



UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS
PRIMER CLAUSTRO UNIVERSITARIO DE COLOMBIA
T U N J A

UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS,
SECCIONAL TUNJA

FACULTAD DE DERECHO



REVISTA DE DERECHO PRINCIPIA IURIS

27

Tunja, 2017 - I



OPEN  ACCESS

descarga gratuita

<http://revistas.ustatunja.edu.co/index.php/piuris>

<i>Principia IURIS</i>	<i>Tunja, Colombia</i>	<i>Vol. 14</i>	<i>No. 27</i>	<i>F. 27</i>	<i>pp. 291</i>	<i>Enero Junio</i>	<i>2017 - I</i>	<i>ISSN: 0124-2067</i>
------------------------	----------------------------	----------------	---------------	--------------	----------------	------------------------	-----------------	------------------------

Entidad Editora

Universidad Santo Tomás, Seccional Tunja.

Editor

Daniel Felipe Garavito Rincón

Número de la revista

Veintisiete(27)

Primer Semestre de 2017

Periodicidad

SEMESTRAL

ISSN

0124-2067

Dirección postal

Centro de Investigaciones Socio-Jurídicas
Universidad Santo Tomás, Seccional Tunja
Calle 19 # 11-64. Tunja, Boyacá, Colombia
Teléfono: (8) 7440404 Exts.: 31239 – 31231

Correo electrónico

revistaprincipia@ustatunja.edu.co
daniel.garavito@usantoto.edu.co

Diseño y Diagramación:

Santiago Suárez Varela

Corrección de Estilo:

Fray Ángel Beltrán, O.P.

Revisión inglés:

Instituto de Idiomas
Universidad Santo Tomás, Seccional Tunja

Revisión francés y portugués:

Carlos Manuel Araque

Anotación: El contenido de los Artículos es responsabilidad exclusiva de sus autores. Todos los derechos reservados, la reproducción total o parcial debe hacerse citando la fuente. Hecho el depósito legal.

LEGISLACIÓN LABORAL PARA EL TELETRABAJO¹
LABOUR LEGISLATION FOR TELEWORKING
LÉGISLATION DU TRAVAIL POUR LES
TÉLÉCOMMUNICATIONS

Fecha de recepción: 5 de noviembre de 2016

Fecha de aprobación: 30 de noviembre de 2016

Diana Cristina Rodríguez Moreno ²

-
- 1 Este trabajo puede ser catalogado como un artículo de revisión, muestra el concepto de teletrabajo, consecuencias positivas y negativas en el trabajador, la empresa y la sociedad, sus formas, uso en las organizaciones empresariales, así como la revisión de legislación sobre el tema en algunos países. Corresponde a un resultado del proyecto de investigación “El trabajo en la Economía del Conocimiento” del grupo de investigación INNTEC de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia).
- 2 Magíster en Administración, Universidad Nacional de Colombia. Docente Escuela de Administración de Empresas. Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. diana.rodriguez@uptc.edu.co. Grupo de Investigación INNTEC.

Resumen

Este trabajo corresponde al resultado de la revisión de literatura científica y jurídica acerca del teletrabajo, para establecer su concepto, dimensiones, ventajas y desventajas para los trabajadores, empresas y la sociedad. Presenta también lineamientos jurídicos para el teletrabajo en Europa, Estados Unidos y Colombia.

Palabras Clave

Teletrabajo, legislación laboral.

Abstract

This work is the result of scientific and legal literature review, on teleworking, to establish its concept, dimensions, advantages and disadvantages for workers, companies and society. Also it provides legal guidelines for telework in Europe, United States and Colombia.

Keywords

Telework, telecommuting, labour law.

Résumé

Ce travail correspond au résultat de l'examen de la littérature scientifique et juridique sur le télétravail, pour établir son concept, les dimensions, les avantages et les inconvénients pour les travailleurs, les entreprises et la société. Il fournit également des lignes directrices juridiques pour le télétravail en Europe, aux États-Unis et la Colombie.

Mots-clés

Télétravail, droit du travail.

Resumo

Este trabalho corresponde ao resultado da revisão da literatura científica e jurídica sobre o teletrabalho, para estabelecer seu conceito, dimensões, vantagens e desvantagens para trabalhadores, empresas e a sociedade. Apresenta também diretrizes jurídicas para o teletrabalho na Europa, Estados Unidos e Colômbia.

Palavras-Chave

Teletrabalho, legislação laboral.

Metodología

Este es un artículo de revisión que posee un enfoque cualitativo basado en estudio de artículos de revistas científicas identificados en Scopus y después extraídos de Springer, Science Direct, Bases Ebsco, y otros de Scielo, Redalyc, acerca del teletrabajo y la legislación sobre el mismo en Europa y Estados Unidos, también se identifica la legislación colombiana sobre el tema a través documentos de la página web del Ministerio del Trabajo.

Introducción

El objetivo es presentar el resultado del trabajo de revisión, acerca de una reciente forma relación de trabajo, el teletrabajo, que ha surgido gracias al auge de las tecnologías de información y comunicación, y su uso para hacer más eficientes y menos costosas las operaciones empresariales, en la continua búsqueda de competitividad. Las redes de comunicación, permiten una alta movilidad de la fuerza de trabajo en diversas localizaciones alrededor del mundo (Bayrak, 2012)

El teletrabajo puede revolucionar la estructura de las empresas (Roca & Martínez, 2005). No solo ha implicado un cambio en las rutinas empresariales y en sus formas de hacer las cosas, también ha generado la necesidad de que los gobiernos y legisladores de los países, discutan y legislen acerca de la tendencia creciente del teletrabajo y la legislación laboral. El avance tecnológico y el teletrabajo no han sido acompañados de adelantos en el marco jurídico que regule las relaciones. (Sáez, Querol, & López, 2007)

1. Aspectos generales del teletrabajo

La Real Academia de la Lengua Española, indica que el teletrabajo es aquel que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación, para cumplir con las cargas laborales asignadas (rae.es). Tele es distancia (rae.es), teletrabajo es trabajo a distancia. En la literatura académica, se ha denominado telework, telecommuting, mobile work, virtual work. (Morris, 2009) flexible work, distance work, electronic home work, mobile work, full- and part-time home work. (van den Broek & Keating, 2011). El teletrabajo hace uso de las tecnologías de información y comunicación³, puede

3 Las TIC corresponden a los recursos tecnológicos, hardware y software que permiten el almacenamiento, procesamiento, almacenamiento y distribución de información. Forman parte de las TIC, las redes de telecomunicaciones, computadores, teléfonos móviles, personal digital assistant (PDA), internet, páginas web, blogs, chats, cámaras digitales, reproductores de mp3, mp4, etc., reproductores y quemadores de DVD, GPS y otros. (Toboso, 2011).

ser de tiempo parcial o completo. (Osio, 2010), es decir, parte del trabajo puede ser desarrollado lejos de las instalaciones de la empresa y la otra parte en estas, así el empleado puede gastar todo o parte de su tiempo regular de trabajo, en otra ubicación distinta a las oficinas del empleador. (Ostroff, 2008). Son todas las actividades realizadas lejos del lugar habitual de trabajo y que requieren del uso intensivo de tecnologías de información y comunicación. (Galluser, 2005) (Osio, 2010). El teletrabajo se hace en cualquier lugar y en cualquier tiempo. (Tunal, 2012).

Es una forma de trabajo flexible sin que se requiera la presencia del trabajador en la empresa durante todo su horario habitual, utilizando las TIC. (Rodríguez, 2007). La localización del trabajador es parcial o totalmente autónoma de la ubicación del empleador. (Verano, Suárez & Sosa, 2014). El teletrabajo puede ser trabajo en el domicilio del trabajador pero también en cualquier parte lejos de las instalaciones de la empresa. De acuerdo con el convenio 177 de la OIT el trabajo a domicilio, es aquel que una persona realiza en su domicilio o en locales distintos a los del empleador, a cambio de una remuneración y con el objetivo de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones establecidas por el empleador, sin importar quién proporcione elementos, equipo y/o materiales. (OIT, 2000). El trabajo puede realizarse desde casa, habitaciones de hotel, hoteles, oficinas de clientes, automóviles, trenes, etc. (Mello, 2007).

Su nacimiento está ligado a la crisis del petróleo de los años 70. (He & Hu, 2015). Se generó como una alternativa para disminuir el desplazamiento de las personas a lugares de trabajo y así mermar el consumo energético de derivados del petróleo (Galluser, 2005). Hace 15 años el teletrabajo era escaso en la práctica de negocios en países como España (Kahale, 2003), igualmente en América Latina, en Canadá en el año 1997 los teletrabajadores correspondían a 7% y en Estados Unidos el 10% (Schweitzer & Duxbury, 2006). En Estados Unidos para el 2007, el 30% de la fuerza laboral trabajaba en casa al menos tiempo parcial. (Mello, 2007). Para el año 2008, de acuerdo con *The Economist*, en Estados Unidos y la Unión Europea al rededor del 16% de los empleos eran teletrabajadores de manera parcial o total. (Ostroff, 2008).

El teletrabajo se asocia con una serie de beneficios en diversos ámbitos empresarial, económico, ambiental y social como: reducción de costos de la empresa, debido a la disminución de la necesidad de espacio para oficinas y parqueaderos; reducción de consumo de energía; descenso del absentismo; retención de empleados especializados; aumento de la productividad; disminución en el transporte que se relaciona con menor consumo de combustible y contaminación atmosférica. (Kitou & Horvath, 2008). Estudios teóricos y empíricos revelan los beneficios mencionados: En análisis de modelo para teletrabajo, se mostró que hay significativos beneficios financieros en programas de teletrabajo (Kitou & Horvath, 2008). En un estudio con 180 trabajadores, se encontró que el teletrabajo genera una experiencia de trabajo más positiva, el personal

entrevistado reportó niveles más altos de rendimiento y satisfacción en el trabajo. (Vega, Anderson, & Kaplan, 2015). Los teletrabajadores mostraron mayor motivación en estudio en dependencias del Gobierno Federal de Estados Unidos. (Caillier, 2015). Con la revisión de numerosos estudios He and Hu (2015) indican los beneficios del teletrabajo para el empleado como la mejora del balance entre la vida familiar y el trabajo, permite el cuidado de familiares como niños, mayor productividad durante las horas de trabajo y una actitud más positiva. (He & Hu, 2015). En Singapur un estudio a 285 empleados de una empresa de tecnología de información, confirmó que los empleados serían menos propensos a terminar la relación de trabajo si la compañía ofrece el teletrabajo como una opción. (Wang, Zhang, & Xu, 2004).

Es una innovación organizacional de deslocalización productiva que intentó dar salida a crisis financieras de la década del setenta producida por el mayor uso y utilidad de las tecnologías de información y comunicación. (Tunal, 2012). Como estrategia de gestión de Recursos Humanos en las empresas ha disminuido costos, ha incrementado la eficiencia y eficacia en la relación con clientes y proveedores, ha aumentado la productividad, también las organizaciones han tenido la posibilidad de contar con personal valioso que, por diferentes razones familiares, personales o profesionales, no pueden o desean desplazarse a las oficinas principales o subsidiarias de las empresas.

El teletrabajo ha sido mencionado durante varias décadas como una solución a los problemas de transporte metropolitano. (Rietveld, 2011). Se ha promovido en las políticas públicas como solución a problemas de transporte urbano, como congestión, alto consumo de energía y contaminación. (Kim, Choo, & Mokhtarian, 2015), es usado como una de las estrategias para mejorar sistemas de transporte y disminuir la demanda de movilización para así reducir tráfico, congestión y tiempos de recorrido. (Pirdavani, Bellemans, Brijs, Kochan, & Wets, 2014) (De Borger & Wuyts, 2011). La disminución de viajes descongestiona carreteras, lo cual es beneficioso para la economía, la sociedad y el medio ambiente. (Lari, 2012). El teletrabajo también puede significar ahorro en costos internos de transporte (van Lier, De Witte, & Macharis, 2012). Aunque desde otra perspectiva; puede no disminuir los desplazamientos de los trabajadores, sino que la necesidad de desplazarse se traslada geográficamente incluso puede haber mayor necesidad de visitar a clientes o generar nuevas relaciones sociales. (Verano et al., 2014) o porque el lugar de ciudad de los niños está cerca al trabajo, lo cual aumentaría las distancias promedio de recorridos. (Kim et al., 2015). Los trabajadores pueden viajar y movilizarse por otros propósitos distintos al trabajo. (He & Hu, 2015).

Existen afirmaciones contradictorias sobre la productividad de los trabajadores a distancia y la literatura académica hasta la fecha no ofrece respuestas satisfactorias (Glenn Dutcher, 2012). Estudios revelan que en el teletrabajo hay factores de riesgo como estrés y sobrecarga, además puede causar dificultades en memorización y atención. (Jeddi, 2014), trae dificultades en control de

riesgos en salud y seguridad, si un accidente ocurre en la casa del trabajador entonces ¿de quién es la responsabilidad? (Toaddy, 2014). Puede generar estrés y aislamiento, en este sentido, el apoyo social y técnico son necesarios para anular estos problemas. (Bentley et al., 2016). En una encuesta aplicada a trabajadores de IBM, en 1998, divididos en teletrabajadores y trabajadores tradicionales, los primeros percibieron mayor productividad, flexibilidad, motivación, pero mayor carga laboral e influencia negativa en trabajo en equipo. (Hill, 1998 citado en DaSilva, 2014). Los resultados en estudio de caso en Canadá sugieren que la influencia social es multifacética y no puede ser ignorada en la formulación de políticas de promoción del teletrabajo; preocupaciones como la pérdida de la interacción cara a cara deben ser tenidas en cuenta. (Wilton, Páez & Scott, 2011). Otro inconveniente es que los trabajadores tienen la disyuntiva entre realizar las tareas del trabajo o compartir con su familia (Camacho, 2013), distracción en el hogar y el control de la gestión y desempeño (Irby, 2014).

El teletrabajo puede clasificarse por el lugar en el que se presta el servicio o por el tiempo que el trabajador está fuera de la empresa. También por ocupaciones, industria, educación, género, ingresos, etc. Los ingresos son particularmente importantes porque los trabajadores de bajos ingresos tienen diferentes retos sociales, financieros y de movilidad que los de altos ingresos; además, trabajadores con bajos ingresos están empleados en industrias como manufactura y retail en donde el teletrabajo es menos factible, (He & Hu, 2015). Entonces no es posible el teletrabajo en todas las actividades económicas, ocupaciones y eslabones de la cadena de valor. Teniendo en cuenta el lugar en que se realiza, puede haber sustitución del lugar cuando se trabaja tiempo parcial o completo en una zona distinta a la oficina, o complemento cuando en el caso de realizar trabajo suplementario en ubicación diferente a las instalaciones que el empleador provee. (Kraut, 1989 citado en Jian & Rosiek, 2009).

En cuanto a ocupaciones, es conocido que en la industria del software el teletrabajo es común incluso entre países, se entrega encargo a personas jurídicas o personas naturales para desarrollar aplicaciones, trabajos multimedia o gráficos, de marketing, etc., estas transacciones generalmente se realizan por la red y no existen estadísticas del Dane o Ministerio del Trabajo, acerca de cuántas, cómo y en qué condiciones se realizan, puede decirse que están en la economía informal. Las personas que trabajan en esta modalidad no tienen un contrato de trabajo, es como trabajo a destajo que se paga por unidad producida, en este caso por producto entregado y es una especie de prestación de servicio, con un contrato mercantil, por cuenta propia. (Kahale, 2003). En otras actividades económicas también es usual el teletrabajo, como en la industria de publicidad, gráfica y de marketing y por supuesto las ocupaciones como la programación de software, diseño gráfico, publicistas, entre otras, son más propensas al teletrabajo.

El nivel educativo y su relación con la ocupación, también influyen en la propensión a trabajar a distancia, así trabajadores con fuertes competencias en uso de información y conocimiento, se convierten en consultores y/o asesores empresariales que prestan sus servicios a distancia a través de las tecnologías de información y comunicación. En lo que tiene que ver con género, el teletrabajo ha sido un medio para el ingreso al ámbito laboral de mujeres con niños pequeños y/o que no quieren o pueden abandonar o disminuir sus responsabilidades en el hogar y por lo tanto no tienen la disponibilidad de trabajar en condiciones y horarios típicos. Hay tipos de trabajo que son propensos al teletrabajo, otros no, también perfiles de trabajadores, profesionales responsables se ajustan más a este tipo de trabajo, adicionalmente las características del negocio pueden hacer que en determinados cargos o tareas no sea posible o práctico adoptar el teletrabajo.

2. Trabajo tradicional y teletrabajo

Si se observa al teletrabajo, en comparación con trabajos tradicionales, que cuentan con ciertas condiciones como: un contrato de trabajo, un salario fijo mensual o quincenal, en dependencia y subordinación puede pensarse que a través del teletrabajo los empleadores han logrado disminuir las garantías laborales. Cabe señalar que es distinto hablar de trabajo atípico y de empleo precario, pues a veces son usados como sinónimos. Trabajo atípico es aquel que no contiene por lo menos un rasgo del trabajo estándar como un solo empleador y un lugar para el desempeño de funciones, jornada de trabajo completa, protección en seguridad social, posibilidad de sindicalización y negociación colectiva; por otro lado, el empleo precario tiene cuatro elementos: tiempo reducido de trabajo o alto riesgo de pérdida del trabajo, seguridad social no garantizada, bajas posibilidad del trabajador de controlar condiciones de empleo e ingresos están relacionados con condiciones de pobreza, hay trabajos atípicos que pueden ser precarios. (Bonilla, Plaza, Soacha, & Riaño, 2014), así como trabajos típicos que son precarios.

Para un trabajador antes asalariado el teletrabajo implica precarización, en cambio para personas previamente sin trabajo y en difíciles condiciones de vida el teletrabajo ha sido una alternativa (Tunal, 2012). No existe una definición de teletrabajo en el Código Sustantivo del Trabajo colombiano, aunque sí aparece el trabajo a domicilio definido como la prestación de servicios remunerados en el domicilio de manera solitaria o con ayuda familiar por cuenta del empleador (Art. 89. CST). En esta modalidad hay dependencia, remuneración y prestación del servicio, aunque la subordinación no es clara, pero la legislación ha protegido este tipo de trabajo, el cual se asimila al teletrabajo en el sentido que la labor se realiza lejos de las instalaciones de la empresa, solo que no necesariamente con el uso de tecnologías de información y comunicación. En este punto es bueno recordar que el convenio 177 de OIT,

que define el trabajo a domicilio, indica que este no solo se trata de trabajo de en el domicilio, sino que también en locales distintos a los del empleador.

El teletrabajo es un modelo de organización del trabajo, distinto al tradicional, que también requiere formas de comunicación y de control distintas. (Mintrabajo, 2012), pues se hace en cualquier lugar y tiempo (Tunal, 2012). El cambio en el lugar de trabajo genera que los trabajadores estén físicamente distantes de sus colegas y jefes. (Felstead, 2012) y esto implica un problema en el control y la subordinación, así el teletrabajo puede revolucionar la estructura de las empresas (Roca & Martínez, 2005), pues ha forjado nuevas prácticas en el trabajo, en la forma de realización del trabajo, sin embargo, al parecer el avance tecnológico y el teletrabajo no ha sido acompañado de adelantos en el marco jurídico que regule este tipo de relaciones. (Sáez et al., 2007).

Ha implicado el desacoplamiento de la actividad laboral tradicional, de un puesto de trabajo como la oficina, horas y horarios de trabajo, seguimiento de órdenes, secuencias y prácticas (Tietze, 2002: 385), teoría de la organización tradicional y por lo tanto un reto Prácticas de manejo, prácticas de gestión tradicionales, especialmente el ejercicio del control, sobre la base de la visibilidad (es decir, la capacidad para observar el empleado) y la presencia (es decir, la capacidad del empleado para interactuar con compañeros de trabajo) de los empleados no son directamente aplicables a los acuerdos de trabajo remotas como el teletrabajo (Felstead et al., 2003). En consecuencia, el teletrabajo implica una re-regulación del trabajo, es decir, una reorganización de la realización del trabajo (Edwards et al., 2002), lo que tendrá efectos variables sobre la relación de trabajo. (Laurent & Edwards, 2007).

3. La legislación sobre teletrabajo

El desarrollo industrial que se produjo en el siglo XIX, con la potestad de los empleadores de establecer las condiciones de trabajo y el pago por este (Álvarez & Duprat, 2010). A partir de este importante proceso y por la explosión del problema social debido a precarias condiciones laborales, se creó y expandió el Derecho del Trabajo, que se ha ocupado de asuntos propios del trabajo teniendo en cuenta las características de la época de la revolución industrial como la jornada de trabajo, accidentes y enfermedades laborales e indemnizaciones, además trabajo de mujeres y menores. (Bronstein, 2006). El Derecho del trabajo regula la relación entre empresario y trabajador estableciendo sus derechos y deberes sus objetivos son la protección de los trabajadores y el logro de la justicia entre las partes involucradas en la relación laboral.

La legislación laboral privilegia la contratación tradicional, donde hay un empleador, contratos a término indefinido, se establece una jornada y horarios de trabajo, salario por unidad de tiempo (Richter, 2013). Un contrato de trabajo en la legislación colombiana, comprende tres elementos: la subordinación y

dependencia, prestación personal del servicio y salario. La legislación representa una disposición general de trabajo subordinado y por cuenta ajena, es decir no subordinado (Villasmil, 2015) en donde, como en la época industrial, los trabajadores de las fábricas debían ser supervisados. La subordinación se ha establecido como elemento fundamental del contrato de trabajo (Hernández, 2005), en la cual el trabajador está bajo la dirección del empleador que controla la actividad laboral (Bronstein, 2006).

Para el caso del teletrabajo el elemento de la subordinación no es claro, en cuanto a la dependencia, ocurre lo mismo, pues el empleador no necesariamente brinda los elementos necesarios para realizar el trabajo, los cuales se encuentran en el lugar de trabajo, que en los contratos tradicionales son las instalaciones proporcionadas por el empleador. La prestación personal del servicio no tiene las mismas condiciones de verificación de que, en el contrato de trabajo tradicional, pues el trabajador por realizar sus funciones o parte de ellas alejado de la supervisión del empleador podría incluso subcontratar a otras personas para la realización del trabajo. El cambio en el lugar de trabajo implica que los trabajadores están físicamente distantes de sus colegas y jefes. (Felstead, 2012) lo cual genera un problema en el control subordinación. Aunque la vigilancia se puede realizar utilizando tecnología de información. (Lenguita, 2010).

El interés internacional por el teletrabajo ha generado instrumentos de política que reflejan un enfoque basado en derechos; estos instrumentos son voluntarios, manteniendo un alto grado de autonomía para que las naciones individualmente diseñen e implementen enfoques nacionales, como es el caso del convenio 177 de 1996 de la OIT, recomendación sobre trabajo a domicilio. (Van den Broek & Keating, 2011).

En Europa, el Acuerdo Marco Europeo sobre el teletrabajo, estableció los lineamientos sobre los cuales los países deberían legislar en materia de teletrabajo, en este acuerdo se indica que el teletrabajo consiste en la realización de trabajo utilizando tecnologías de información y comunicación, en el marco de un contrato, de una relación de trabajo, en la cual el trabajo podría ser realizado en la empresa, pero se efectúa fuera de esta de manera regular. (“Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo,” 2002).

El teletrabajo es voluntario, y el paso a este no modifica el estatus laboral del trabajador; los teletrabajadores tienen los mismos beneficios y derechos garantizados por legislación y convenios colectivos que los trabajadores que laboran en la empresa, aunque aclara, que pueden haber acuerdos específicos dadas las características del teletrabajo; como regla general, el empleador debe facilitar, instalar y mantener los equipamientos necesarios para el teletrabajo regular, a menos que el teletrabajador utilice su propio equipo, también es responsabilidad del empleador dotar al teletrabajador de un servicio adecuado de apoyo técnico. (“Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, 2002”).

El empresario empleador es responsable por la protección de la salud y seguridad profesional del tele trabajador, así este último debe cumplir con las políticas de seguridad y salud de la empresa y el empleador debe vigilar; en cuanto a la carga laboral y criterios de resultados, estos son equivalentes a los de los trabajadores que trabajan en las instalaciones de la empresa. Los tele trabajadores tienen el mismo acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo de la carrera profesional que quienes trabajan en los locales de la empresa, además están sujetos a las mismas políticas de evaluación; establece, con respecto a derechos colectivos, que los tele trabajadores tienen los mismos derechos que el resto, también en condiciones de participación y elegibilidad. (“Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo,” 2002).

En Bélgica, el acuerdo marco sobre teletrabajo, se implementó en el nivel intersectorial nacional en el 2005, mediante acuerdo del Consejo Nacional de Trabajo, en el sector bancario y gubernamental no hay una implementación formal; en Dinamarca, hay poca evidencia de implementación, solo en muy pocos casos hay ejecuciones sectoriales, especialmente en el sector bancario; en el Reino Unido hay poca evidencia de empresas o sectores que hayan implementado acuerdos. (Prosser, 2015). En Estados Unidos, el Estado de California fue pionero al establecer un programa piloto de teletrabajo en 1988. El gobierno de EE.UU. aprobó el teletrabajo como una estrategia para la reducción de los viajes, con base en la Ley Federal de Aire Limpio y ha sido ampliamente adoptado en casi todos los estados (Kim et al., 2015). El gobierno federal también aprobó H. R. 1722, la Ley de Mejora de teletrabajo de 2010, con el fin de establecer un sistema de apoyo legal para reforzar el teletrabajo (Lari, 2012 citado en Kim et al., 2015).

El teletrabajo es definido por la ley 111 de diciembre 9 de 2010 (Estados Unidos), como una disposición de flexibilidad del trabajo en virtud del cual un empleado realiza las tareas, responsabilidades y otras actividades autorizadas en un lugar distinto de la ubicación en donde normalmente trabajaría. (EUCongress, 2010). En Estados Unidos, la federal Fair Labor Standards Act (FLSA), tiene restricciones, en cuanto a trabajo en el domicilio en trabajos industriales como prendas de vestir, guantes, manoplas, joyas y bordado, para llevar a cabo el trabajo, en estas industrias deben solicitar al Departamento de Trabajo de EE.UU. (DOL) una certificación especial, para el resto de industrias y actividades no hay prohibiciones federales específicas sobre el trabajo a domicilio, tales como el teletrabajo, telemarketing y la informática doméstica. (Ostroff, 2008)

Todas las leyes estatales y federales, incluyendo las que regulan el salario mínimo y compensación de las horas extra, se aplican a los teletrabajadores. (Ostroff, 2008). El tiempo es compensable si el teletrabajador debido a las condiciones del trabajo no puede realizar actividades personales de manera eficaz. Los horarios de trabajo deben quedar claramente especificados (Ostroff, 2008). Los trabajos en la casa, incluidos contratos de teletrabajo, no están

exentos de las inspecciones de salud ocupacional y aunque el empleador no puede revisar el lugar de trabajo si este es la casa del trabajador, La OSHA (Occupation Safety and Health Administration) ha indicado, que en la mayoría de circunstancias, no inspeccionará una oficina en casa pero se reserva el derecho a realizar inspecciones si un empleado puede estar sometido a daño o condiciones que suponen un peligro físico inminente. (Ostroff, 2008). En EE.UU. algunos estados vecinos hacen acuerdos en temas transfronterizos en materia laboral.

En estudio cualitativo realizado en 35 Estados de EE.UU. sobre políticas de teletrabajo, se encontró que generalmente contienen tres categorías: (1) el trabajo como reglas sobre horas de trabajo y evaluación del desempeño; (2) localización que tienen en cuenta la propiedad y provisión de equipos y aspectos de seguridad y (3) políticas en cuanto a criterios de selección y terminación. Algunos estados son muy específicos en aspectos como la supervisión y la provisión de herramientas y equipos necesarios para el trabajo. Otros son menos específicos, en Tennessee se diferencia teletrabajo de tiempo completo y parcial, también establece qué datos empresariales deben ser protegidos con procedimientos establecidos por las empresas, en otros casos la responsabilidad es del teletrabajador; algunos estados indican en donde debería ser el lugar de trabajo como en Colorado, otros como Georgia son menos rígidos dependiendo del tipo de trabajo (Gibbs, Scott, Kim, & Lee, 2010).

Argentina es pionera en América Latina en adopción y regulación del teletrabajo, desde el año 2001 la Universidad de Buenos Aires solicita al Ministerio de Trabajo de este país la creación de una comisión de teletrabajo, creada en el año 2003, que ha participado en numerosos comités, reuniones y comisiones de la OIT y Mercosur; también el Senado y Cámara promulgan en el 2007 la Ley Régimen Jurídico del Teletrabajo en Relación de Dependencia. (Osio, 2015).

Para el caso colombiano, aunque El Dane no tiene la medida del teletrabajo en Colombia (Contreras & Roza, 2015), de acuerdo con datos del Ministerio de Trabajo (2014), entre marzo y agosto de 2014 se generaron 630 nuevos empleos en la modalidad de teletrabajo, en septiembre de 2014 unas 4200 empresas contaban con esquemas de teletrabajo y alrededor de 35000 colombianos son teletrabajadores, 23400 en Bogotá, 2850 en Medellín, y en Cali y Barranquilla más de 3000, además se hace hincapié en el potencial del teletrabajo para beneficio de personas con discapacidad y población carcelaria. (González-Zabala, Vera, & Galvis, 2016).

En Colombia el decreto 0884 de 2012, reglamenta el teletrabajo para el sector público y privado, establece que los teletrabajadores tienen las mismas condiciones y derechos frente a los trabajadores regulares. En el año 2012 el Gobierno Nacional expidió el decreto 0884 que reglamenta la ley 1221 de 2008 que busca promover el teletrabajo como modalidad laboral en Colombia. (Mintrabajo, 2012). La ley 1221 de 2008, en el artículo 2 define al teletrabajo

como una forma de organización laboral con el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros, utilizando como soporte las tecnologías de información y comunicación. Las modalidades de teletrabajo en Colombia son: (1) el teletrabajo autónomo realizado por trabajadores independientes y que se valen de las tecnologías de información y comunicación para ejecutar sus tareas desde cualquier lugar; (2) teletrabajo suplementario, trabajadores con contrato laboral que alternan tareas entre la empresa y lugares distintos a esta usando las tecnologías de información y comunicación y se entiende que tele trabajan por lo menos 2 días semanales y (3) teletrabajo móvil que corresponde al que realizan trabajadores que no tienen lugar definido para realizar sus tareas y requieren de dispositivos móviles. (Mintrabajo, 2012).

Conclusiones

La legislación laboral ha sido elaborada teniendo en cuenta principios de etapa de la industrialización a finales del siglo XIX, en donde lo común eran las fábricas de producción de bienes que requerían la contratación de mano de obra permanente, con jornadas y horarios de trabajo con una contraprestación salarial. Hoy la realidad económica y empresarial es distinta, se aceleró la globalización económica, la innovación en tecnologías de información y comunicación y otros cambios en la economía que ya no está dominada por la producción de bienes; los servicios tienen gran importancia, los trabajadores han cambiado ahora son trabajadores del conocimiento, las personas con competencias básicas o poco calificados han sido reemplazados por la tecnología. Estos cambios han producido nuevas formas de trabajo como el teletrabajo, en el cual se hace uso de las tecnologías de información y comunicación para realizar funciones, fuera de la oficina o de las instalaciones proporcionadas por el empleador.

Estados Unidos ha sido pionero en teletrabajo, ha realizado pruebas estados y ha establecido los parámetros para que los diversos estados los adopten y legislen en cuanto al teletrabajo para garantizar derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores, así como de los sistemas de seguridad social. También la Unión Europea ha generado acuerdos sobre teletrabajo para guiar a los países en requisitos mínimos acerca del mismo. En el caso de Latinoamérica Argentina es el país más avanzado en cuanto a implementación y legislación del teletrabajo. Colombia ha generado legislación, sin embargo, está lejos de ser implementada y aplicada en la realidad.

Referencias

- AAcuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo. (2002). Retrieved from <http://www.uned.ac.cr/viplan/images/acuerdo-marco-europeo-sobre-teletrabajo.pdf>
- Álvarez, O., & Duprat, J. (2010). Democracia y Derecho del Trabajo . Democracy and Labor Law . Reference to the Venezuelan Case. *Revista Gaceta ILboral*, 16(2), 175–193.
- Bayrak, T. (2012). IT support services for telecommuting workforce. *Telematics and Informatics*, 29(3), 286–293. <http://doi.org/10.1016/j.tele.2011.10.002>
- Bentley, T. a., Teo, S. T. T., McLeod, L., Tan, F., Bosua, R., & Gloet, M. (2016). The role of organisational support in teleworker wellbeing: A socio-technical systems approach. *Applied Ergonomics*, 52, 207–215. <http://doi.org/10.1016/j.apergo.2015.07.019>
- Bonilla, L., Plaza, D., Soacha, G., & Riaño, M. (2014). Teletrabajo y su Relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo. *Ciencia & Trabajo*, (49), 38–42.
- Bronstein, A. (2006). Retos actuales del Derecho del Trabajo. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (2), 3–54.
- Caillier, J. G. (2015). Do Teleworkers Possess Higher Levels of Public Service Motivation? *Public Organization Review*, 16p. <http://doi.org/10.1007/s11115-015-0318-y>
- Camacho, R. (2013). Teletrabajo con calidad de vida laboral y productividad. Una aproximación a un modelo en una empresa del sector energético. *Pensamiento y Gestión*, (35), 87–118.
- Contreras, O., & Rozo, I. (2015). Teletrabajo y sostenibilidad empresarial. Una reflexión desde la gerencia del talento humano en Colombia. *Suma de Negocios*, 6(13), 74–83. <http://doi.org/10.1016/j.sumneg.2015.08.006>
- DaSilva, J. (2014). Flexibilidad y teletrabajo: un estudio bibliométrico sobre la producción científica. *Perspectivas Em Ciência Da Informação*, 19(2), 159–173. <http://doi.org/10.1590/1981-5344/1884>

- De Borger, B., & Wuyts, B. (2011). The structure of the labor market, telecommuting, and optimal peak period congestion tolls: A numerical optimization model. *Regional Science and Urban Economics*, 41(5), 426–438. <http://doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2011.02.002>
- EU Congress. (2010). Public Law 111-292 Dec. 9, 2010. Telework Enhancement Act of 2010. Public Law 111–147 111th Congress Act. Retrieved from <https://www.gpo.gov/fdsys/pkg/PLAW-111publ292/pdf/PLAW-111publ292.pdf>
- Felstead, A. (2012). Rapid change or slow evolution? Changing places of work and their consequences in the UK. *Journal of Transport Geography*, 21, 31–38. <http://doi.org/10.1016/j.jtrangeo.2011.10.002>
- Galluser, P. (2005). Creciente Avance del Teletrabajo como Modalidad Laboral. *La Trama de la Comunicación*, 10, 1–15. Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=323927060015>
- Gibbs, J., Scott, C., Kim, Y., & Lee, S. (2010). Examining tensions in telework policies. In *International Communication Association. Annual meeting.* (Vol. 1, p. 34). <http://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Glenn Dutcher, E. (2012). The effects of telecommuting on productivity: An experimental examination. The role of dull and creative tasks. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 84(1), 355–363. <http://doi.org/10.1016/j.jebo.2012.04.009>
- González-Zabala, M., Vera, P., & Galvis, E. (2016). Estudio exploratorio sobre conocimiento y acceso al teletrabajo con líderes comunales de Santa Marta, Colombia. *Encuentros*, 14(01), 73–86.
- He, S., & Hu, L. (2015). Telecommuting, income, and out-of-home activities. *Travel Behaviour and Society*, 2(3), 131–147. <http://doi.org/10.1016/j.tbs.2014.12.003>
- Hernández, O. (2005). El derecho mercantil y el derecho del trabajo: fronteras y espacios de concurrencia. *Gaceta Laboral*, 11(1), 51–72.
- Irby, C. (2014). All in a Day 's Work: overcoming telework challenges. <http://doi.org/10.5465/AMR.2000.3363315>

- Jeddi, S. (2014). Social Capital of Mobile Workers: An Emerging Risk Factor ? *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 109, 536–540. <http://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.503>
- Jian, G., & Rosiek, S. (2009). Understanding the paradox of autonomy and control. A dialectical model of telework. In *Annual meeting of International Communication Association* (p. 15). Chicago, IL.
- Kahale, D. (2003). Teletrabajo: Regulación jurídico-laboral. *Gaceta Laboral*, 9(3), 397–416.
- Kim, S. N., Choo, S., & Mokhtarian, P. L. (2015). Home-based telecommuting and intra-household interactions in work and non-work travel: A seemingly unrelated censored regression approach. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 80, 197–214. <http://doi.org/10.1016/j.tra.2015.07.018>
- Kitou, E., & Horvath, A. (2008). External air pollution costs of telework. *International Journal of Life Cycle Assessment*, 13(2), 155–165. <http://doi.org/10.1065/lca2007.06.338>
- Lari, A. (2012). Telework/Workforce Flexibility to Reduce Congestion and Environmental Degradation? *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 48, 712–721. <http://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.06.1049>
- Laurent, T., & Edwards, P. (2007). The possibilities and limits of telework in a bureaucratic environment: Lessons from the public sector. *New Technology, Work and Employment*, 22(3), 195–207. <http://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2007.00194.x>
- Lenguita, P. (2010). Las relaciones de teletrabajo: Entre la protección y la reforma. *Nueva Época*, 23, 245–263. Retrieved from <http://www.scielo.org.mx/pdf/argu/v23n64/v23n64a11.pdf>
- Mello, J. A. (2007). Managing telework programs effectively. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 19(4), 247–261. <http://doi.org/10.1007/s10672-007-9051-1>
- Mintrabajo. (2012). Libro blanco. El teletrabajo en Colombia. Bogotá: Mintrabajo. Retrieved from: http://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf

- Morris, P. (2009). Quantifying Telework in the United States. In Conference Papers – International Communication Association (pp. 1 – 23). Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=ufh&AN=45286254&lang=pt-br&site=ehost-live>
- OIT. (2000). Convenio C177 Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. OIT. Retrieved from http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C177
- Osio, L. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. Observatorio Laboral Revista Venezolana, 3(5), 93–109. Retrieved from: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3252786&info=resumen&idioma=ENG>
- Osio, L. (2015). Salud y Seguridad en el Teletrabajo. Caso: Argentina. Visión Gerencial, 14(2), 410–426. Retrieved from: <http://books.google.com/books?id=Y35TDM74KmUC&pgis=1>
- Ostroff, P. (2008). Telecommuting: The Legal Landscape and Best Practices For Employers. In T. P. Group (Ed.), Human Resources (Winter Ed., pp. 69–88). Retrieved from http://www.lanepowell.com/wp-content/uploads/2009/04/ostroffp_009pdf.pdf
- Pirdavani, A., Bellemans, T., Brijs, T., Kochan, B., & Wets, G. (2014). Assessing the road safety impacts of a teleworking policy by means of geographically weighted regression method. Journal of Transport Geography, 39, 96–110. <http://doi.org/10.1016/j.jtrangeo.2014.06.021>
- Prosser, T. (2015). Accounting for National and Sectoral Variance in the Implementation of European Social Partner “Soft” Law: The Cases of the Implementation of the Telework and Work-Related Stress Agreements. British Journal of Industrial Relations, 53(2), 254–277. <http://doi.org/10.1111/bjir.12036>
- Richter, J. (2013). El trabajo en el derecho del trabajo. Revista Latinoamericana de Derecho Social, 16, 179–215. [http://doi.org/10.1016/S1870-4670\(13\)71967-5](http://doi.org/10.1016/S1870-4670(13)71967-5)
- Rietveld, P. (2011). Telework and the transition to lower energy use in transport: On the relevance of rebound effects. Environmental Innovation and Societal Transitions, 1(1), 146–151. <http://doi.org/10.1016/j.eist.2011.03.002>

- Roca, J., & Martínez, F. (2005). Teleworking in the information sector in Spain. *International Journal of Information Management*, 25, 229–239. <http://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2005.02.002>
- Rodríguez, M. (2007). El teletrabajo en el mundo y Colombia. *Gaceta Laboral*, 13(1), 29–42. Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33613102>
- Sáez, E., Querol, V., & López, A. (2007). El teletrabajo, una alternativa para el mundo rural. *Salud y Drogas*, 7(1), 153–158. Retrieved from <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2327546&info=resumen&idioma=SPA>
- Schweitzer, L., & Duxbury, L. (2006). Benchmarking the Use of Telework Arrangements in Canada. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 23(2), 105–117. <http://doi.org/10.1111/j.1936-4490.2006.tb00684.x>
- Toaddy, S. (2014). A Broader Perspective on Telework. *The I-Opener*, 52(1), 28–33. <http://doi.org/10.1016/j.jacc.2008.08.068>
- Toboso, M. (2011). Rethinking disability in Amartya Sen’s approach: ICT and equality of opportunity. *Ethics and Information Technology*, 13(Stiker 1999), 107–118. <http://doi.org/10.1007/s10676-010-9254-2>
- Tunal, G. (2012). Reflexiones en torno a los análisis sobre el Teletrabajo. *Trabajo y Sociedad*, (19), 31–54. Retrieved from: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=387334691002>
- van den Broek, D., & Keating, E. (2011). Rights to a process for the masses or select privileges for the few? Telework policy and labour market inequality in Australia. *Policy Studies*, 32(1), 21–33. <http://doi.org/10.1080/01442872.2010.520559>
- van Lier, T., De Witte, A., & Macharis, C. (2012). The Impact of Telework on Transport Externalities: The Case of Brussels Capital Region. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 54(0), 240–250. <http://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.743>
- Vega, R., Anderson, A., & Kaplan, S. (2015). A Within-Person Examination of the Effects of Telework. *Journal of Business and Psychology*, 30, 313–323. <http://doi.org/10.1007/s10869-014-9359-4>

- Verano, D., Suárez, E., & Sosa, S. (2014). El teletrabajo y la mejora de la movilidad en las ciudades. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de La Empresa*, 20(1), 41–46. <http://doi.org/10.1016/j.iedee.2013.03.002>
- Villasmil, H. (2015). Pasado y presente del derecho laboral latinoamericano y las vicisitudes de la relación de trabajo. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 21, 203–228. <http://doi.org/10.1016/j.rlds.2015.07.008>
- Wang, P., Zhang, P., & Xu, F. (2004). Research on Policies to Support Telecommuting in China. In *The Fourth International Conference on Electronic Business* (pp. 1368–1373). Retrieved from <http://iceb.nccu.edu.tw/proceedings/2004/Paper/CN032-paper.pdf>
- Wilton, R., Páez, A., & Scott, D. (2011). Why do you care what other people think? A qualitative investigation of social influence and telecommuting. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 45(4), 269–282. <http://doi.org/10.1016/j.tra.2011.01.002>