
Análisis comparativo de la aplicación del teletrabajo y trabajo en casa, en Argentina y Colombia
durante los años 2019 – 2021

Karen Vanessa Monterroza Imitola

Yaiseth Milena Suarez Ríos

Corporación Universitaria del Caribe – CECAR

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Programa de Derecho

Sincelejo

2023

Análisis comparativo de la aplicación del teletrabajo y trabajo en casa, en Argentina y Colombia
durante los años 2019 - 2021

Karen Vanessa Monterroza Imitola

Yaiseth Milena Suarez Ríos

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Abogado

Asesora

Mónica Marcela Mendoza Humánez

Magister en Derecho del Trabajo

Corporación Universitaria del Caribe – CECAR

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Programa de Derecho

Sincelejo

2023

Nota de Aceptación

APROBADO 4.0



Director



Evaluador 1



Evaluador 2

Sincelejo, Sucre, 14 de Julio de 2023

Dedicatoria

A Dios quien ha sido nuestra guía y fuerza.

A nuestros padres e hijas quienes se convirtieron en el motivo más vehemente y fidedigno para surgir en este maravilloso mundo jurídico.

Por último y no menos importante a nuestra familia, amigos y docentes por su ayuda y paciencia.

Tabla de Contenido

Resumen	7
Abstract	8
Introducción	9
Planteamiento del problema	12
1.2 1.1 Formulación del problema	15
Objetivos	16
1.3 2.1. Objetivo general	16
1.4 2.2. Objetivos específicos	16
Diseño metodológico	17
1.5 3.1 tipo de investigación	17
Justificación	19
Conceptualización legal y jurisprudencialmente el teletrabajo en Colombia y Argentina	21
1.6 5.1. Teletrabajo	21
1.7 5.2. Aspectos generales del teletrabajo	21
1.8 5.2.1. Colombia	25
5.2.2. <i>jurisprudencia acerca del teletrabajo en Colombia</i>	27
5.2.3. <i>Modalidades de teletrabajo en Colombia</i>	27
1.9 5.3 Trabajo en casa	29
1.10 5.4. Argentina	29
5.4.1. <i>Trabajo en casa</i>	34
Cambios legales y jurisprudenciales del teletrabajo y trabajo en casa en Colombia y Argentina	35
1.11 6.1. Teletrabajo Colombia	36
1.12 Trabajo en casa	37
1.13 Argentina	38
Diferencias y semejanzas del teletrabajo y trabajo en casa en Colombia y Argentina	41

1.1 Teletrabajo	41
7.2. Trabajo en casa	42
7.3. Argentina	43
Tabla 2	44
7.4. Ventajas y desventajas del teletrabajo	44
Tabla 3	46
Tabla 4	48
8. Conclusiones	49
Referencias Bibliográficas	51

Lista de Tablas

Tabla 1. Diferencias entre teletrabajo y trabajo tradicional	28
Tabla 2. Diferencias y semejanzas del teletrabajo en Colombia y Argentina.	44
Tabla 3: Ventajas del teletrabajo	46
Tabla 4. Desventajas del teletrabajo	48

Resumen

Debido a las consecuencias laborales que surgieron a causa del virus Covid-19 en los sectores empresariales, familiares, y laborales, permitió que el teletrabajo y trabajo en casa fuera una alternativa fiable para afrontar la crisis. En Colombia el teletrabajo está regulado con la ley 1225 de 2008 y en Argentina fue regulado con la ley 27555 de 2020. Con el confinamiento obligatorio muchas empresas se vieron obligadas a usar esta modalidad de empleo para continuar las labores y que no cerraran las empresas, en muchos de los casos estas no contaban con la infraestructura organizacional ni administrativa para el desarrollo de esta forma de contratación laboral, en este contexto la presente investigación Jurídica pretende establecer cuáles son las diferencias y semejanzas entre la aplicación del teletrabajo y trabajo en casa en Argentina y Colombia en los años 2019 – 2022 desde la perspectiva laboral, social y jurídica. para ello se utiliza como metodología la descripción de los datos obtenidos, la interpretación de la ley, la jurisprudencia y la doctrina, a través de revisión bibliográfica, el cual consiste en la recopilación de la información sobre el abordaje del teletrabajo en ambos países, identificando los cambios en el ordenamiento jurídico para así realizar un cuadro comparativo que permite establecer las diferencias y semejanzas en la aplicación del teletrabajo en Colombia y Argentina, determinando que en ambas legislaciones el contrato de teletrabajo tiene las mismas obligaciones legales que el contrato de trabajo presencial o convencional, además de su atipicidad y las obligaciones que genera. En la legislación argentina los entes de control regulan que el plan de ejecución de teletrabajo no implique más horas de las permitidas laboralmente, mientras que en Colombia la regulación se centra en lo indicado en la ley de desconexión laboral.

Palabras clave: Teletrabajo, trabajo en casa, productividad, ventajas, desventajas.

Abstract

Due to the labor consequences that arose from the Covid-19 virus in business, family, and labor sectors, teleworking and working from home became a reliable alternative to face the crisis. In Colombia, law 1225 of 2008 regulates teleworking and in Argentina law 2755 of 2020 regulated it. With mandatory confinement, many companies were forced to use this form of employment to continue their work and not close their businesses. In many cases, these companies did not have the organizational or administrative infrastructure for the development of this form of labor contracting. In this context, this legal research aims to establish the differences and similarities between the application of teleworking and working from home in Argentina and Colombia in the years 2019-2022 from a labor, social and legal perspective. For this purpose, the methodology used is the description of the data obtained, the interpretation of the law, jurisprudence and doctrine, through bibliographic review, which consists of collecting information on the approach to teleworking in both countries, identifying changes in the legal system to make a comparative table that allows establishing differences and similarities in the application of teleworking in Colombia and Argentina, determining that in both legislations the telework contract has the same legal obligations as the conventional or face-to-face work contract, in addition to its atypicality and obligations it generates. In Argentine legislation, control entities regulate that the telework execution plan does not imply more hours than those allowed for work, while in Colombia regulation focuses on what is indicated in the labor disconnection law.

Keywords: Telecommuting, working at home, productivity, advantages, disadvantages.

Introducción

En América latina el teletrabajo se adoptó como una modalidad laboral novedosa y además como una forma de generación de nuevos empleos a través del uso de las TIC, aun así, su utilización se ha venido dando de forma gradual dependiendo del interés que tengan las empresas privadas y de los gobiernos locales en integrar en los entornos laborales a esta modalidad de trabajo y generar así, más empleo con el cual se pueda beneficiar de manera especial los sectores de la población más vulnerable como las personas discapacitadas y a su vez, reducir costos laborales.

Durante el confinamiento obligatorio a causa del virus Covid-19, el teletrabajo salió a relucir como un mecanismo para afrontar la situación de salud que se generó, permitiendo el trabajo remoto la conservación de los puestos de empleo, de esta manera cada trabajador que podía realizar sus funciones de forma remota contribuyó a no ser una fuente de contagio que podía ser masivo, razón por la cual, la sociedad a nivel mundial estuvo por muchos meses confinada a los espacios de sus hogares, especialmente aquellos trabajadores cuyas condiciones de salud eran susceptibles.

Las entidades privadas y públicas de países como Colombia y Argentina tuvieron un aumento significativo en la utilización del trabajo a distancia, la imposibilidad de desplazamiento en el aislamiento preventivo obligatorio ayudó a demostrar que el desplazamiento hacia las instalaciones de las empresas era una forma obsoleta y arcaica de realizar las actividades. Quedó demostrado que las actividades de oficina y cumplimiento de labores no se hacen por estar en el sitio de trabajo, se realizan por la capacidad laboral de los empleados, esta capacidad es inherentes a ellos, no importa el lugar donde las realicen.

Se rompieron todos los mitos que existían sobre la necesidad de vigilancia que necesitaban los trabajadores para poder desempeñar sus funciones, muchas empresas mostraron mejores rendimientos en la productividad, se hicieron recortes en los gastos por no ocupar los espacios físicos, sin embargo en el caso de Colombia al ser una modalidad regulada desde el año 2008 a

través de la ley 1221 no presentó mayor contratiempo en el curso de su implementación, fue la calidad y condiciones de trabajo lo que hicieron que el Estado se manifestara, es decir, se habían extendido las horas laborales, los trabajadores eran accedidos por parte del empleador en cualquier momento de sus vidas, el teletrabajo permitía que laboraran en cualquier momento no haciendo una separación de la vida personal con la laboral, por consiguiente, fue necesaria la ley de desconexión para los trabajadores. La legislación colombiana hace una diferenciación entre trabajo en casa y teletrabajo, el trabajo en casa es cuando el trabajador puede realizar de forma excepcional las labores fuera del sitio donde normalmente las realiza, sin importar el tipo de actividad que desempeñe o el uso de las tecnologías para ello, lo anterior, sin el perjuicio de modificar las condiciones del contrato laboral inicial. Mientras que el teletrabajo es una modalidad de contrato, puede realizarse en el lugar que escoja el trabajador con el uso de Tics.

En el caso de Argentina el teletrabajo estaba siendo tratado con los parámetros de un contrato laboral normal, el cual no es diferente al de Colombia, a grandes rasgos, no se tenía en cuenta la atipicidad del contrato y un grupo pequeño de las empresas legalmente constituidas en el país utilizan esa modalidad de empleo, a su vez, en este reducido grupo que utiliza el teletrabajo se divide en el grupo que hace uso de esta modalidad de trabajo de manera intermitente, es decir, lo usan, por lo general, tres días a la semana o pueden hacer uso de la jornada semanal completa.

Argentina antes de la crisis sanitaria no existía legislación expresa del teletrabajo, lo que dificultó una implementación generalizada del mismo, la implementación legal del desarrollo laboral con el uso de la tecnología en este país se diferencia con Colombia que, en este último desde el año 2008 implementó la legislación que reglamente esta modalidad de trabajo, por ende, su desarrollo jurisprudencial y legal es más amplio y avanzado.

La ley argentina hace la distinción del teletrabajo y las funciones de los empleados que realizan su labor desde las instalaciones de un cliente o quien contrate los servicios de la entidad prestadora, este grupo queda por fuera de la normatividad implementada. En lo referente al trabajo en casa la legislación argentino no lo tiene contemplado de manera individual, esta equipara el trabajo en casa como las labores que se realizan para la misma, es decir, trabajos de mantenimiento,

limpieza y cuidado, por ejemplo, jardineros conductores, empleados domésticos, cuyos contratos se encuentran regulados en el código laboral argentino, por lo anterior, con la presente investigación se pretende examinar las generalidades del teletrabajo conceptualizándolo según la legislación de ambos países para así determinar los cambios normativos y jurisprudenciales que se han dado en la materia.

Se hondará en los beneficios y problemáticas que se presentan con esta modalidad de trabajo y de esta manera se podrá establecer diferencias y semejanzas en la aplicación del teletrabajo en Colombia y Argentina en los años 2019 – 2022.

Planteamiento del problema

Uno de los aspectos más significativos en el uso de las TICs son la serie de cambios que han presentado las personas en su diario vivir, a causa de estos ha surgido la necesidad de adquirir nuevas competencias tanto sociales como profesionales que permitan afrontar todos los requerimientos de manera competente que impone la economía actual, tales como el surgimiento de nuevos perfiles profesionales y de nuevos empleos que requieren dominar las tecnologías.

El desarrollo tecnológico en las actividades laborales fue lo que dio lugar al teletrabajo como una nueva forma de ejecución de la jornada laboral, ya sea en la modalidad de contrato de trabajo o contrato de prestación de servicios. Realizar labores de manera remota a través de la tecnología y las comunicaciones permiten a un trabajador tener o ejecutar uno o varios contratos laborales sin la necesidad de desplazarse de la comodidad de su hogar o el lugar en el que desee realizarlos.

Así, por el desarrollo de las tecnologías y el avance en las formas de trabajo se hizo necesario que el ordenamiento jurídico colombiano se manifestara, por lo anterior, se promulgó la Ley 1221 de 2008, con la cual se incorporó el teletrabajo como una nueva forma de ejecución del contrato laboral o de prestación de servicios. En la legislación argentina la ley del teletrabajo es reciente, el estallido de esta modalidad de trabajo aumentó con la crisis sanitaria que generó el virus Covid-19, por lo que el Estado argentino se vio obligado a promulgar la ley 27555 de 2020.

Esta forma de ejecución del contrato laboral desde antes de su regulación se venía presentando en forma gradual en distintos países de Latinoamérica, ya se han realizado varios foros internacionales para debatir sobre el teletrabajo, la implementación del trabajo a distancia con el uso de las tecnologías, lo que es de interés para el sector público y privado, con ella se logra inclusión para las personas con dificultades para realizar trabajo de forma convencional, es decir, el teletrabajo permite que la población con alguna discapacidad o vulnerabilidad participe en el

entorno laboral, como a su vez disminuir los costos laborales como los locativos. (Afanador y Camargo, 2015, p.9)

Si bien se trata de una alternativa para la ejecución de un contrato laboral que trae beneficios para las partes, lo que en realidad llevó a una aceleración de la implementación de esta forma de ejecución laboral fue la crisis sanitaria que se vivió en el mundo a causa del virus Covid-19. El aislamiento preventivo obligatorio que se dio en el primer semestre del año 2020, obligo a la economía en general a realizar los trabajos de forma remota, teniendo en cuenta que dicha modalidad fuese posible. En la industria que necesariamente debían asistir su sitio de trabajo se mantuvieron cerradas hasta el levantamiento de las restricciones, lo que llevó al cierre de muchas empresas.

Guaca et al. (s.f.) afirma que en el año 2015 en Colombia 205 empresas de índole privado y público se comprometieron a promover el teletrabajo, proyectando una meta para el año 2018 de 120 000 trabajadores, teniendo un aumento aproximado del 300 %, cada trabajador que optó por la modalidad de teletrabajo se ahorró en desplazamiento 6.5 horas, es decir, que no movilizarse en una ciudad al trabajador dispondría de 6.5 horas para realizar otras actividades de índole personal o laboral, lo que deja una satisfacción del 66% entre la población que realiza el teletrabajo.

Aunque el teletrabajo no era novedoso en Colombia, con la llegada del Covid-19 se impulsó esta modalidad, por lo que en el año 2020 se encontró la cifra de 209.173 empleados se convirtieron en teletrabajadores cuando en 2018 había solo 122.278, lo que significa un incremento de 71% al ser una modalidad de trabajo utilizadas por las empresas como un recurso para continuar trabajando y no caer en bancarrota, a su vez ha servido para darle un impulso a la era digital, además del uso flexible del tiempo. (pp. 8-11)

En los sectores financieros y administrativos se duplicó el teletrabajo entre 2018 y 2020, pasando de un 44% a un 80% y hacia 2020, cuatro de cada 10 empresas habían implementado

algún tipo de modalidad de trabajo remoto y en 2020 seis de cada 10 empresas estaban adoptando el teletrabajo. (Ministerio de las TIC, 2021, parr.4)

Sin embargo, pese a la facilidad y los posibles beneficios del teletrabajo los trabajadores no se inclinan por esta modalidad de empleo, El Departamento Nacional de Estadística (DANE) presentó los resultados de una encuesta realizada en enero de 2022. Conforme a esta encuesta, en diciembre de 2021, sólo un 8,9% de los participantes de la encuesta estaba teletrabajando, siendo Bogotá la ciudad con más teletrabajadores con un total de 14,6% de personas que trabajan bajo esta modalidad y las ciudades donde menos teletrabajan son Cúcuta con un 1,8% y Quibdó con un 0,7%. Asimismo, las mujeres teletrabajan más horas que los hombres con un 58,1% de mujeres que pasaron más de 33 horas teletrabajando mientras que solo un 47,4% de los hombres teletrabajaron este tiempo. (Departamento Nacional de Estadística [DANE], 2022)

Esta encuesta también revela que el 57,9% de los colombianos no quieren trabajar nunca de forma remota, siendo la cifra más alta en los hombres puesto que un 65,1% de ellos no quieren teletrabajar de ninguna manera y solo un 12,67% de participantes estarían dispuesto a realizar trabajo desde su casa de vez en cuando. Ahora bien, aunque las mujeres tampoco quieren teletrabajar (53,2%), son las más interesadas en realizar sus funciones en trabajo remoto, con un 17% que quisiera trabajar por cinco o más días a la semana desde su casa frente a un 8,8% que no desea hacerlo. (Departamento Nacional de Estadística [DANE], 2022)

En lo referente al trabajo en casa en Colombia no se encuentran datos referidos sobre el número de trabajadores que están bajo esta modalidad, debido a que el trabajo en casa es diferente al teletrabajo en las condiciones de ejecución del contrato laboral, más no en el tipo de contrato laboral.

En Argentina la Encuesta Permanente a los Hogares arrojó que la población ocupada sistematizada desde los años 2016 y subsiguientes se promediaba en el 25 %, sin embargo, en el primer trimestre de 2020, en pleno apogeo de la crisis sanitaria esta población aumentó a un 36 %, con el paso de la crisis y la disminución de las restricciones se presentó una reducción en el

segundo trimestre de 2020 en 10 puntos porcentuales, se promedió en el 26 %, es decir presentó un aumento en la comparación interanual de los datos, no obstante, aún con el uso de la modalidad del teletrabajo se presentó un aumento de las personas desocupadas en un porcentaje de 20.4 %, en otras palabras, se dio un incremento en el desempleo producto del cese de las actividades laborales. (Ministerio de Desarrollo Productivo Argentino, 2021, p. 14)

La legislación argentina no tiene regulado de forma independiente el contrato laboral como trabajo en casa, en la revisión de la norma y la jurisprudencia se entiende trabajo en casa las labores que se realizan en ella y en beneficio de la misma, por tanto, estas actividades las regula el código laboral.

Una vez se realiza el estudio de la norma, la jurisprudencia y la doctrina de ambos países es posible plantear la siguiente pregunta problema:

1.2 1.1 Formulación del problema

¿Cuáles son las diferencias y semejanzas entre la aplicación del teletrabajo y trabajo en casa en Argentina y Colombia en los años 2019 – 2021?

Objetivos

1.3 2.1. Objetivo general

Establecer las diferencias y semejanzas en la aplicación del teletrabajo y trabajo en casa en Argentina y Colombia durante los años 2019 – 2021.

1.4 2.2. Objetivos específicos

- ❖ Conceptualizar el teletrabajo y el trabajo en casa en Argentina y Colombia.
- ❖ Identificar los cambios legales y jurisprudenciales del teletrabajo y trabajo en casa en Argentina y Colombia durante los años 2019 – 2021.
- ❖ Comparar y contrastar el teletrabajo y trabajo en casa en Argentina y Colombia durante los años 2019-2021.

Diseño metodológico

1.5 3.1 tipo de investigación

La presente es una investigación jurídica debido a que se pretende determinar a partir de los sucesos acontecidos en la sociedad durante la crisis sanitaria que produjo el Covid-19 tuvieron un trasfondo jurídico en el área de la empleabilidad afectando la forma de cómo se ejecutan los contratos laborales, en países como Colombia y Argentina que no tienen un alto índice de teletrabajo, no obstante, la crisis sanitaria hicieron que de manera intempestiva esta modalidad de empleo se ejecutara sin importar si los Estados estaban o no preparados de forma estructural y legalmente para afrontar estos hechos, para ello se utilizó el método de revisión bibliográfica, el cual consiste en la recopilación de la información sobre el abordaje del teletrabajo en los distintos países, para así realizar un cuadro comparativo que permite establecer las diferencias y semejanzas en la aplicación del teletrabajo en Colombia y Argentina.

A su vez esta investigación es de tipo cualitativo atendiendo al concepto de Quevedo y Castaño (2002) quien afirma que los estudios cualitativos son aquellos que intentan describir de manera sistemática las características de las variables y fenómenos, es decir, la información recolectada no es numérica, ni refleja datos de variables estadísticas. Se utilizó como fuente de información la ley, los artículos académicos, publicaciones de entidades gubernamentales o no gubernamentales expertas en el tema con el fin establecer las diferencias y semejanzas en la aplicación del teletrabajo en Colombia y Argentina, estas fuentes fueron escogidas por su relevancia y confiabilidad en el tema en cuestión.

Es descriptiva porque Según Tamayo y Tamayo (1994) se pretende comprender a través de la descripción, los registros, análisis e interpretación del proceso que acaeció la implementación del teletrabajo en Colombia y Argentina en el año 2019 – 2021, utilizando como paradigma de la investigación el positivismo porque este se basa en la idea de que el conocimiento científico es el único conocimiento auténtico y busca las causas de los fenómenos utilizando el método hipotético-deductivo, a través de él se pudo identificar patrones y regularidades en los datos y establecer

relaciones causales entre los dos Estados determinando las diferencias y semejanzas en la aplicación del teletrabajo en Colombia y Argentina en el año 2019 al 2022. (p. 46)

Justificación

Con la implementación de las medidas tomadas para enfrentar la crisis sanitaria declarada en el mundo a consecuencia del virus Covid-19, surgió la necesidad de mantener a la población en sus hogares dentro de lo posible para evitar la propagación del virus, con el fin de disminuir las consecuencias del aislamiento preventivo obligatorio se tomaron unas medidas para conservar puestos de empleo y evitar el cierre de las empresas a consecuencia de la crisis económica que generaba la parálisis social en la época de la pandemia, de las medidas tomadas se resalta la implementación del teletrabajo.

Es importante realizar la investigación debido a que el sector laboral de Colombia y Argentina en su mayoría se presenta en forma presencial, sin embargo, contadas empresas tenían en su plan de desarrollo en trabajo remoto, esta forma de ejecución laboral no era ajena en la legislación colombiana, el teletrabajo está regulado desde el año 2008 a través de la ley 1228 de 2008, pese a la antigüedad de la ley, el teletrabajo no resalta en Colombia, situación que realiza un cambio drástico con la pandemia del año 2020. En el caso de Argentina el teletrabajo no estaba regulado por lo que surgió la necesidad de regularlo, promulgaron la ley 27555 de 2021, tuvieron la ventaja de que su regulación tenía destellos de experiencia con la nueva realidad social, cuando se promulga la ley del teletrabajo ya tenían aproximadamente un año de estar en esta modalidad de empleo.

Al realizar una comparación entre las legislaciones de Colombia y Argentina, cuyos países en su mayoría la fuerza laboral se realiza en forma presencial, antes de la pandemia la cotidianidad de muchos trabajadores comenzaba con el desplazamiento para acudir a sus puestos de empleo, ya sea en oficinas, empresas, establecimiento, cuando se presenta la crisis sanitaria esta modalidad de ejecución pasó de ser una alternativa poco utilizada a ser la primera opción de muchos sectores, como lo fue el caso de la educación, la justicia, el sector financiero, entre otros.

Pese a los beneficios que ofrece el teletrabajo y el alza en los porcentajes de ejecución de esta modalidad, luego de la flexibilidad en las medidas sanitarias con respecto a los cuidados del virus Covid-19 y el regreso de la presencialidad en forma medida, la utilización de la modalidad de empleo a distancia volvió a su promedio normal, por consiguiente, profundizando en la jurisprudencia y la ley de ambos países, se expone la aplicación del teletrabajo en ambas legislaciones.

Esta investigación es innovadora porque profundiza en un tema de actualidad, busca comparar como se aplicó el teletrabajo y trabajo en casa como forma de ejecución laboral en ambos países, además se analiza las diferencias y semejanzas, aportando información valiosa que permite entender como ambos Estados se adaptaron a las nuevas circunstancias sociales que se presentaron en la empleabilidad a causa de la pandemia.

Esta investigación es relevante a consecuencia de la necesidad de la implementación del teletrabajo y el trabajo en casa en los diferentes sectores económicos de Colombia y Argentina como forma de evitar el cierre de empresas en la crisis sanitaria, los resultados obtenidos pueden ser de utilidad para mejorar la legislación del teletrabajo y trabajo en casa en el futuro, entendiendo como se puede adaptar el sector laboral en momentos de crisis.

Conceptualización legal y jurisprudencialmente el teletrabajo en Colombia y Argentina

1.6 5.1. Teletrabajo

El teletrabajo tiene sus inicios en los Estados Unidos en el año de 1973, cuando el ingeniero Jack Nilles implementó esta forma de trabajo en una aseguradora obteniendo como resultado un aumento en la productividad de la empresa, en el continente europeo se dio el teletrabajo en la década de los años 80 y los 90 cuando se empezaron a implementar los telecentros, el teletrabajo de Estados Unidos y Europa se diferenció en que mientras el primero tendría como requisito no asistir al sitio de trabajo, el segundo tendría como requisito el uso de las tecnologías. (Diazgranados, 2018, p. 75)

En el caso de América Latina el primer país en regular el concepto de esta modalidad de trabajo fue Chile en el año 2001, mientras al año siguiente en la Unión Europea se realizó el primer acuerdo sobre las condiciones del teletrabajo.

1.7 5.2. Aspectos generales del teletrabajo

El teletrabajo ha tomado una relevancia en los gobiernos latinoamericanos debido a la necesidad que hubo en mantener los aforos en los lugares para contener la propagación del virus Covid-19, estas circunstancias permitieron que obligatoriamente el sector empresarial ya sea privado o público utilizara la modalidad de teletrabajo, haciendo relevante la investigación sobre el mismo.

Manrique (2012) define el teletrabajo a partir del hecho que la ejecución de la prestación laboral se lleva a cabo desde un lugar diferente al cual se encuentra el empleador, siendo necesaria la utilización de las Tecnologías de la información y las comunicaciones TIC en el desarrollo de la actividad laboral por parte del trabajador. (pp. 189-196)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el teletrabajo como una forma de ejecutar la labor desde una ubicación que se encuentra distante de la oficina central o de las instalaciones de producción del empleador, por lo que se separa al trabajador del contacto personal con los compañeros de trabajo, facilitando la comunicación a través de las nuevas tecnologías entre ellos. (OIT, 1990)

Valencia (2018) manifiesta que no es posible dar una única definición de teletrabajo, por lo que se puede dar a conocer diferentes definiciones sobre el mismo, empezando con la definición de Reyna (s.f) según la cual esta figura es la realización de actividades que tienen un origen laboral que emanan de un contrato de trabajo en un lugar diferente a las instalaciones del empleador, siendo por lo general el domicilio del teletrabajador que emplea medios tecnológicos y demás, mediante una plataforma reporta sus actividades a sus supervisores en tiempo. (Valencia, 2018, p. 203-226)

Asimismo, el uso de la modalidad de teletrabajo trajo consigo beneficios en diferentes ámbitos, lo que conlleva a la formulación de políticas públicas para utilizarlas en la ejecución del teletrabajo, por el beneficio de su uso las multinacionales de Norte América y posteriormente en Europa empezaron a utilizar esta modalidad de desarrollo laboral. Valencia, (2018, Pp.203-226)

Valencia (2018) señala que, a partir de finales de los años noventa, se tiene una visión del teletrabajo como una herramienta con la que se beneficia tanto empleadores como los teletrabajadores, permitiendo de igual manera la inserción laboral para las personas vulnerables con discapacidad física, mujeres con embarazos de alto riesgo, entre otras.

Uribe (2012) explica que el teletrabajo en sus inicios eran obsoleto, los medios de comunicación e informáticos no eran lo suficientemente avanzados para que se pudiera trasladarla actividad laboral a un lugar diferente al centro de servicios, a pesar de esto surge el llamado *telecommuting* que significa teledesplazamiento, el cual es considerado el antecedente del *teleworking* (teletrabajo) debido a que los supuestos sobre los que se prestan los servicios, son los

mismos, en cuanto a que se ejecuta una actividad laboral a distancia con el empleo de herramientas tecnológicas. (pp. 169-204)

Nilles et al. (s.f.), citado en Correa (2015) señala que el teletrabajo se constituye como una figura jurídica caracterizada por ser un tipo de trabajo que se realiza a distancia con la utilización de medio telemáticos, es innecesaria la presencia física en el habitual centro de labores del teletrabajador. Esta autora explica que con la globalización surgen nuevos retos, incluido el derecho al trabajo, este se ha visto en la necesidad de flexibilizar ciertos aspectos de su contenido con el fin de adaptarse a los cambios que se presentan con el desarrollo tecnológico, el cual ha sido un factor determinante que ha permitido la transformación del sistema productivo y la economía en general, haciendo posible la modernización y evolución de los nuevos modos de desarrollo laboral. (p. 11)

Del acuerdo Marco Europeo Federación de Servicios de Comisiones Obreras (2002) señala que el teletrabajo trata de una forma de organización o de realización del trabajo mediante el uso de tecnologías en el trabajo, pudiendo ser realizado por fuera de los locales de la empresa de forma regular.

Valencia (2018, pp. 203-226) brinda otra definición es que se trata de una modalidad especial de prestación de servicios en el que se emplean medios informáticos y de telecomunicaciones, lo cual lo diferencia de otras modalidades de trabajo, además de permitir la incorporación laboral de personas que conforman poblaciones vulnerables; las empresas de esta manera puedan mejorar la calidad de vida y productividad de las personas con alguna disminución física, es decir, esta modalidad de ejecución del contrato de trabajo es inclusiva para las personas discapacitadas.

Se debe aclarar que el teletrabajo es una modalidad de implementación de un contrato de trabajo, ya sea laboral o de prestación de servicios, la única variable en esta forma de trabajo es el lugar en donde se realiza la labor con el uso de las Tics, lo que dista de la forma tradicional, dicho de otra manera, el teletrabajador cuenta con los mismos derechos y prerrogativas legales que

cuenta un trabajador que asiste a su lugar de trabajo, tiene derecho a la seguridad social, prestaciones sociales, vacaciones y demás derechos que se le concedan al ser empleado.

En los contratos de trabajo tradicionales se presenta la simulación con otro tipo de contratos, por ejemplo, el contrato laboral con el de prestación de servicio, ejecutando el contrato laboral en la modalidad de teletrabajo también se puede dar la simulación de un contrato laboral con uno de prestación de servicios, para ello se debe tener en cuenta que aunque el trabajo sea realizado a la distancia y con el uso de las Tics, si este cumple y se prueba los elementos esenciales de un contrato laboral, se puede reclamar los derechos adquiridos por ser un trabajador dependiente, puesto que el teletrabajo solo se diferencia con el trabajo convencional en el lugar en donde el empleado realiza sus labores.

Según Uribe (2012, pp. 169-204), hace referencia a las características del teletrabajo y hace énfasis al teletrabajo independiente, haciendo alusión a los profesionales que ejercen su profesión a través de las Tic, lo que no hace necesario el desplazamiento del trabajador.

Lo más importante a destacar de Guaca et al. (s.f. p.10) es el rompimiento de los mitos fijados con la implementación del teletrabajo tales como que los trabajadores no realizan las actividades asignadas, el trabajador no dedica el tiempo que debe dedicarle a las tareas, estar en el hogar con los niños que son una distracción, entre otras.

Finalmente, se puede hacer referencia a la investigación de Ricaurte y Villate (2013) menciona que el trabajador se inclina por la flexibilización de las jornadas laborales, el teletrabajo permite el ahorro de dinero y tiempo de los empleados, sin embargo, el ser humano es una especie sociable, el teletrabajo tiene como consecuencia el aislamiento de las interacciones sociales, quienes realizan la labores desde su casa, su entorno las 24 horas del día será el mismo, lo que trae como consecuencia que baje la productividad del trabajador, por lo que se debe tener en cuenta en satisfacer las relaciones interpersonales de los trabajadores para que no mute a problemas de salud mental.

Rodríguez y Pardo (2019, P.10) explica que esta modalidad, ha estado presente no sólo en Colombia y Argentina sino en el mundo y desde hace varios años, siendo implementado de manera eficaz en algunos lugares con buenos resultados tanto para los teletrabajadores que mejoran su diario vivir como para las empresas con una disminución del gasto monetario.

1.8 5.2.1. Colombia

En el caso de Colombia el teletrabajo fue regulado por la ley 1221 de 2008, la cual define el teletrabajo como:

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

La ley 1221 de 2008 establece que la vinculación del trabajador bajo la modalidad de teletrabajo es voluntaria, debe quedar expresa las condiciones de tiempo y responsabilidad, es decir, la responsabilidades y horarios en los que debe el trabajador ejercer su labor, de esta manera quedan claros las obligaciones del empleado como también el respeto de la jornada máxima legal que se usará por día.

Con respecto a la jornada máxima legal, la ley 1221 establece que el teletrabajador debe tener las mismas condiciones en el desempeño de sus funciones, derecho a dominicales, festivos. Sin embargo, se diferencia el teletrabajador del trabajador convencional en que el primero no tiene derecho a subsidio de transporte, partiendo de la premisa que no necesita movilizarse al sitio de trabajo y tampoco a horas extras, así lo establece el artículo 6 de la ley 1221 de 2008. El ministerio del trabajo debe hacer seguimiento que a los teletrabajadores no le sean asignados más trabajo de lo que podría ser realizado por un trabajador convencional en la jornada de trabajo máxima.

Otro de los requisitos que establece el teletrabajo en la ley 1221 de 2008 es la regulación del mismo en los reglamentos internos de la empresa, en el deben estar estipulados las formas y modalidades en los que se desarrollará el contrato, como también debe estipular cuales son los parámetros para hacer entrega de los equipos o herramientas para el desempeño de las funciones del trabajador, de igual forma como estas deben ser restituidas al empleador.

Como se menciona anteriormente, el teletrabajador cuenta con las mismas prerrogativas de un trabajador tradicional con relación de la seguridad social integral, por tanto, el teletrabajador también debe ser afiliado a riesgos laborales, en este aspecto es importante tener fijos los horarios, actividades y funciones que se realizan, puesto que los accidentes son laborales cuando se realiza en el desempeño de sus funciones, aun cuando estén siendo realizadas en el domicilio el trabajador.

Por lo anterior, cuándo un teletrabajador es afiliado a la ARL debe diligenciar un formulario en los que informe las condiciones de su lugar de trabajo, los horarios y las actividades a desarrollar, de esta manera la ARL podrá estimar los posibles accidentes en los que pueda incurrir en el desempeño de las actividades laborales.

El Decreto 884 de 2012 con el que se regula la ley 1221 de 2008 especifica cuáles son las condiciones laborales por las cuales se rige el teletrabajo en cuanto a la relación de dependencia, relaciones entre empleadores y teletrabajadores, obligaciones para entidades públicas y privadas, ARL y también la Red de Fomento para el teletrabajo. A su vez, establece los principios de igualdad, voluntariedad y reversibilidad. (Congreso de Colombia, 2012)

El decreto 884 de 2012, reconoce que el pago de los subsidios de transporte no le será reconocido al teletrabajador que en el desempeño de sus funciones no implique movilidad, es decir, si un trabajador debe movilizarse para poder realizar la función encomendada, si tendrá derecho al subsidio de transporte, si no es el caso este no será cancelado por parte del empleador.

5.2.2. jurisprudencia acerca del teletrabajo en Colombia

En Colombia se encuentra definido en la Ley 1221 de 2008 como una forma de organización laboral consistente en el desempeño de prestación de servicios a tercero o desempeño de actividades remuneradas usando las (TIC) con el fin de mantener la comunicación entre la empresa y el trabajador sin que se requiera que este último esté físicamente en un sitio específico de trabajo. (Congreso de Colombia, 2008)

En cuanto a la jurisprudencia, la Corte Constitucional ha llevado a cabo un análisis acerca del teletrabajo en sentencias como la C-311 de 2020 en donde se declaró exequible el Decreto Legislativo 771 de 2020 en el que se dispuso de una medida con el fin de garantizar el acceso a la conectividad en el marco del estado de emergencia por el Covid-19 al considerar que dicha medida podría extenderse más allá de la emergencia sanitaria para evitar el contagio del virus y garantizar la continuidad del trabajo en casa.

En la sentencia C- 103 de 2021, la Corte estudió una demandan en la que se manifestaba una vulneración al derecho a la igualdad por un supuesto tratamiento diferenciado e irrazonable entre teletrabajadores y trabajadores ordinarios al respecto del régimen de jornada laboral, horas extraordinarias y sobre trabajo nocturno. En esta sentencia, la Corte Constitucional concluyó que, en el caso de la tele trabajadores, les es aplicable el tope de la jornada máxima laboral semanal que define la ley y en el caso de cualquier prestación del servicio que hagan por fuera de ese término, debe recibir un pago como contraprestación. Además, en el fallo la Corte aclaró que el teletrabajo es diferente al trabajo en casa adoptado en ocasión del Covid-19. Corte Constitucional, (2021).

5.2.3. Modalidades de teletrabajo en Colombia

La Ley objeto de este trabajo, establece modalidades distintas de teletrabajo o tipo de trabajador a saber: móvil, suplementario y autónomo, dependiendo de los espacios en el que se ejecuta el trabajo, las tareas que se tienen que ejecutar y el perfil del trabajador. MinTic (s.f. Parrs. 4-6)

- ✓ Teletrabajo autónomo: Los trabajadores que desarrollan este tipo de teletrabajo, sean empleados de empresas o trabajadores independientes, emplean las TIC para realizar sus labores desde cualquier lugar.
- ✓ Teletrabajo suplementario: Es un tipo de teletrabajo propio de trabajadores que se encuentran vinculados a través de un contrato laboral, alternando sus tareas en distintos días de la semana. Además, distribuyen su tiempo fuera de la empresa con el uso de las TIC y dentro de las instalaciones de la empresa. Estos trabajadores “teletrabajan” por lo menos dos veces a la semana.
- ✓ Teletrabajo móvil: Para llevar a cabo sus tareas, este tipo de trabajadores utilizan sus dispositivos móviles, lo cual les permite ausentarse de la oficina de manera frecuente, de manera que no tienen definido un lugar para ejecutar sus tareas.

Es importante determinar cuáles son las características del teletrabajo y que lo distinguen del trabajo “tradicional”, lo cual lleva a presentar una tabla a continuación en donde se detallan las características del teletrabajo como las del trabajo tradicional.

Tabla 1

Diferencias entre teletrabajo y trabajo tradicional

TELETRABAJO	TRABAJO TRADICIONAL
Trabajo desde lugar diferente a la empresa	Trabajo desde la empresa
Utilización de TICS- Dispositivos propios	Uso de Tics en la oficina
Horarios flexibles	Horarios acordados presenciales
Admite encuentros virtuales	Desplazamientos
Los resultados son evaluados	Evaluación

Así, se puede comparar las diferencias existentes entre el llamado “trabajo tradicional” y el teletrabajo. Mientras que en el trabajo tradicional se encuentra establecido un horario laboral rígido, sólo se puede desarrollar las tareas en la sede de la organización o empresa mediante el uso de computadores, con un sistema de monitoreo y reuniones laborales físicas, en el teletrabajo se cuenta con horarios flexibles, se puede trabajar desde cualquier parte o sitio, se usan dispositivos propios, hay evaluaciones por resultados y finalmente, las reuniones son virtuales.

1.9 5.3 Trabajo en casa

En Colombia el trabajo en casa está regulado por la ley 2088 de 2021 y el decreto 1662 de 2021, los cuales tienen por objeto habilitar el trabajo en casa en condiciones ocasionales, excepcionales o especiales que pueden llegar a presentarse en el desarrollo de una relación laboral, la estructura de esta modalidad es la misma aplicada al contrato de trabajo, en conjunto con los criterios de coordinación y desconexión laboral.

El trabajo en casa es la ejecución laboral que mantiene circunstancias como la subordinación, la supervisión, cumplimiento de horario, entre otra, dicho de otra manera, el trabajador deberá cumplir las funciones en el mismo horario que lo hacía en el sitio de trabajo y las mismas funciones y metas, además, el empleador conserva la facultad unilateral de indicarle al trabajador el retorno al lugar de trabajo, sin que este pueda oponerse a ello.

1.10 5.4. Argentina

En Argentina igual que en Colombia el teletrabajo y el trabajo remoto aumentaron a partir de la crisis sanitaria que generó el virus del Covid-19 a nivel mundial, por lo que el Estado Argentino ha promulgado nuevas leyes en consenso con los sindicatos, empleadores y trabajadores con el fin de generar y mejorar las condiciones de trabajo decente y digno.

La Dirección Nacional de Nuevas Formas de Trabajo realiza actividades para promover la consolidación del teletrabajo dentro de los parámetros de un trabajo digno, entre ellas se puede encontrar el acompañamiento en las negociaciones para la inclusión de las tecnologías en las empresas, asesoría en la adaptación del teletrabajo tanto en realización como en la infraestructura de puestos en la organización empresarial, entre otras. Ministerio de trabajo, empleo y seguridad social, (s.f.)

Las definiciones del teletrabajo en el país argentino no distan de las aplicadas en Colombia, concuerdan que es un trabajo realizado a distancia con el uso de las tecnologías, el cual genera beneficio para la sociedad a largo plazo como en la movilidad y el medio ambiente. Este se caracteriza por tener una nueva estructura organizacional formando grupos interdepartamentales multidisciplinarios, multiculturales, multigeneracionales y remotos permitiendo la escogencia de los horarios a la conveniencia particular y se evalúa el desempeño por resultados.

El teletrabajo en Argentina deja de lado el control del tiempo, el trabajador tiene la posibilidad de autorregular el tiempo, el presentismo es el que hace el control de la disposición del trabajador, los contratos en esta modalidad laboral son por objetivos o metas, las cuales deben ser cumplidas, los objetivos deben ser analizados junto con los entes de control para que estos no sometan al trabajador a una jornada laboral que exceda de las horas legales de trabajo permitidas.

Las herramientas utilizadas por las empresas para el seguimiento y cumplimiento de los objetivos pactados tienen el límite de no sobrepasar las esferas íntimas del trabajador, pese a que el desempeño sea desde un lugar distinto a la base de operaciones del empleador, por lo general este se desempeña en la vivienda del trabajador, haciendo difícil la separación de la esfera íntima y la laboral, de allí parte la importancia de la claridad en los compromisos y responsabilidades de la relación trabajador - empleador; de la misma manera en el contrato debe quedar estipulado por consenso de las partes la forma de retorno a la presencialidad o viceversa.

En el contrato de teletrabajo debe contar con el acuerdo de voluntades del trabajador y empleador para circunscribir el contrato, la jornada a la que se verá sometido el trabajador, ya sea

jornada completa, parcial o en forma dinámica y la modalidad del contrato, es decir, si este se va a desarrollar en su totalidad a distancia, presencial o mixta, la forma de afrontar los gastos por conectividad que tendrá el trabajador para prestar su fuerza laboral, los programas a utilizar, las metas a cumplir y los plazos del contrato, tanto de vigencia del acuerdo laboral como los de las jornadas de trabajo, con el fin de establecer los tiempo de desconexión laboral. (Ministerio de trabajo, empleo y seguridad social, s.f.)

Los cambios sociales son la causa de que evolucione el mundo jurídico, puesto que con ellos se busca regular dichos cambios, debido a esto el Estado Argentino promulgó leyes acorde a esos cambios, conforme a lo anterior, ratificó el convenio 177 de la OIT que versa el trabajo a domicilio a través de la ley 25800 del 2003, continuando con la promulgación de la ley 27555 del 14 de agosto de 2020, el cual es el régimen legal del contrato de teletrabajo, implementando su aplicación a por medio del decreto 27 de 2021.

El Poder Ejecutivo Nacional (P.E.N, 2021) define el teletrabajo como los actos, obras o prestaciones de servicios que se efectúen o realicen en el domicilio del trabajador, ya sea de forma parcial o totalmente implementando, el uso de las tecnologías de la información y telecomunicación en teletrabajo. Este tipo de trabajadores contarán con las mismas prerrogativas que los trabajadores presenciales sin permitir dar paso a la diferenciación entre ambos trabajadores.

En lo referente a la jornada laboral, esta debe ser acordada previamente y debe contar por escrito, como también el tipo de software que será utilizado para el desempeño de las funciones o el cumplimiento de objetivos.

En el artículo 5 de la ley 27555 establece el derecho a la desconexión digital, en este artículo es específico al decir que ningún trabajador puede ser contactado en sus horas no laborales y no recibir sanciones por ejercer ese derecho. El Artículo 6 de la misma norma hace mención a las prerrogativas que le concede a los teletrabajadores que cuenten con el cuidado de menores de 13 años o adultos mayores, los teletrabajadores que prueben las características exigidas por el

cuidado de terceros tendrán derecho a horarios flexibles que sean compatibles con la realización de las actividades de cuidado que genera el ambiente familiar.

La mencionada ley establece que realizar el cambio de trabajo presencial a teletrabajo debe ser de manera voluntaria por parte del trabajador y debe constar por escrito, a su vez este consentimiento puede ser revertido en cualquier momento por el trabajador. En lo referente a los equipos de trabajo, estos deben ser suministrados por el empleador, como también debe asumir los costos de instalación, mantenimiento y funcionamiento, en caso que el trabajador realice sus funciones con equipos de su propiedad el empleador deberá compensar dicho uso, la norma establece que el desgaste normal de los equipos no pueden ser responsabilidad del trabajador, la única responsabilidad que tendrá es el uso de los correos u demás plataformas para que estas no sean utilizados por personal ajeno a las empresas.

El artículo 18 de la ley 27555 encarga al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación como órgano de control, ordenando la reglamentación de su competencia, las empresas deben registrar e informar al órgano competente la aplicación del teletrabajo, los softwares utilizados y velar porque las normas internas de cada entidad velen por el respeto al derecho a la intimidad de los trabajadores, como también deben garantizar la privacidad de la información de todas las personas involucradas.

En la reglamentación del teletrabajo a través del decreto 27 del 2021 el Estado argentino estableció cuales son los contratos que se califican como teletrabajo, descalificando de esta categorías aquellos contratos en los que el trabajador realice sus labores en los establecimientos, dependencias o sucursales de los clientes a quienes el empleador preste servicios de forma regular o continua, también los trabajadores que realicen su funciones de forma esporádica y ocasional en su domicilio ya sea porque esta así lo pida o por alguna razón excepcional.

En cuanto al derecho a la desconexión laboral el decreto hizo la salvedad de los diferentes horarios de la empresa, dicho de otra manera, si el trabajador presta sus servicios en horarios no usuales o flexibles, podrá ser contactado por el empleador, sin embargo, en todo caso el trabajador

no está en la obligación de responder hasta que se encuentre en su jornada laboral. Además, prohíbe los incentivos relacionados al no uso del derecho a la desconexión. En lo referente a las labores de cuidado establecidas en el artículo 6 de la ley 27555 el decreto menciona que el trabajador debe informar por escrito cuales son las jornadas que iniciará y suspenderá sus funciones, el cual debe constar por escrito.

En cuanto a la higiene y seguridad en el trabajo el decreto encarga a el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social argentino a través de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo ordena realizar un estudio para determinar las condiciones de higiene y seguridad para el teletrabajo, en caso de ser necesario incorporar nuevas enfermedades profesionales en el listado ya establecido en la ley 24557 y sus modificaciones.

El régimen legal del contrato de trabajo faculta a las autoridades competentes a realizar auditorías a las empresas que se encuentren registradas en la modalidad de teletrabajo para verificar que se estén cumpliendo las normas establecidas, tales como el derecho a la desconexión laboral, la seguridad en el trabajo, suspensión por cuidado y el derecho a la intimidad del trabajador.

En lo referente a otros hechos que tienen relevancia jurídica con el teletrabajo en Argentina el Tribunal del Trabajo de San Miguel (2020) expone la competencia de la autoridad a dirimir el conflicto de la demanda utilizando el factor territorial como excepción. El caso consiste en un teletrabajador que fue despedido y prestaba sus servicios de manera remota desde su domicilio, el cual es distinto al territorio del empleador, en ese sentido, la parte demandada expone la falta de competencia del juez, la demanda debía ser presentada en el territorio o circuito donde está ubicada la empresa y no en el lugar donde residía el teletrabajador, la cual es resulta por el Tribunal aludiendo que desde un principio el sitio de la prestación del servicio del trabajador era su domicilio, al ser este su lugar de desempeñar funciones no puede pretender el ente demandado la inoperancia de la demanda por el factor territorial por el carácter que este mismo le brindó en los contratos dejando claro el ámbito temporo-espacial. Por lo que se puede afirmar que la aplicación del factor territorial para la determinación de la competencia puede ser distinta a la aplicación en un contrato convencional de trabajo.

5.4.1. Trabajo en casa

El trabajo en casa en Argentina no ha sido regulado, con la ley solamente regularon el teletrabajo, se debe aclarar que en Argentina la definición de trabajo en casa no es no es la misma que se le da en Colombia y que fue regulada a través de la ley 2088 de 2021 y el decreto 1662 de 2021, que permite de forma excepcional realizar las labores desde casa al trabajador sin cambiar los elementos esenciales del contrato, en Argentina el trabajo en casa hace referencia a las labores domésticas o a beneficio para el hogar como empleada de servicio doméstico, jardineros, chofer, entre otras, las cuales están reguladas por la ley P-3349 antes ley 26844 que se asemeja al código sustantivo del trabajo en Colombia.

Cambios legales y jurisprudenciales del teletrabajo y trabajo en casa en Colombia y Argentina

Melamed (2020, parr.1) explica que, debido a la pandemia se ha naturalizado el teletrabajo, sin embargo, antes de la crisis sanitaria el uso de esta modalidad de contrato de trabajo no era muy usual pese a los compromisos y metas que se habían fijados por el sector empresariales. Señala el autor que, en el informe publicado por la Comisión Europea, se comprobó un aumento casi nulo del teletrabajo en la última década hasta principios de 2020, como consecuencia de la pandemia.

Antes de la aparición del Covid-19, sólo un trabajador de cada 3 en Latinoamérica, trabajaba en su hogar y hasta mediados de marzo de 2020, sólo un grupo muy reducido de empresas contaban con la posibilidad de trabajar fuera de las oficinas. Ahora bien, hoy en día muchas empresas han implementado el teletrabajo como alternativa, por lo que uno de los grandes beneficios de esta modalidad de trabajo es la implementación de herramientas como aplicaciones, software y demás elementos tecnológicos, además de la implementación de una serie de políticas tendientes a la infraestructura y tecnología.

Melamed (2020, párr. 4) destaca como uno de los ejemplos de esa incorporación intempestiva de la tecnología mediante el teletrabajo, fue el sector bancario quienes para marzo de 2020 compraron miles de laptops para que sus ejecutivos pudieran continuar trabajando fuera de las sucursales y oficinas por primera vez desde su constitución como entidades financieras, a su vez, destaca que 2 de cada 3 trabajadores piensan que con el teletrabajo ha aumentado su productividad.

A estas circunstancias se añade el hecho que las empresas y entidades han tenido que mejorar o modificar su infraestructura, los procesos y la cultura necesaria para adaptarse a las nuevas necesidades que surgieron con el trabajo por fuera de sus instalaciones u oficinas.

1.11 6.1. Teletrabajo Colombia

Albarracín (2020, parr.1) por su parte, destaca el aumento de la modalidad de teletrabajo con el confinamiento, llegando un 98% de las empresas a operar en esta modalidad, el aumento fue de casi el 400% en relación con los años 2018 y 2019, sin embargo, la necesidad de cambiar la modalidad de trabajo por la pandemia trajo dificultades para los empleadores, sólo la mitad de las empresas en Colombia contaban con políticas para el trabajo remoto con anterioridad a la pandemia, estas circunstancias dejan como resultado que 8 de cada 10 empleados consultados en Colombia, prefieran seguir con el teletrabajo. (Albarracín, 2020, párr. 3)

Respecto a las empresas, estas también destacan los beneficios de esta modalidad de trabajo, razón por la cual el 76, 2% han optado por conservarla entre 1 a 2 días a la semana tras el levantamiento del aislamiento. Ahora bien, Albarracín (2020, párr. 5-6) destaca el aumento o crecimiento de las horas de trabajo, llegando a subir en un 40% debido a que es más común pasar más horas frente a la pantalla sin notar el tiempo dedicado desde casa. Esta autora señala el estudio de la firma Citrix en donde se confirma este aumento con un resultado del 57% de encuestados que afirmaron tener una jornada más larga trabajando desde casa.

Lo anterior se debe a la dificultad que presentan las personas en separar las actividades laborales de las cotidianas y familiares, sin embargo, en productividad es bueno, refleja el compromiso que tienen los trabajadores en cumplir con las metas o tareas asignadas, por lo que se debe trabajar en la autorregulación en el tiempo laboral, se entiende que se deben cumplir con metas, pero estas metas deben estar sujetas a lo que se pueda desarrollar en la jornada máxima legal vigente en Colombia, cuando estos límites se exceden es donde vienen la problemática de la sobrecarga laboral debido a que estos parámetros no estaban fijos o regulados antes de la pandemia en el año 2020, el Estado colombiano promulgó la ley 2191 de 2022, el cual es la ley de desconexión laboral una vez termine la jornada de trabajo.

La desconfianza que presentaba el sector empresarial tradicional con la modalidad de teletrabajo los llevó a implementar medidas de control del tiempo y vigilancia de los trabajadores, los empleados no acostumbrados o sin familiarización con la tecnología sufrieron presiones a causa de la modalidad, se sentían vigilados y coactados, se encontraban en su hogar y no les era cómodo, además de que los correos electrónicos o cualquier otro mensaje digital podía llegar en cualquier momento, el trabajador no sabía cómo hacer ante estos hechos, se convirtió en un trabajo casi que perpetuo para algunos, desaparecer estas consecuencias del teletrabajo fue uno de los objetos de la ley 2191 de 2022.

El teletrabajo o el uso de las tecnologías para el desarrollo de alguna actividad es un hecho que beneficia a las empresas como a los trabajadores independientes, se presenta un aumento en la productividad que monetariamente es mayor ingreso y el crecimiento del negocio, es la posibilidad de internacionalizar un servicio desde casa, no se necesita un establecimiento de comercio, solo la identificación de la marca o nombre.

Trabajar desde un entorno cómodo para el trabajador mejora las condiciones de salud de los empleados puesto que al trabajar desde casa o un lugar que le es agradable al trabajador, cambia la perspectiva del trabajo, se siente más relajado y sin presiones, por lo que desarrolla sus labores con una disminución de los índices de estrés, ayudando a la salud física y mental, además de poder pasar más tiempo con la familia.

1.12 Trabajo en casa

Teletrabajo o trabajo en casa doctrinalmente se tenía como un mismo concepto para distintas modalidades de nombre, así se puede observar en distintas investigaciones referentes al teletrabajo en Colombia como lo es el trabajo de Sierra Ed Al (2014) titulado Trabajo en casa y calidad de vida: una aproximación conceptual, pese a que su título menciona el trabajo en casa sus definiciones y demás menciones al trabajo desde casa con el uso de las tecnologías también es

llamado teletrabajo, por consiguiente, se debe aclarar que la definición de trabajo en casa y teletrabajo es la misma en grandes rasgos.

El trabajo en casa y el teletrabajo se diferencia a causa del tratamiento legal que le da el legislador colombiano a través de la ley 2088 de 2021 y el decreto 1662 de 2021, en la que define el trabajo en casa como la realización de las labores desde el domicilio del trabajador, de manera excepcional, en los mismos términos y condiciones del contrato inicial, es decir, el contrato laboral no es modificado, lo único que varía es el lugar en donde se realizan o desempeñan las actividades, el regreso a las instalaciones de la empresa u oficinas está a la potestad del empleador, y las labores no están limitadas al uso de las Tics, hace referencia a cualquier actividad que se pueda realizar desde el hogar.

Por lo anterior, se puede afirmar que el cambio legal que ha sufrido el trabajo en casa en Colombia es la diferenciación conceptual y legal que le ha dado el legislador a través de la ley 2088 de 2021 al respecto con el teletrabajo que está regido y definido por la ley 1221 de 2008.

1.13 Argentina

En el Estado de Argentina no se encontraba regulación alguna sobre el teletrabajo, esta estaba regida con el marco de ser una modalidad de empleo a través de la ley 744 de 1976, la cual se asemeja al código sustantivo del trabajo en Colombia. Los cambios por el teletrabajo se regulaban a partir de la ratificación del convenio 177 sobre el teletrabajo o trabajo a domicilio de la OIT, luego de varios intentos y hundimientos de proyectos de ley que buscaban la regulación directa en la materia, con la ayuda de la crisis sanitaria promovida por el virus Covid-19, logró ser sancionada la ley 27555 de 2021, en la cual se regula la modalidad de teletrabajo.

La norma reconoce el teletrabajo como una modalidad de trabajo y no una forma de trabajo, lo que según Adamini & Fernandez (2022) es beneficio debido a que es regulada en esencia por las normas generales del contrato de trabajo, es decir, los mismos derechos de los trabajadores presenciales.

Según datos del Ministerio de Producción y Trabajo (2019), citado por Adamini & Fernandez (2022, p.132), revelan que en el año 2017 solo el 3 % de las empresas que cuentan con más de diez trabajadores en su planta de personal implementaban el teletrabajo para el desarrollo de las funciones, mientras que el 7,8 % de los trabajadores de medianas y grandes empresas trabajaban en la modalidad de teletrabajo, y de este pequeño grupo el 97,6 % de los trabajadores utilizaba el teletrabajo una vez a la semana.

Antes de la ley 27555 los detalles que caracterizan al teletrabajo no estaban regulados, por consiguiente, el trabajador podía ser removido por sus empleadores a teletrabajo, o en el caso de que el contrato laboral haya sido desde un principio en la modalidad de teletrabajo este no podía ser modificado a conveniencia o necesidad del trabajador, por lo que el empleador a tener la posición dominante podía abusar de los vacíos jurídicos que representaba el trabajo a distancia con el uso de las tecnologías.

Esta ley implementó como cambio las regulaciones en favor del trabajador, limitando dentro de la legalidad la forma, modo y realización del contrato de teletrabajo, como también el órgano de control que regularía que la normatividad vigente en el país esté cumpliéndose en los parámetros del trabajo digno. En lo referente en los cambios en la seguridad e higiene en el trabajo, el Estado argentino instó que se debía definir las jornadas laborales con el fin de determinar cuáles son los accidentes dentro del hogar que podrán ser laborales o comunes.

El cambio que se establece con la promulgación de la nueva normatividad y las jornadas laborales va estimada a evitar que se prolongue la jornada laboral vigente, según Adamini & Fernandez (2022) se observa en el gremio empresarial de las telecomunicaciones que ya implementan el sistema de teletrabajo, para contrarrestar dicho fenómeno se implementa la posibilidad de desconexión.

Por lo anterior, se puede afirmar que el tema del teletrabajo en Colombia había sido regulado con bastante anterioridad en comparación de Argentina, sin embargo con la obligatoriedad del uso del teletrabajo como modalidad de ejecución del contrato de trabajo en la

mayoría de los sectores frente a crisis sanitaria producida por el Covid-19 salieron a relucir los hechos o circunstancias que no estaban regulados y en cierta medida le causaban un daño o menoscabo al trabajador, el uso de las tecnologías y el acceso a ellas permitieron desconocer la jornada laboral e invadieron el tiempo personal y familiar del teletrabajador, debido a esto se dio la ley de desconexión laboral, la cual le brinda una protección al trabajador fuera de horario laboral, esta consiste en no recibir, atender o contestar mensajes laborales fuera de la jornada de trabajo.

Pese a los intentos del gobierno en proteger a los trabajadores aún quedan cabos sueltos, por ejemplo, los planes de trabajo para alcanzar las metas exigidas al teletrabajador no están sometidos a verificación, es decir, la autoridad competente no tiene el control de determinar si las exigencias de objetivos o metas de una empresa sobrepasan la jornada máxima legal permitida para su cumplimiento, la autoridad competente conoce del caso en particular cuando haya una denuncia o queja ante la misma, el teletrabajo en Colombia puede someter al trabajador a jornadas extenuantes que serán ejercidas a criterio del trabajador con el fin de cumplir o no con las metas exigidas.

En lo referente a Argentina con el teletrabajo, antes de la crisis sanitaria este no estaba regulado, debido a la insistencia de varios sectores económicos fue aprobada la norma del teletrabajo, en la regulación Argentina tuvo en cuenta la problemática que se presentó en Colombia con la desconexión laboral y la invasión a la privacidad del teletrabajador, por consiguiente expidió una ley proteccionista en este sentido, las empresas que quieran implementar el teletrabajo como modalidad de empleo deben estar debidamente registradas ante la autoridad competente, los planes de trabajo que establecen las metas a cumplir por el trabajador deben estar debidamente verificados y aprobados, lo anterior con el fin que se llegue a la explotación laboral. De la misma manera la norma autorizó al Ministerio del Trabajo como ente competente para realizar las visitas y auditorías que permitan verificar el cumplimiento de la norma, de esta manera la normatividad argentina no deja a criterio del trabajador y la necesidad de tener un empleo a que decida la jornada laboral.

Diferencias y semejanzas del teletrabajo y trabajo en casa en Colombia y Argentina

1.1 Teletrabajo

Cómo se ha mencionado anteriormente el teletrabajo o trabajo a distancia está regido por la ley 1221 de 2008 y el decreto 1662 de 2021, en la cual se establece la estructura y funcionamiento y características del mismo, este contrato está sujeto al uso de las tecnologías y las comunicaciones y la adaptabilidad de la estructura funcional de la empresa, la cual debe garantizar los estándares mínimos del derecho laboral.

El contrato de teletrabajo contiene tres elementos que lo identifican o diferencian del trabajo en casa, los cuales son la voluntariedad, la atipicidad y la reversibilidad. La voluntariedad de este contrato hace referencia que debe ser por voluntad del trabajador y del empleador realizar las funciones desde el hogar del empleado o cualquier lugar distinto de las instalaciones del empleador, lo que se llama acuerdo de teletrabajo o contrato de teletrabajo; la atipicidad es la rareza que en si lleva la ejecución de esta modalidad, es un contrato laboral como cualquier otro en cuanto derechos, deberes y obligaciones, sin embargo es diferente al contrato convencional por no requerir la presencialidad del trabajador en el lugar en específico.

La atipicidad del acuerdo de teletrabajo es porque no modifica el contrato inicial de trabajo, no se puede desmejorar las condiciones previas en las que se venía desarrollando el contrato laboral, en caso de la existencia de una relación laboral, cuando se trate de una contratación por primera vez se deben incluir los requisitos de la ley 1221 de 2008, es decir, el teletrabajo en una relación laboral es un anexo al contrato ya suscrito, de allí radica la atipicidad del contrato.

La reversibilidad del contrato consiste en el derecho que tiene el teletrabajador de volver a prestar sus servicios laborales en las instalaciones del empleador sin que el empleador pueda oponerse, por ello es importante para no menoscabar la inversión que realiza el empleador en dotar al empleado con todas las herramientas necesarias para el teletrabajo, pactar por mutuo acuerdo

un tiempo prudente para la reversibilidad del contrato de teletrabajo, esta reversibilidad no es aplicable a los contratos que desde el inicio se consagran como teletrabajo

En relación de riesgos laborales el empleador en conjunto con el trabajador debe garantizar condiciones óptimas para desempeñar las actividades laborales con el fin de evitar las enfermedades profesionales, poner en conocimiento del trabajador el manual de seguridad y salud en el trabajo, las condiciones óptimas deben estar certificadas por el empleador informándole a la ARL que cumple con las exigencias mínimas de la seguridad y salud en el trabajo.

7.2. Trabajo en casa

El trabajo en casa en el ordenamiento jurídico colombiano está regido por la ley 2088 de 2021 y el decreto 1662 de 2021, la ley 2088 tiene objeto la habilitación del trabajo en casa en condiciones ocasionales, excepcionales o especiales que pueden llegar a presentarse en el desarrollo de una relación laboral, el trabajo en casa no es compatible con los regímenes espaciales constitucionales o legales, siempre y cuando el desarrollo de las funciones sea incompatible con esta modalidad.

El artículo 2 de la (Ley 2088, 2021) define el trabajo en casa como:

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.

Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador o funcionario en las instalaciones de la empresa o entidad.

Los principios en los que se basa el trabajo en casa son los mismos aplicados al contrato de trabajo sumándole los criterios de coordinación y desconexión laboral, en el trabajo en casa se mantiene la subordinación, la supervisión y demás condiciones en las que se venía desarrollando el contrato laboral, incluso las jornadas laborales, es decir, el trabajador deberá cumplir las funciones en el mismo horario en las que venía desempeñando en la presencialidad en el sitio de trabajo, el empleador conserva la facultad unilateral de indicarle al trabajador el retorno al lugar de trabajo, en lo referente a las herramientas para la actividad laboral el empleador es el primer responsable de suministrar los equipos, sin embargo, estos también pueden ser de propiedad del trabajador.

El subsidio de conectividad, en el sector público es otorgado en las condiciones del subsidio de transporte, mientras que, en el sector público, el subsidio de transporte se reconocerá como subsidio de conectividad. En cuanto a la seguridad social y de más derechos laborales son los mismos del contrato de trabajo convencional, no hay cambios en las condiciones laborales, solo cambia el lugar en donde se desarrollan las funciones.

7.3. Argentina

La legislación sobre el teletrabajo es reciente en el país argentino, en ella no hace salvedades sobre el trabajo en casa como una modalidad de empleo con las mismas figuras que se encuentran en Colombia.

Se encuentra en la legislación argentina que se refieren a trabajo en casa a las labores domésticas, aquellas actividades laborales que se realizan en un hogar, es decir que los beneficios de este empleo no generan un beneficio económico o lucrativo para quienes requieren el servicio,

por ejemplo, el cargo de empleada doméstica, jardinero, conductor, entre otras, este tipo de trabajos está regulado por la ley P-3349 antes ley 26844, su ámbito de aplicación es:

las relaciones laborales que se entablen con los empleados y empleadas por el trabajo que presten en las casas particulares o en el ámbito de la vida familiar y que no importe para el empleador lucro o beneficio económico directo, cualquiera fuere la cantidad de horas diarias o de jornadas semanales en que sean ocupados para tales labores. (Ley 26844, 2013)

Tabla 2

Diferencias y semejanzas del teletrabajo en Colombia y Argentina.

Diferencias	Semejanzas.
En Colombia el teletrabajo está regulado desde el año 2008, mientras que en Argentina se reguló en el 2021.	En ambas legislaciones el teletrabajo se necesita el uso de la tecnología. Es un contrato voluntario, reversible y atípico.
El plan de trabajo en argentina debe ser aprobado por el ente de control laboral, este determina si las metas fijadas son razonables a las horas laborales legalmente permitidas.	En ambas legislaciones la seguridad en el teletrabajo debe estar garantizada, como también las capacitaciones en el uso y manejo de las Tic

7.4. Ventajas y desventajas del teletrabajo

La Escuela Europea de Dirección y Empresa EUDE (2020) señala una serie de cambios que se han visto con la implementación del teletrabajo como son la salud y el bienestar que es probablemente el factor más importante porque con salud y bienestar, el empleado es más productivo. Con el teletrabajo se cuida la salud física de los trabajadores puesto que se evitan traslados innecesarios, además de aglomeraciones y demás inconvenientes o problemas derivados de la pandemia, sin olvidar la importancia de la salud mental que puede mantenerse si se sigue el teletrabajo de manera organizada y saludable.

A partir de lo anteriormente expuesto, se puede señalar que ambos Estados las ventajas y las desventajas resultan similares por lo que se señalaran de manera conjunta, en cuanto al notorio beneficio que ha tenido el teletrabajo en diferentes aspectos, empezando con la mejora en la satisfacción de los trabajadores en cuanto a que trabajar desde su hogar o un lugar diferente a la organización o empresa, esto ha reducido considerablemente sus niveles de estrés propiciado en parte por no tener que enfrentarse a horas en medio del tráfico para llegar a sus puestos de trabajo, horas que pueden dedicarle a su familias, la satisfacción de los trabajadores incide en su rendimiento y en la productividad en general de la organización, en este sentido, el beneficio se refleja inicialmente en la salud emocional y mental de los trabajadores que han visto mejorada su calidad de vida en este aspecto.

Ahora bien, a pesar de los beneficios, también se ha observado efectos negativos puesto que el teletrabajo para algunos ha implicado un aumento considerable de horas de trabajo y carga laboral, además del hecho que algunos empleadores hacen caso omiso del derecho al descanso de sus empleados, realizan llamadas o enviando mensajes en horas no laborales. De esta manera, hay consecuencias negativas en la salud mental de los teletrabajadores.

De igual manera, se observa beneficio del teletrabajo en la utilización de herramientas que permitan el desarrollo de esta modalidad de trabajo y de nueva infraestructura que resulte óptima para los trabajadores, por lo que las organizaciones han tenido que adaptarse a los cambios implementados por el uso de las tecnologías que traen consigo nuevas necesidades que han de ser satisfechas.

En un principio el teletrabajo favorece la economía empresarial aportando a la reducción de costos fijos, el bienestar generado a los trabajadores trae un incremento en la productividad, mejora la calidad de vida de los teletrabajadores, se presenta reducción de vehículos en las vías, por lo que mejora la movilidad en las ciudades, disminuyendo la contaminación de Co₂, la participación de personas con dificultad para movilizarse en el mercado laboral a través del

teletrabajo genera inclusión social, además de impulsar el uso y apropiación de las TIC. Investigadores identificaron las ventajas y desventajas del teletrabajo en Colombia (2020).

Rodríguez y Pardo (2020), destacan entre las ventajas del teletrabajo para el empleador, el ahorro de los gastos como los de arrendamiento de oficinas o locales, mantenimiento de equipos e infraestructura y, además, la reducción en el consumo de los servicios públicos. Ahora bien, para los trabajadores también trae ventajas como el hecho que trabajar en casa puede llegar a ser gratificante para muchos, empezando porque esas horas que usaban para movilizarse a su puesto de trabajo, ahora las pueden invertir en pasar tiempo con su familia.

Igualmente, estos autores hablan acerca del beneficio de un horario flexible y cómodo con lo que se puede tener un equilibrio entre la vida personal y la profesional, lo cual genera un mayor estándar de sentido de pertenencia de los trabajadores hacia la organización al generarse a la vez un sentido de responsabilidad al brindarles la empresa, la confianza para organizar sus actividades laborales, lo que trae también un sentimiento de agradecimiento, influyendo en la productividad.

Tabla 3

Ventajas del teletrabajo

VENTAJAS DEL TELETRABAJO
Favorece la economía empresarial
Reduce costos operativos como alquiler de locales o instalaciones
No se requiere de desplazamientos al tener como puesto de trabajo, el hogar del trabajador
Aumento de productividad debido entre otros aspectos, a la reducción de estrés por no tener que desplazarse
Mejora salud del trabajador con la reducción del estrés y el aumento de la satisfacción del trabajador
Horario Flexible

Mejora la calidad de vida de los trabajadores – mejor ambiente
Contribuye a la mejora de la movilidad en las ciudades y reduce el nivel de contaminación
Aumenta el uso de nuevas tecnologías (se usa más computadores, programas y aplicaciones)
Reduce el uso de energía y papel.
Facilita el reintegro de las mujeres después de la licencia de maternidad.
Es una alternativa ante las circunstancias que impidan la presencialidad.

Respecto a las desventajas, se encuentra el hecho que se dificulta el trabajo en equipo, además de la pérdida de jerarquías y eso lleva a trabajar a ciegas para la empresa, mientras que, en el caso del trabajador, existe el riesgo de sobre carga laboral, además de las dificultades para organizar el trabajo individual e incluso, muchas veces se trabaja a pesar de estar enfermo. Investigadores identificaron las ventajas y desventajas del teletrabajo en Colombia, (2020)

Se difiere de los autores al respecto de la perdida de la jerarquía, desde la vinculación a la empresa se determina ante quien se responde o quien está a cargo del área o trabajo encargado, para que una empresa trabaje a ciegas por la ejecución remota de los trabajadores refleja falta de organización administrativa de la misma, la implementación del teletrabajo durante la crisis sanitaria rompió los mitos sobre el teletrabajo y el bajo rendimiento de los teletrabajadores.

En cuanto a las desventajas, Rodríguez y Pardo (2020) destacan que, para las empresas pequeñas, es difícil reinventarse y empezar a implementar el teletrabajo al no contar con liquidez inmediata, por lo que tienen que recurrir a entes financieras para lograr la solvencia económica con la cual puedan adquirir las herramientas que sus trabajadores necesiten para cumplir con sus labores.

Tabla 4*Desventajas del teletrabajo*

DESVENTAJAS DEL TELETRABAJO
Dificultad de implementación para pequeñas empresas al no contar con plataformas ni capital para adquirirlas
Se elimina el ambiente laboral
Aislamiento Social al no relacionarse con los compañeros
Dificultad para controlar a los trabajadores al no tener una supervisión directa
Dificultad para separar la vida laboral de la personal al no saber en qué momento dejar de trabajar

Es importante resaltar que el teletrabajo es ventajoso para las entidades que pueden implementarlo, sin embargo, durante la pandemia se mostró un aumento significativo del estrés y depresión, estos resultados no pueden ser atribuidos al teletrabajo, pues se estaba en dificultades sanitarias que impedían la libre locomoción, las personas se limitaron a no poder salir de su casa, en la actualidad con las restricciones disminuidas y laborando desde casa, cuáles han sido los resultados.

Por otra parte, el teletrabajo no puede ser implementado en todas las empresas o entidades, puesto a que algunas no se dedican a la prestación de un servicio si no a la producciones de bienes, por consiguiente la producción en la mayoría de los casos debe realizarse en forma presencial, por ejemplo, la industria manufacturera de gran escala, la maquinaria se encuentra en la empresa, dejando como obligatorio el desplazamiento del trabajador, sin embargo esto no disminuye los beneficios que ofrece el teletrabajo a los sectores empresariales que si pueden implementarlo.

8. Conclusiones

El teletrabajo es una modalidad del contrato de trabajo en la cual el trabajador no se presenta en las instalaciones del empleador para ejercer sus funciones e implementa el uso de las tecnologías y las comunicaciones para ello, tanto en la legislación colombiana como en la argentina los derechos laborales como la seguridad social y las prestaciones sociales son los mismos.

El control del teletrabajo en el Estado argentino es más exigente, las empresas deben estar inscritas en el registro para tal fin, modifican su regulación interna para incluir en la infraestructura jerárquica el teletrabajo, verifican los softwares para velar por el derecho a la intimidad, lugar óptimo de trabajo, es decir, que cumpla con las normas de seguridad en el trabajo.

El teletrabajo en Colombia y argentina se asemeja en la voluntariedad y en la reversibilidad del contrato, en ambos países prevale el acuerdo de voluntades de las partes y en ambas el trabajador tiene criterio unilateral para terminar con la modalidad de teletrabajo, en el caso colombiano, insta a que se haga un acuerdo para determinar el tiempo de retorno a la presencialidad cuando así lo decida el trabajador.

En Colombia se encuentra regulado el trabajo en casa, este se diferencia del teletrabajo en la voluntariedad de las partes, en el trabajo en casa quien tiene la potestad de implementarlo y revertirlo es el empleador, esta figura es utilizada en circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales.

En Argentina el trabajo en casa no está regulado, para ellos todo trabajo realizado de forma remota y con el uso de las tecnologías es teletrabajo, ellos le llaman trabajo en casa a las actividades que realizan en un hogar sin que esta actividad genere un beneficio lucrativo para el beneficiario, como ejemplo se toman el servicio de las empleadas domésticas, los conductores o los jardineros, estas actividades se encuentran reguladas en la ley 26844.

El teletrabajo tiene beneficios y desventajas, para los empleadores representa un ahorro en infraestructura, aumento de la productividad, mejoría en el medio ambiente y disponibilidad de tiempo para el trabajador. Las desventajas son las excesivas jornadas de trabajo por la imposibilidad de separar la vida laboral de lo personal, el estrés por brindar los resultados requeridos cuando se sobre exige en las metas.

Es necesario que el sector empresarial evolucione y aproveche los beneficios que ofrece el teletrabajo, por lo tanto, es menester que se siga promoviendo el uso de las tecnologías en las empresas para mejorar productividad, hacer mejor uso del tiempo y se les dé la libertad a los empleados de cumplir las metas asignadas sin tener que invertir en tiempo de desplazamiento y demás consecuencias que ello implica.

Referencias Bibliográficas

- Acosta, V. (2021) *Acoso laboral en pandemia y lo que no puede exigir el empleador durante teletrabajo*. Asuntos: legales. <https://www.asuntoslegales.com.co/actualidad/acoso-laboral-en-pandemia-y-lo-que-no-puede-exigir-el-empleador-durante-teletrabajo-3122271>
- Adamini, M., & Fernandez, M. (2022). Avances y desafíos laborales frente a la nueva ley de teletrabajo: un análisis a partir de los discursos de actores políticos, empresariales y gremiales. *Opinión jurídica*. Argentina. <https://app-vlex-com.ezproxy.cecar.edu.co:2443/#search/jurisdiction:;CO/teletrabajo+en+argentina/WW/vid/907448513>
- Afanador, S. y Camargo, B. (2015) *Análisis jurídico del teletrabajo como alternativa laboral para empleados y empleadores en el municipio de San José de Cúcuta*. [Tesis de grado. Universidad Libre]. Cúcuta. (p.9) [https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/10052/PROYECTODEGRADO TELETRABAJOSHARON-BELCY.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/10052/PROYECTODEGRADO%20TELETRABAJOSHARON-BELCY.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Albarracín, L. (2020) *Las cifras más importantes del teletrabajo en Colombia*. (parr.1-7) <https://blog.acsendo.com/cifras-teletrabajo-en-colombia/>
- Ardila, C. (2015) *Análisis de impacto del teletrabajo en los resultados de gestión de las organizaciones. Estudio de caso en un área de una organización financiera en Bogotá*. [Tesis Maestría]. Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14011/TESIS%20TELETRABAJO%2021-05-2015.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Congreso de Colombia (16 de julio de 2008). Artículo 2. *Ley de Teletrabajo*. [Ley 1221 de 2008]. DO: 47052.
- Congreso de Colombia (30 de abril de 2012). *Decreto Teletrabajo*. [Decreto 884 de 2012]. DO: 48417.

Congreso de la República. (2021). Ley 2088. *Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones.* Bogotá.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=162970>

Congreso de la República. (2021). Ley 1221. *Por la cual se regula el teletrabajo y se dictan otras disposiciones.* Bogotá.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=162970>

Correa, F. (2015). *El teletrabajo: una nueva forma de organización del trabajo.* [Tesis de pregrado en Derecho]. Universidad de Piura. Facultad de Derecho. Programa Académico de Derecho. Piura, Perú (P.11).

https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2177/DER_016.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Corte Constitucional, Sala Plena (21 de abril de 2021). Sentencia C-103 [M.P. Alejandro Linares Cantillo]

Corte Constitucional, Sala Plena (13 de agosto de 2020). Sentencia C-311 [M.P. José Fernando Reyes Cuartas]

Guaca, N. Ed Al, (s.f) *Estado del arte del trabajo.* (pp 8-11)
<file:///C:/Users/soly9/Downloads/biteca,+14+Yudith+Caicedo++teletrabajo.pdf>

Diazgranados, L. ed Al. (2018). *Derecho Laboral en Colombia.* (P. 75) Bogotá: Editorial Universidad Católica de Colombia. <https://publicaciones.ucatolica.edu.co/pdf/derecho-laboral-en-colombia-cato.pdf>

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina. (2013). *Régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares.* Argentina.gob.ar:
<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-26844-210489/texto>

Escuela Europea de Dirección y Empresa (EUDE, 2020) ¿Cómo afecta el teletrabajo a las áreas de recursos humanos? <https://www.eude.es/blog/afecta-teletrabajo-recursos-humanos/>

Federación de Servicios de Comisiones Obreras- CCOO Servicios (2002). Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo. https://www.ccoo-servicios.es/archivos/bbva/20110727_acuerdo_marco_europeo_teletrabajo.pdf

Guaca, N., Caicedo, Y. y Díaz, J. (s.f). *Estado del arte del teletrabajo*. <https://hemeroteca.unad.edu.co/index.php/working/article/download/2568/2680/>.

Infobae (2022) Más de la mitad de colombianos no quieren teletrabajar, según el DANE. <https://www.infobae.com/america/colombia/2022/01/25/mas-de-la-mitad-de-colombianos-no-quieren-teletrabajar-segun-el-dane/#:~:text=Para%20diciembre%20de%202021%2C%20solo,reduce%20al%205%2C4%20%25.>

Investigadores identificaron las ventajas y desventajas del teletrabajo en Colombia (2020). Universidad Simón Bolívar. <https://unisimon.edu.co/blog/investigadores-identificaron-las-ventajas-y-desventajas-del-teletrabajo-en-colombia/1939>

Manrique, J. (2012). *El teletrabajo*. Derecho del Trabajo Actual. Pp. 189-196. Universidad Externado de Colombia. Bogotá.

Melamed, A. (2020). Teletrabajo en pandemia: las dos caras del home office. (Parr. 3-4) *Infobae*. <https://www.infobae.com/tendencias/talento-y-liderazgo/2020/09/24/teletrabajo-en-pandemia-las-dos-caras-del-home-office/>

Ministerio TIC (s.f.). Qué es el Teletrabajo y cuáles son sus modalidades. [Blog]. <https://teletrabajo.gov.co/622/w3-article-75151.html>

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MinTic, s.f) El teletrabajo aumenta en Colombia <https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-15726.html>

Ministerio TIC (2012). *Libro blanco, el ABC del trabajo*. Bogotá: Colombia digital.

MinTic (2021) Colombia superó los 209.000 teletrabajadores en 2020 (Parr. 4): Ministerio de las
<https://mintic.gov.co/portal/inicio/Sala-de-prensa/179742:Colombia-supero-los-209-000-teletrabajadores-en-2020-Ministerio-de-las-TIC>

Ministerio de trabajo, empleo y seguridad social. (s.f.). *Argentina Gov.ar.*
<https://www.argentina.gob.ar/trabajo/teletrabajo#:~:text=En%20nuestro%20pa%C3%ADs%2C%20el%20trabajo,del%20decreto%20N%C2%BA%2027%2F2021.>

Ministerio de trabajo, empleo y seguridad social. (s.f.). *Argentina.gob.ar.*
<https://www.argentina.gob.ar/trabajo/teletrabajo-0/teletrabajo-y-contrato-de-teletrabajo>

Ministerio de Desarrollo Productivo Argentino. (mayo de 2021). *Argentina.gob.*
<https://www.argentina.gob.ar/>

Organización Internacional del Trabajo – OIT (1990). *Conditions of Work Digest on Telework*,
vol. 9, n.1. p.3. Ginebra.

Ortega, F. (2017). *Teletrabajo: Una opción para la mejora de los beneficios de las organizaciones y de los empleados*. [Tesis de grado. Universidad Santo Tomás]. Bogotá.
<http://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/2880/Ortegaluisa2017.pdf?sequence=1>

Pastrán, A. (2021) Colombia superó los 209.000 teletrabajadores en 2020 de acuerdo con el
MinTIC. *LR La República*. <https://www.larepublica.co/economia/colombia-supero-los-209000-teletrabajadores-en-2020-de-acuerdo-con-el-mintic-3226744#:~:text=Si%20bien%20el%20teletrabajo%20no,un%20incremento%20de%2071%20%25%20con>

Poder Ejecutivo Nacional (P.E.N.). (2021). *Argentina.gob.ar.*
<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/346325/texto>

- Quecedo, R. y Castaño, C. (2002). Introducción a la metodología de investigación cualitativa. *Revista de Psicodidáctica*, (14), 2002, p.12. Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea. Vitoria-Gazteis, España.
- Reyna, F. (s.f). “El Teletrabajo en las empresas del sistema financiero”, Jurídica, *Suplemento de análisis legal de El Peruano*, (601), p. 5.
- Ricaurte. J. y Villate, M. (2013). *Aproximación a la construcción del discurso del sujeto teletrabajador en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD)*. Bogotá. <http://polux.unipiloto.edu.co:8080/00001284.pdf>
- Rodríguez, D. y Pardo, M. (2020). *El teletrabajo en tiempos de Covid-19*. [Tesis de grado. Universidad Católica de Colombia]. Bogotá. <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/24640/1/ENSAYO%20El%20teletrabajo%20en%20tiempos%20de%20COVID-19.pdf>
- Sierra, Y. ed Al. (2014). *Trabajo en casa y calidad de vida: una aproximación conceptual. Cuadernillo hispanoamericano de psicología*. Bogotá: Editorial Universidad del Bosque de Colombia Volumen 14. No 1. Páginas 57 - 72.
- Tamayo M. (1994) *El proceso de la investigación científica*. 4ta edición, https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/227860/El_proceso_de_la_investigacion_cientifica_Mario_Tamayo.pdf
- Tribunal del Trabajo de San Miguel. (27 de julio de 2020). *Microjuris.com*. <https://aldiaargentina.microjuris.com/2020/08/04/fallos-competencia-para-el-home-office-el-trabajador-bajo-la-modalidad-del-teletrabajo-puede-elegir-su-domicilio-particular-para-establecer-la-competencia-territorial/>
- Uribe, S. (2012). El teletrabajo en Colombia. Lecciones de Derecho Laboral. Pp. 169-204. Universidad Externado de Colombia. Bogotá.

Valencia, A. (2018). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas IUS. *Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla A.C.*, 12(41), jan-jun, (pp. 203-226)
Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla A. C. Puebla, México.
<https://www.redalyc.org/pdf/2932/293258387012.pdf>