivo de Trabajo.

Además, se tiene en cuenta que el teletrabajo permite la modificación de las reglas sobre la jornada diaria, beneficiando a las dos partes dado que el empleador obtiene sus beneficios, el trabajador dispone y maneja su tiempo, utilizándolo así para su beneficio personal, como también estas particularidades del teletrabajo permiten la generación de empleo a personas con discapacidad y otras condiciones especiales y brinda la oportunidad de obtener un empleo entendiendo sus necesidades.

Para estas consideraciones se tiene en cuenta que el teletrabajador en ningún momento se habilitara una jornada ininterrumpida o de cargas excesivas de trabajo, y si en caso de que esto ocurre, se da una especial vigilancia a cargo del ministerio del trabajo, también se agrega que en caso de que se supere la jornada máxima legal semanal que es acordada por las partes, el legislador propuso un trato igualitario con el trabajador ordinario, estableciendo que tiene derecho al pago de horas extras, dominicales y festivo tal como lo contempla el artículo 6° de la Ley 1221 de 2008).

Finalmente, en la Sentencia también se aclaró que la figura del teletrabajo es distinta al trabajo en casa, adoptado con ocasión de la pandemia del COVID19. En efecto, no se trata de conceptos asimilables, pues mientras el primero se sujeta indispensablemente al uso de las Tecnologías de la información y la comunicación, para el desempeño de la actividad y el contacto con la empresa; el trabajo en casa, como lo establece el Ministerio del Trabajo, responde a una situación ocasional, temporal y excepcional, los requerimientos necesarios para el teletrabajo, y que se constituye en una alternativa viable y enmarcada en el ordenamiento legal, para el desarrollo de las actividades laborales en el marco de la actual emergencia sanitaria.

La Sentencia C-103 del 2021 dentro de sus pretensiones aclara que la figura del teletrabajo es distinta al trabajo en casa el cual fue adoptado por motivo de la pandemia. La Ley 1221 de 2008 establece las normas para promover y regular el teletrabajo y dictan otras disposiciones, la presente Ley en su Artículo 1 tiene por objeto promover y regular el teletrabajo como instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones- Tic, y en su artículo 2 da la definición de teletrabajo, como una forma de organización laboral organización laboral.

Que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a tercero utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

Por su parte la Ley 2088 de 2021 por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones decreta en su artículo 1 tiene por objeto regular la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.

En su artículo 2 da como definición de trabajo en casa entendiéndose la habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

El trabajo en casa está establecido por principios generales como Coordinación de actividades y tareas, la cual se hace desde el mismo momento en que se asignan las tareas o actividades, y se fijan herramientas para el reporte, seguimiento y evaluación así como la comunicación constante, también se garantiza la desconexión laboral como derecho que tiene todo trabajador a disfrutar de su descanso, permiso, vacaciones, el empleador no podrá dar requerimientos al empleado fuera de la jornada laboral establecida.

La jornada de trabajo será regida por las normas previstas en el Código sustantivo del trabajo y en los reglamentos aplicables a los servidores públicos, respecto a horario y jornada laboral. Respecto a las garantías laborales, sindicales y de seguridad social, el servidor público o trabajador del sector privado contara con los mismos derechos y garantías que rigen su relación laboral, como lo son la jornada laboral, horas extras, trabajo nocturno, dominicales y descansos dentro de la jornada laboral, así como también el derecho a la asociación sindical.

Así mismo debe estar afiliado a la administradora de riesgos laborales y esta debe promover programas que permitan garantizar condiciones de física y mental, así como la seguridad en el trabajo, este reporte lo debe hacer el empleador registrando los datos del trabajador, así como la dirección en la que se efectuara el desarrollo de las actividades.

4.3.2 ¿Cómo se realiza el test de inconstitucionalidad?

En este acápite del trabajo se instruye de manera detallada los puntos principales a tener en cuenta al momento de realizar un test de igualdad, para comparar situaciones similares; para tal fin se hace necesario evocar una Sentencia de la corte constitucional, ficha clave para regular el juicio integrado de igualdad con la c15 del 2014. Esta refiere que se deben cumplir con tres criterios principalmente, a saber:

- (i) *Establecer el criterio de comparación: patrón de igualdad o, valga decir, precisar si los supuestos de hecho son susceptibles de compararse y si se compara sujetos de la misma naturaleza;*
- (ii) *Definir si en el plano fáctico y en el plano jurídico existe un trato desigual entre iguales o igual entre desiguales; y*
- (iii) *Averiguar si la diferencia de trato está constitucionalmente justificada, es decir, si las situaciones objeto de la comparación ameritan un trato diferente desde la Constitución. El test de igualdad, que se aplica en el juicio integrado de igualdad, en su metodología busca analizar tres objetos: (i) el fin buscado por la medida, (ii) el medio empleado y (iii) la relación entre el medio y el fin. Según su grado de intensidad, este test puede tener tres grados: estricto, intermedio y leve. Para determinar cuál es el grado de intensidad adecuado a un caso sub judice, este tribunal ha fijado una regla y varios criterios, como se da cuenta enseguida.*

La Sentencia prenombrada, alude que, al momento de ejercer un ejercicio de igualdad, este debe considerar la situación particular de cada caso; pues cada hecho es particular, y dependerá; de la naturaleza del acto a demandar, ejemplo de esto es test leve; en el cual se va a tener en cuenta el *fin y el medio*, el ultimo concepto debe recibir los ajustes necesarios para alcanzar el primero, siempre y cuando no se encuentren prohibidos por la constitución.

Y el segundo, siempre que sea idóneo para conseguir el primero, según la corte constitucional, las reglas enumeradas se fundan a partir de dos consideraciones; el primero es el que funda las consideraciones y competencias del legislador, acompañado de la presunción de constitucionalidad, que existe sobre los pronunciamientos legislativos; existe entonces una oposición o una excepción a dicho principio y es que por medio de esta facultad que la Ley otorga, un ciudadano cualquiera puede advertir la existencia de decisiones arbitrarias.

El test leve busca evitar decisiones arbitrarias y caprichosas del legislador, es decir, decisiones que no tengan un mínimo de racionalidad. El test leve ha sido aplicado por este tribunal en casos en que se estudian materias económicas, tributarias o de política internacional, o en aquellos en que está de por medio una competencia específica definida por la Constitución en cabeza de un órgano constitucional, o en los cuales se trata de analizar una normatividad anterior a la vigencia de la Carta de 1991 derogada pero que surte efectos en el presente.

A su vez, es importante enunciar, la existencia y aplicación de un test estricto, a partir de una clasificación sospechosa que aunque no estén taxativas esconden actos de discriminación, así mismo que dichas enunciaciones tengan efectos sobre personas con debilidad manifiesta, grupos de especial protección, o que pertenezcan a grupos marginados o discriminado o “que la diferenciación afecte de manera grave, prima facie, el goce de un derecho constitucional fundamental; o que se constituya un privilegio.”

Este test busca establecer que el fin sea legítimo e importante, sea porque promueve intereses públicos valorados por la Constitución o por la magnitud del problema que el legislador busca resolver, y que el medio sea adecuado y efectivamente conducente para alcanzar dicho fin.

En resumen, dependiendo de la situación particular, se hace necesario la escogencia de la rigidez del test, pero a la postre los dos finiquitan con la determinación de prácticas abusivas o que colocan al afectado en un nivel de inferioridad con respecto a individuos en las mismas condiciones, por ello es que su importancia es mayúsculo, de esa manera el que la realiza por

medio de una inferencia razonable encuentra en que aspectos un pronunciamiento por parte del Estado resulta discriminatorio.

Es importante citar en este trabajo, lo que dice Edwin Gutarra, docente en Derecho y catedrático universitario de la USMP, en la revista Jurídica; parte su análisis desde un interrogante que será útil para la determinación si una norma o entre dos condiciones es “¿en qué modo determinamos con suficiencia cuando estamos frente a circunstancias contrarias al derecho a la igualdad?”

Para dar respuesta a este interrogante se hace necesario la aplicación del test de igualdad; que a su vez comprende una serie de etapas que a saber son:

- a) Determinación del tratamiento legislativo diferente; b) Determinación de la intensidad de la intervención en la igualdad; c) Determinación de la finalidad del tratamiento diferente (objetivo y fin); d) Examen de idoneidad; e) Examen de necesidad; y f) Examen de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación.

La connotación valorativa; es en este caso, la comparación que se realiza dentro de la escala de ponderación, en similitud de las mismas circunstancias, en donde un sector quede desfavorecido, y agrega además “los juicios de igualdad son siempre juicios valorativos, referidos conjuntamente a las igualdades y desigualdades fácticas y a las consecuencias normativas que se unen a las mismas”

Lo enunciado dice que no del todo se puede aplicar una discriminación, pues esta es justificable en los eventos en que los destinatarios por sus características especiales deban recibir un trato especial, pero no por ello, significa que se incurra en tratos deshonrosos o perjudiciales, si no más bien, de equilibrar el sistema, para aquellas personas que tienen condiciones especiales, reciban por parte del Estado una protección diferenciada y particular. Sin embargo, no por ello todo trato discriminatorio debe ser aceptado, aun cuando exista una norma que introduzca un trato diferenciado entre los destinatarios, en ese caso se debe aplicar y adaptar una justificación que prohíba la discriminación, y con mayor razón cuando esta goza de presunción de legalidad, en ese sentido, con mayor eficacia se debe poner atención ante posibles sesgos que conduzcan a la discriminación.

Al igual que la Sentencia prenombrada el autor referido, hace alusión también al grado de intervención por parte del tribunal encargado de su revisión:

La intensidad de la intervención constituye una variable (3) a ser utilizada en el subexamen de necesidad, más su inclusión como paso previo reside en la necesidad de analizar si la discriminación se sustenta en algunos de los motivos proscritos por el artículo 2 inciso 2 de la Constitución, o bien si está fuera de ellos, y, además, si se

produce el impedimento del ejercicio o goce de un derecho fundamental, de un derecho meramente legal o de un interés legítimo.

Finalmente, el autor, presenta la imperiosa necesidad de adoptar también, exámenes de idoneidad y necesidad, con el fin de hacer un mejor análisis sobre la norma a demandar, que se caracterizan por implicar los “pasos previos al escenario de comparación final entre dos derechos fundamentales.”

En conclusión, el análisis del marco jurídico del teletrabajo en Colombia y su comparación con el trabajo ordinario evidencia posibles vacíos normativos que pueden generar tratos diferenciados injustificados. A través del test de igualdad, se busca determinar si las condiciones de los teletrabajadores resultan discriminatorias. La Sentencia C-103 de 2021 marcó un precedente al reconocer el derecho de los teletrabajadores a la jornada máxima laboral y el pago de horas adicionales, diferenciándolos del trabajo en casa y reafirmando la necesidad de garantizar la equidad en su regulación.

RECOMENDACIONES

Para la realización de este tipo de investigaciones que se destacan por el análisis jurídico se recomienda partir de la base de trabajos realizados en este campo, especialmente en el teletrabajo, sus implicaciones y estudios realizados al respecto, esto ayuda a enfocar la investigación y darle una guía que facilitara el desarrollo de la investigación, como la investigación está orientada hacia el análisis jurídico se debe realizar un estudio jurisprudencial de la norma, apoyándonos en Leyes, Decretos, sentencias y otros documentos de este aspecto, con esto se busca delimitar los documentos y hacer un estudio a profundidad.

A nivel general se recomienda a la academia afianzar la investigación, y fortalecer la misma, creando lazos que permitan el estudio de los hechos sociales y las relaciones que se crean en la sociedad, involucrando al Estado y las empresas en la mejora de las condiciones de vida de los ciudadanos en aspectos económicos y sociales. Uno de ellos el ámbito laboral donde está en continuo cambio y con la implementación y auge de las tecnologías han llevado a crear nuevas condiciones que necesitan un nuevo estudio para mejorar la productividad y la calidad de vida de los empleados.

Y es aquí donde interviene el estado y los ministerios de trabajo y de Tics en la implementación de una normatividad que esté acorde a las necesidades de los trabajadores como también para los empresarios, realizando seguimientos y regulaciones en la modalidad de teletrabajo, teniendo en cuenta los horarios, la jornada laboral, las herramientas y elementos de trabajo, como también la instauración y seguimiento en la implementación de programas de seguridad y salud en el trabajo.

ERRORES COMETIDOS

En el ejercicio investigativo, se es necesario agotar una serie de etapas, procedimientos, y procesos que conllevan a resolver un problema jurídico, en ocasiones el investigador parte de una hipótesis, que, al término del trabajo de campo, se puede deducir si se cumplió con lo proyectado o por el contrario los resultados no se acercaron a la hipótesis inicial; esto en ocasión a que el aspecto académico suele distanciarse de los resultados en el trabajo de campo al interior del grupo de estudio.

El trabajo que se desarrolló de manera acorde al cronograma de actividades, no es exento de incurrir en errores o aspectos que se hayan dejado de tratar, pues durante el desarrollo, de la investigación se pudo advertir las limitaciones a las que se enfrentaban al haber escogido el tema y esto es los minúsculos estudios que hayan abordado el tema del teletrabajo en Colombia, estrictamente sobre el análisis jurisprudencial.

Es por ello, que se orientaba en ocasiones a asimilarlo con otras modalidades como el trabajo en casa, o trabajo remoto, hecho que incluso fue adoptado por quien, en un inicio, como evaluador, al hacer la introspección, incurrió en la confusión; de tal suerte, que el espectro de investigación se encontraba bastante limitado, razón suficiente para ampliar el espacio y tiempo de investigación.

Un segundo aspecto que se debe considerar como oportunidad de mejora, al término del trabajo, es una extensión mayúscula en el desarrollo del trabajo, para la investigación la cantidad total del trabajo, como aporte a la academia si bien tiene un bagaje importante, la extensión puede ocasionar desinterés por quienes deseen investigar en el mismo tema.

CONCLUSIONES

Al realizar la revisión bibliográfica sobre el teletrabajo se encontró que es escasa y se especifica en ciertos aspectos teóricos que no profundizan en su análisis, en el campo jurídico el teletrabajo está regido por el campo normativo el cual ha tenido cambios desde la creación de la Ley 1221 de 2008, enfatizándose en la forma en cómo se organizan las empresas en el ámbito público como privado, como también en la relación entre empleador y empleado, las condiciones labores, sus deberes y derechos y riesgos laborales.

También se ha encontrado estudios prácticos sobre el teletrabajo donde se clasifica a este como una forma de organización laboral que no lleva mucho tiempo desde su establecimiento en los sectores económicos como sociales, frente a esto se han encontrado aspectos positivos como el aumento de la productividad, la reducción de costos, el aumento y la favorabilidad en la calidad de vida, la inclusión social, dado que personas con diferentes condiciones especiales pueden acceder a esta forma de trabajo.

Otros aspectos que también están asociados es que se adapta con mayor facilidad a las condiciones de las empresas y también contribuye con el medio ambiente mediante la reducción en el tráfico vehicular, por otra parte, el teletrabajo permite una mayor flexibilidad en el desarrollo de las actividades, cumplimiento de metas como también en la jornada laboral.

Como se ha mencionado anteriormente los beneficios que se obtienen con la implementación del teletrabajo son bastantes y contribuyen en la mejora de las empresas, como también del bienestar de los trabajadores, pero también se debe mencionar que, para adoptar esta modalidad de trabajo, las entidades públicas como privadas deben afrontar con un gran número de dificultades, que a la final se convierten tanto en retos como obstáculos en la ejecución del teletrabajo. Para ello el Estado ha intervenido empezando por la reglamentación, la expedición de Leyes y Decretos, como también a través del ministerio del trabajo y las Tics creando una guía sobre el teletrabajo la cual sirve como modelo de implementación en las empresas, estos instrumentos han contribuido y dan los parámetros a seguir en el ámbito laboral y en su organización.

Pero estos instrumentos o aportes no han sido suficientes para afrontar los retos que se han generado en esta nueva modalidad de trabajo, algunos de ellos se relacionan con la dificultad que se da en la supervisión del trabajo, entendiéndose que se debe crear acuerdos

entre las partes para la vigilancia, también llevar una contabilidad de las horas laboradas, dado que el teletrabajo permite una flexibilidad en la jornada laboral, otro aspecto también es el manejo y uso de datos que son confidenciales y exclusivos para la empresa, entre otros factores que son tenidos en cuenta en la normatividad jurídica pero que al realizar un análisis no resultan suficientes.

Al realizar el análisis de la normatividad vigente del teletrabajo en el ordenamiento colombiano, se encontró que en algunos escenarios queda incompleta o no es lo suficiente en las relaciones laborales que se crean en esta modalidad, dado que el empleador asume responsabilidades que se dejan a su criterio, tal es el caso del reporte y cubrimiento de los riesgos laborales, el control en la realización de las actividades, el auxilio de la conectividad, la aplicabilidad del reglamento interno de trabajo, las sanciones y procedimientos a aplicar, como también los elementos de trabajo para el desarrollo de las actividades.

Por lo tanto, el ordenamiento jurídico en el campo del teletrabajo ha sufrido cambios desde su inicio, estos han procurado buscar las mejoras y adecuaciones en este campo laboral, mediante la implementación de Leyes, Decretos y sentencias. Estos elementos han contribuido y han traído algunas implicaciones para el teletrabajo, así como también para las empresas y sus empleados, pero en cierta medida estas reformas se han quedado cortas dado el amplio panorama del teletrabajo, junto a esto sin desconocer que estamos en una era de la tecnología que necesita un estudio a profundidad para integrar a las herramientas tecnológicas con el ser humano.

Mediante la presente investigación se analizó las condiciones laborales y características especiales de los teletrabajadores, teniendo en cuenta las modificaciones normativas que se han hecho en Colombia a partir de la expedición de la Ley 1221 del 2008, la cual regula la modalidad del teletrabajo, en este estudio se encontró que el teletrabajador tiene los mismos derechos y garantías que un trabajador tradicional, por lo tanto se deben respetar sus condiciones como sus derechos adquiridos y promulgados desde la constitución, también que las condiciones laborales deben ser las adecuadas para el desarrollo de las actividades y la ejecución de las mismas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aranda, J. T. (2021). Las condiciones de trabajo aplicables a los trabajadores empleados en las contratas. *Dialnet*, 115-135.
- Barona, R. (2012). El teletrabajo como un modelo de organización laboral. RML año XVIII, (2).
- Bolívar Troncoso, Cabrera Figueroa Real Fernández; Teletrabajo desde la percepción del Teletrabajador''; especialización gestión humana, Universidad piloto de Colombia
- Camacho Solis, J. I. (2021). El teletrabajo, la utilidad digital por la pandemia del COVID-19. *Scielo*, 122-155.
- Camacho Solis, Julio Ismael. El teletrabajo, la utilidad digital por la pandemia del COVID-19. *Rev. latinoam. derecho soc* [online]. 2021, n.32 [citado 2024-03-24], pp.125-155. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702021000100125&lng=es&nrm=iso. Epub 22-Nov-2021. ISSN 2448-7899. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2021.32.15312>.
- Clavijo Caceres, D., Guerrero, M. D., & Yañez, M. D. (2014). *Metodo, Metodología y técnicas de la investigación aplicados al derecho*. Bogotá: Grupo editorial Ibañez.
- Cedillo, X. G. (2022). Teletrabajo. *Praxis de la Justicia Fiscal y administrativa*, 1-17.
- Cerda, H. (1993). *Los elementos de la investigación*. Quito: Abya Yala.
- Constitución Política de Colombia*. (1991). Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html
- Congreso de la República de Colombia. (2008, 16 de julio). Ley 121 del 2008. Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones; recuperado de: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/Ley_1221_2008.html
- Corte Constitucional, Sala plena de la corte constitucional. (2013, 19 de junio). Sentencia351 - 2013 (Jorge Ignacio Pretelt).
- Corte Constitucional, Sala plena de la corte constitucional. (2021, 21 de abril). SentenciaC 103 - 2021 (Alejandro Linares Castillo).
- Corte Constitucional, sala plena de la corte constitucional (2023, 20 de agosto) SentenciaC 331 - 23 (Diana Fajardo Rivera)

Decreto Ley 2663. (05 de Agosto de 1950). publicado en el Diario Oficial No 27.407 del 9 de septiembre de 1950.

Great Place To Work. (13 de 06 de 2022). La Historia del Teletrabajo. Obtenido de ¿Cómo nació el teletrabajo?: <https://greatplacetowork.es/historia-teletrabajo/>

Gonzales Quevedo Laura; La consolidación del teletrabajo tras la pandemia del Covid 19, monografía para obtener el título de pregrado en dirección de empresas ; universidad Cantabria de España; (2021)

Levaggi, V. (04 de Agosto de 2004). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de ¿Qué es el trabajo decente?: [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm#:~:text=Virgilio%20Levaggi%20\(*\)-,Trabajo%20decente%20es%20un%20concepto%20que%20busca%20expresar%20lo%20que,humana%20m%C3%A1s%20amplia%20que%20aquel.](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm#:~:text=Virgilio%20Levaggi%20(*)-,Trabajo%20decente%20es%20un%20concepto%20que%20busca%20expresar%20lo%20que,humana%20m%C3%A1s%20amplia%20que%20aquel.)

MIN. TIC, M. d. (12 de Marzo de 2020). *Todo lo que se debe saber sobre el teletrabajo*. Obtenido de ¿Qué es el teletrabajo?: <https://www.mintic.gov.co/portal/inicio/Sala-de-prensa/Noticias/126148:Todo-lo-que-se-debe-saber-sobre-el-teletrabajo>

MIN TIC, M. d. (Noviembre de 2022). *¿Teletrabaja? Esto es lo que debe saber sobre reversibilidad laboral*. Obtenido de <https://teletrabajo.gov.co/814/w3-article-273103.html>

Ministerio del Trabajo; Circular 0027 de 2019; precisiones sobre la implementación del teletrabajo; 12 de abril del 2019.

Presidencia de la República de Colombia; Decreto Ley 884 del 2012; (2020, 17 de Marzo). Decreto 417 [con fuerza de Ley]. Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones. <https://www.regiones.gov.co/Inicio/assets/files/51.pdf>

Presidencia de la República de Colombia; Decreto Ley 1072 del 2015; (26 de mayo del 2015). Decreto 417 [con fuerza de Ley]. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo <https://www.regiones.gov.co/Inicio/assets/files/51.pdf>

Sampieri Hernandez, r., Collado Fernandez, C., & Baptista, L. P. (1991). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGRAW - HILL INTERAMERICANA DE MÉXICO, S.A.

Teletrabajo. (s. f.). <https://www.teletrabajo.gov.co/814/w3-article-273190.html>

Teletrabajo. (s. f.-b). <https://teletrabajo.gov.co/814/w3-article>

39286.html#:~:text=Durante%20la%20jornada%20de%20Teletrabajo%20cierre%20las%20p%C3%A1ginas,los%20sistemas%20operativos%2C%20antivirus%2C%20navegadores%20y%20programas%20institucionales

Tellez, J. (s.f.). Teletrabajo. *Instito de investigaciones Jurídicas UNAM*, 729-739.

Universidad Estatal a Distancia. (s.f.). *Programa de Teletrabajo*. Obtenido de <https://www.uned.ac.cr/viplan/teletrabajo/normativa/normativa-nacional>

Valdés Castro, E., Castillo Tabares, R., & Duran Peralta, J. (2013). *Tecnologías De Información Y Teletrabajo; Su Estado En Colombia*. Editorial Universidad Santiago De Cali, -.

Villabella Armangol, C. M. (2009). Los metodos en la investigación jurídica, algunas precisiones. *Investigaciones jurídicas UNAM*, 921-953.



UNIVERSIDAD
CESMAG
NIT: 800.109.387-7
UNIVERSIDAD DE INVESTIGACION

CARTA DE ENTREGA TRABAJO DE GRADO O
TRABAJO DE APLICACIÓN – ASESOR(A)

CÓDIGO: AAC-BL-FR-032

VERSIÓN: 1

FECHA: 09/JUN/2022

San Juan de Pasto, 26 de mayo de 2025

Biblioteca
REMIGIO FIORE FORTEZZA OFM. CAP.
Universidad CESMAG
Pasto

Saludo de paz y bien.

Por medio de la presente se hace entrega del Trabajo de Grado / Trabajo de Aplicación denominado TELETRABAJO EN COLOMBIA: ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL SOBRE LAS REFORMAS LEGALES Y SUS IMPLICACIONES, presentado por los autores Jesús Andrés Arcos Bravo, Jessica Estefania Jimenez Guerrero y Yirlyan Ahilin Ponce Muñoz del Programa Académico De Derecho al correo electrónico biblioteca.trabajosdegrado@unicesmag.edu.co. Manifiesto como asesor, que su contenido, resumen, anexos y formato PDF cumple con las especificaciones de calidad, guía de presentación de Trabajos de Grado o de Aplicación, establecidos por la Universidad CESMAG, por lo tanto, se solicita la paz y salvo respectivo.

Atentamente,

Francisco E. Paz Obando

FRANCISCO PAZ OBANDO
C.C. 12.752.917
DERECHO
3162916537
fepaz@unicesmag.edu.co



UNIVERSIDAD
CESMAG

NO. 850.100.287.7
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE GRADO O TRABAJOS DE APLICACIÓN EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL

CÓDIGO: AAC-BL-FR-031

VERSIÓN: 1

FECHA: 09/JUN/2022

INFORMACIÓN DEL (LOS) AUTOR(ES)	
Nombres y apellidos del autor: JESUS ANDRES ARCOS BRAVO	Documento de identidad: 1.004.232.445
Correo electrónico: arcosandres214@gmail.com	Número de contacto: 3173015182
Nombres y apellidos del autor: JESSICA ESTEFANIA JIMENEZ GUERRERO	Documento de identidad: 1.085.340.277
Correo electrónico: Jessicajg0698@gmail.com	Número de contacto: 3188625740
Nombres y apellidos del autor: YIRLYAN AHILIN PONCE MUÑOZ	Documento de identidad: 1.085.335.422
Correo electrónico: Yirlian.ponce.ljfi@gmail.com	Número de contacto: 3155190486
Nombres y apellidos del asesor: FRANCISCO PAZ OBANDO	Documento de identidad: 12.752.917
Correo electrónico: fepaz@unicemag.edu.co	Número de contacto: 3162916537
Título del trabajo de grado: TELETRABAJO EN COLOMBIA: ANALISIS JURISPRUDENCIAL SOBRE LAS REFORMAS LEGALES Y SUS IMPLICACIONES	
Facultad y Programa Académico: Facultad de Ciencias Sociales y Humanas, Programa de Derecho	

En mi (nuestra) calidad de autor(es) y/o titular (es) del derecho de autor del Trabajo de Grado o de Aplicación señalado en el encabezado, confiero (conferimos) a la Universidad CESMAG una licencia no exclusiva, limitada y gratuita, para la inclusión del trabajo de grado en el repositorio institucional. Por consiguiente, el alcance de la licencia que se otorga a través del presente documento, abarca las siguientes características:

- La autorización se otorga desde la fecha de suscripción del presente documento y durante todo el término en el que el (los) firmante(s) del presente documento conserve (mos) la titularidad de los derechos patrimoniales de autor. En el evento en el que deje (mos) de tener la titularidad de los derechos patrimoniales sobre el Trabajo de Grado o de Aplicación, me (nos) comprometo (comprometemos) a informar de manera inmediata sobre dicha situación a la Universidad CESMAG. Por consiguiente, hasta que no exista comunicación escrita de mi(nuestra) parte informando sobre dicha situación, la Universidad CESMAG se encontrará debidamente habilitada para continuar con la publicación del Trabajo de Grado o de Aplicación dentro del repositorio institucional. Conozco(conocemos) que esta autorización podrá revocarse en cualquier momento, siempre y cuando se eleve la solicitud por escrito para dicho fin ante la Universidad CESMAG. En estos eventos, la Universidad CESMAG cuenta con el plazo de un mes después de recibida la petición, para desmarcar la visualización del Trabajo de Grado o de Aplicación del repositorio institucional.
- Se autoriza a la Universidad CESMAG para publicar el Trabajo de Grado o de Aplicación en formato digital y teniendo en cuenta que uno de los medios de publicación del repositorio institucional es el internet, acepto(amós) que el Trabajo de Grado o de Aplicación circulará con un alcance mundial.

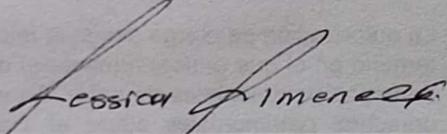
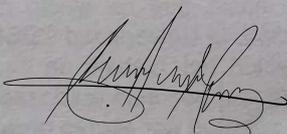
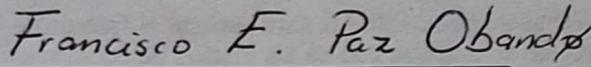
- c) Acepto (aceptamos) que la autorización que se otorga a través del presente documento se realiza a título gratuito, por lo tanto, renuncio(amos) a recibir emolumento alguno por la publicación, distribución, comunicación pública y/o cualquier otro uso que se haga en los términos de la presente autorización y de la licencia o programa a través del cual sea publicado el Trabajo de grado o de Aplicación.
- d) Manifiesto (manifestamos) que el Trabajo de Grado o de Aplicación es original realizado sin violar o usurpar derechos de autor de terceros y que ostento(amos) los derechos patrimoniales de autor sobre la misma. Por consiguiente, asumo(asumimos) toda la responsabilidad sobre su contenido ante la Universidad CESMAG y frente a terceros, manteniéndose indemne de cualquier reclamación que surja en virtud de la misma. En todo caso, la Universidad CESMAG se compromete a indicar siempre la autoría del escrito incluyendo nombre de(los) autor(es) y la fecha de publicación.
- e) Autorizo (autorizamos) a la Universidad CESMAG para incluir el Trabajo de Grado o de Aplicación en los índices y buscadores que se estimen necesarios para promover su difusión. Así mismo autorizo (autorizamos) a la Universidad CESMAG para que pueda convertir el documento a cualquier medio o formato para propósitos de preservación digital.

NOTA: En los eventos en los que el trabajo de grado o de aplicación haya sido trabajado con el apoyo o patrocinio de una agencia, organización o cualquier otra entidad diferente a la Universidad CESMAG. Como autor(es) garantizo(amos) que he(hemos) cumplido con los derechos y obligaciones asumidos con dicha entidad y como consecuencia de ello dejo(dejamos) constancia que la autorización que se concede a través del presente escrito no interfiere ni transgrede derechos de terceros.

Como consecuencia de lo anterior, autorizo (autorizamos) la publicación, difusión, consulta y uso del Trabajo de Grado o de Aplicación por parte de la Universidad CESMAG y sus usuarios así:

- Permiso (permitimos) que mi (nuestro) Trabajo de Grado o de Aplicación haga parte del catálogo de colección del repositorio digital de la Universidad CESMAG por lo tanto, su contenido será de acceso abierto donde podrá ser consultado, descargado y compartido con otras personas, siempre que se reconozca su autoría o reconocimiento con fines no comerciales.

En señal de conformidad, se suscribe este documento en San Juan de Pasto a los 26 días del mes de mayo del año 2025

	
Nombre del autor: <u>Jesus Andres Arcos</u>	Nombre del autor: <u>Jessica Jimenez Guerrero</u>
	
Nombre del autor: <u>Kirlyan Ahilin Ponce</u>	
	
Nombre del asesor: <u>Francisco E. Paz Obando</u>	