



El teletrabajo en el mundo y Colombia

Marcela Rodríguez Mejía

Estudiante del quinto año de Derecho de la Universidad Externado de Colombia, monitora del Departamento de Derecho Laboral de la misma Universidad. E-mail: mrcerm84@hotmail.com; marcela.rodriguez@est.uexternado.edu.co

Resumen

La sociedad de la información ha generado que la rígida relación laboral concebida en el siglo XX se flexibilice, adopte matices y consecuentemente extienda sus brazos hasta lugares antes inimaginados por ésta. El teletrabajo es producto de dicha flexibilización y constituye una modalidad laboral que en virtud de sus grandes beneficios económicos, sociales y ecológicos viene siendo adoptada día a día por empresarios y trabajadores en todo el mundo. Las realidades sociales son el motor de las relaciones jurídicas que como tales deben ser reguladas por el derecho. El teletrabajo como realidad social, merece que el derecho le preste atención, que lo regule, que lo institucionalice, tal como ya ha comenzado a suceder en la Unión Europea. A esta labor de regulación deben vincularse los sectores académicos de los países, pues el teletrabajo es aún una figura en construcción que merece del aporte de todos. El objetivo de este trabajo es determinar si el teletrabajo configura bajo la lupa del derecho laboral colombiano una relación laboral, para lo cual fue necesario investigar acerca del papel de éste al interior de las instituciones laborales y los desarrollos que ha tenido. Al final logramos obtener respuesta al interrogante planteado pues la figura, una vez analizados los elementos del contrato, si puede ser enmarcada dentro del derecho laboral y merece ser regulado por éste.

Palabras clave: Teletrabajo, relación laboral, flexibilización.

* Segundo lugar en el Concurso 10° Aniversario de la Revista Gaceta Laboral.

Teleworking in the World and in Colombia

Abstract

The information society has caused rigid, twentieth century labour relations to become flexible, adopt different shades and consequently extend their arms into places heretofore unimagined. Teleworking is a product of this flexibility and constitutes a work mode that, by virtue of its great economic, social and ecological benefits, is being adopted day to day by businessmen and workers around the world. Social realities are the motor of the juridical relations that as such must be regulated by law. As a social reality, teleworking deserves that law pay attention to, regulate and institutionalize it, as has already begun to happen in the European Union. Academic sectors in diverse countries should be linked to this regulatory work, because teleworking is still a figure under construction that merits everyone's contribution. The objective of this paper is to determine whether teleworking configures a real labour relationship when examined through the magnifying glass of Colombian labour law; therefore, it was necessary to investigate its role within labour institutions and the developments it has undergone. At the end, we were able to answer the proposed question, because once the elements of the contract have been analyzed, teleworking can be framed within labour law and deserves to be regulated by it.

Key words: Teleworking, labour relations, flexibility.

“Una nueva civilización está emergiendo en nuestras vidas, y hombres ciegos están intentado en todas partes sofocarla. Esta nueva civilización trae consigo nuevos estilos familiares; formas distintas de trabajar, amar y vivir; una nueva economía; nuevos conflictos políticos; y más allá de todo esto, una conciencia modificada también. Actualmente existen ya fragmentos de esta nueva civilización. Millones de personas están ya acompasando sus vidas a los ritmos del mañana. Otras, aterrorizadas ante el futuro, se entregan a una desesperada y vana huida al pasado e intenta reconstruir el agonizante mundo que les vio nacer.”¹

Introducción

En los últimos años la tecnología ha logrado niveles sorprendentes de especialización; uno de ellos, sin duda,

que ha generado mayores cambios y creaciones mundiales es Internet, aquel gran conjunto de redes interconectadas por medio de una línea tele-

1 Toffler Alvin (Tof 80), tomado de “Implantación del teletrabajo en la empresa”, Civit Cristina, March Monserrat. Gestión 2000.

fónica y un computador que nos permite tener acceso a información sobre cualquier tema y estar en contacto con el mundo entero.

Sin lugar a dudas el mundo del derecho se ha visto influenciado por esta creación tecnológica y por todos los cambios e innovaciones que ella genera; porque el derecho, como regulador de relaciones sociales debe ser un permanente observador de la sociedad para apreciar los fenómenos que en ella se dan y reconocer cuales requieren de su intervención; situaciones que se originan precisamente a raíz del avance tecnológico, del avance de las telecomunicaciones, del avance del Internet.

Temas como el comercio electrónico y los documentos electrónicos han surgido en la sociedad mundial gracias a Internet, y ha sido tal la importancia y el desarrollo social que han tenido que la CNUDMI de Naciones Unidas¹ en el año de 1996 elaboró una ley modelo sobre comercio electrónico; y el legislador colombiano en el año de 1999 expidió la Ley 527 que refiere tanto al tema del comercio electrónico como al de los documentos electrónicos y su validez probatoria.

Sin embargo, aún son muchas las instituciones que gracias a las nuevas tecnologías se están desarrollando en la sociedad, una de estas es precisamente **el teletrabajo**, que si bien ha tenido regulación legal en algunas partes del mundo, como por ejemplo la Unión Europea, como lo veremos más adelante; en otros lugares como Co-

lombia desafortunadamente el legislador no se ha dado a la tarea de desarrollarla.

En este ensayo presentaremos el teletrabajo como instrumento de flexibilización laboral, el tratamiento jurídico que ha tenido en Europa y el posible tratamiento que tendría en el ordenamiento colombiano.

¿Qué es el teletrabajo?

Muchos autores se han dado a la tarea de definirlo, incluso algunos como Cristina Civit y Monserrat March en su libro *“Implantación del Teletrabajo en la Empresa”* han recopilado algunas definiciones que se han dado sobre el tema; a continuación presentaré algunas de las citadas en dicha obra:

- “El teletrabajo es una forma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral. Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse a tiempo completo o parcial. La actividad profesional en el teletrabajo implica el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el teletrabajador y la empresa” Gray, Hodson y Gordon. *“El Teletrabajo”*.
- “Una forma de organizar el trabajo de manera que éste se realiza, con ayuda de las tecnologías de la información y las comunicacio-

1 Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional.

nes, en un lugar distinto y alejado de las oficinas centrales o de las instalaciones de producción” *Teletrabajo: algo más que una forma de trabajar*: <http://www.arrafis.es/fiap/revista0.html>

Otro autor que también define el teletrabajo es Francisco Ortiz Chapparro que en su libro “*EL TELETRABAJO Una nueva sociedad laboral en la era de la tecnología*” dice lo siguiente: “*Teletrabajo es trabajo a distancia, utilizando las telecomunicaciones y por cuenta ajena.*”

De las anteriores definiciones podemos concluir que los autores están de acuerdo en que el teletrabajo es una forma de organización del trabajo, que implica la prestación del servicio en un lugar distinto a la empresa y utiliza como herramienta fundamental las tecnologías de la información.

Tomando los anteriores elementos pero agregándole otros, nos aventuramos a presentar una definición de teletrabajo: “*Es aquel trabajo, que pudiendo ejecutarse en las oficinas de la empresa, se caracteriza precisamente porque es realizado por un trabajador en su casa a través de un computador siguiendo las ordenes de su jefe recibidas por Internet, trabajo que luego enviará por esta misma vía a su jefe y por el cual recibirá una remuneración; o en otras palabras, es un trabajo cuya ejecución se realiza en el computador y cuyos resultados llegan al jefe por vía del Internet, es decir, no hay desplazamiento del trabajador hacia el sitio de trabajo porque éste trabaja en su hogar.*”

Como vemos, en la definición anterior se introduce un elemento que de-

limita el concepto de teletrabajo: el trabajador ejecuta su trabajo desde el hogar. Para muchos autores, ese elemento configura la “modalidad más genuina” (Ortiz, 1996:57) de teletrabajo, pues consideran que éste permite que la ejecución sea o bien en el hogar del trabajador o bien en un sitio diferente.

Dentro de las distintas modalidades del teletrabajo señaladas por la doctrina -adicionales a la ejecución del trabajo en el hogar- encontramos algunas que no corresponden, a juicio propio a esta forma de organización del trabajo, y otras que aún cuando no reúnen en estricto sentido los requisitos para constituirse en teletrabajo si pueden ser consideradas como tales.

Las modalidades que consideramos no constituyen teletrabajo son las siguientes:

- **Oficina Satélite:** Son aquellas oficinas que hacen parte de la empresa y que se encuentran ubicadas en lugares estratégicos cercanos al domicilio de un grupo de trabajadores. En esta modalidad no importan las funciones que realizan los trabajadores al interior de la empresa. Y es precisamente esto último una de las razones por las cuales no consideramos que en esas oficinas satélites se desarrolle el teletrabajo porque como no interesa la función que realice el trabajador, así mismo no es una herramienta fundamental del trabajo los sistemas de información como lo es Internet, que sabemos es un elemento esencial para la configuración del teletrabajo. Además, el trabajo se sigue ejecutando en la empresa, aunque no en la oficina principal si en una sucursal de esta, lo

que genera que no haya realmente un desplazamiento del trabajador a un sitio ajeno a la empresa.

- Los Telecentros: Son oficinas satélites donde se reúnen trabajadores de varias empresas.

Cabe aquí la misma crítica planteada para las oficinas satélites agregando que en este caso no se logra el equilibrio buscado por el teletrabajo entre los beneficios obtenidos por el trabajador y los obtenidos por el empleador. A pesar que el tema de los beneficios no se ha planteado aún en este escrito, toda vez que sobre él se hablará posteriormente, se hace evidente que con los Telecentros los máximos beneficiados serán las empresas en la medida que reducirán sus costos de funcionamiento al compartir los mismos entre ellas, mientras que el beneficio supuestamente obtenido por los trabajadores con esta modalidad de trabajo: la cercanía de sus hogares al Telecentro difícilmente se hará realidad siempre que resulte prácticamente imposible lograr la cercanía de éste a los hogares de todos ellos.

Los autores traen otras dos modalidades de teletrabajo que aún cuando no obligan la ejecución en el hogar, consideramos que si configuran teletrabajo; es decir constituyen, bajo la sombra de la definición propuesta, la excepción a la regla, veamos porque:

- Telecottages: Son locales con herramientas de información como computadores, escáner, impresora, fax, conexión a Internet y telefonía móvil ubicados en pequeños pueblos; creados por Fundaciones con la colaboración del Estado, que busca acercar el empleo a sus habitantes, facilitándole

los medios para lograr vincularse laboralmente con una empresa bajo la modalidad de teletrabajo. Esta modalidad tiene gran desarrollo en Canadá, en los Países Nórdicos, en Irlanda y en Inglaterra. Esta si es a nuestro juicio una modalidad de teletrabajo toda vez que el sitio donde los trabajadores ejecutan la prestación personal del servicio, si bien no es su hogar, tampoco es un sitio propio de la empresa para la cual trabajan, es un sitio independiente de ésta que presta sus servicios electrónicos más que con ánimo de lucro con el ánimo de vincular a la población productiva de esos pueblos que por encontrarse alejados de las grandes ciudades pueden ver reducidas sus posibilidades de encontrar empleos.

- Móviles o Nómadas: Supone que el trabajador no tiene un lugar determinado para ejecutar su trabajo, ya que por las mismas características de éste se le hace necesario movilizarse constantemente pero siempre contando con el Internet como herramienta básica para el desenvolvimiento de sus funciones, y como sabemos, esto es posible si se tiene un computador portátil con conexión inalámbrica a Internet; el ejemplo típico es el trabajador que desarrolla labores de ventas.

Es esta una modalidad de teletrabajo toda vez que hay un desplazamiento del trabajador a un lugar distinto de la empresa, desplazamiento permanente y necesario para el ejercicio de sus funciones; que no implica el distanciamiento funcional a la misma, siempre que está en permanente contacto con ella por vía electrónica, es decir, el trabajo móvil o nómada es

teletrabajo puesto que es una forma de organización laboral que supone la ejecución de funciones en un lugar distinto a la planta física de la empresa utilizando como herramienta clave el Internet.

Beneficios del teletrabajo

El teletrabajo es pues una alternativa laboral que surge dentro de la tendencia de la flexibilización laboral, y trae consigo beneficios sociales, económicos e incluso al medio ambiente, entre los cuales podemos enumerar los siguientes:

Beneficios Económicos:

- Hay una reducción de costos para el trabajador quien, por no tener que desplazarse a un lugar determinado a trabajar, va a ahorrar en vestuario, transporte y alimentación.
- Ahorro del tiempo en la ejecución del trabajo pues precisamente será el trabajador quien tendrá la responsabilidad de organizar su tiempo para cumplir la labor encomendada. Esto supone aumento de la productividad y la eficiencia, es decir, hay una mejor utilización del tiempo, pero al mismo tiempo exige un alto grado de responsabilidad por parte del trabajador.

Beneficios sociales:

- Mejora y propicia la buena salud mental de los trabajadores que ven reducirse el stress que les genera salir diariamente de su casa a trabajar. Sin embargo, no podemos generalizar al decir que todos los trabajadores tendrán mayor bienestar al trabajar desde su hogar porque no todas las personas

son felices por no tener que salir de su casa; al contrario, muchas personas necesitan compartir el desarrollo de sus labores con otros, necesitan vivir la vida laboral tradicional, la que supone el desplazamiento a un sitio determinado y el compartir durante el día con los compañeros de trabajo. Sin lugar a dudas, esa preferencia de trabajar en la forma tradicional o de ejercer el trabajo por medio del teletrabajo tiene relación con la edad del trabajador. Por regla general es natural que una persona que comienza su vida laboral quiera experimentar el trabajo en la forma tradicional, es decir, aquel que exige un desplazamiento a un sitio de trabajo determinado, porque entiende que es un lugar para desarrollar sus relaciones interpersonales; en cambio, una persona que ya lleva un recorrido en la vida laboral, contrario al anterior, le parecerá una muy buena idea poder desarrollar su trabajo desde la casa toda vez que uno de sus intereses principales ya no es el de conocer gente, sino el de gozar de la tranquilidad que su hogar le ofrece.

- Fomenta la unión familiar porque supone la permanencia en el hogar del padre o la madre, y en el mejor de los casos de los dos. Este beneficio tiene un valor muy importante en las grandes ciudades donde por las extensas distancias que se deben recorrer desde el hogar hasta el trabajo, se hace imposible poder compartir en familia espacios importantes como lo es

por ejemplo la hora del almuerzo. El teletrabajo permite que esos espacios familiares que se han ido perdiendo por el deber de cumplir con las obligaciones laborales se recuperen; y esto no solo es un beneficio para la familia sino también para la sociedad misma pues ella es el núcleo de toda sociedad; y en la medida en que las familias estén bien estructuradas, la sociedad gozará de condiciones óptimas para el desarrollo del individuo y de ella misma.

- Generación de empleo para aquellas personas víctimas de la discriminación indirecta como los discapacitados y las madres cabeza de familia, pues podrán trabajar desde sus hogares; en el caso de los primeros, sin problemas por el desplazamiento, y en el caso de las segundas, sin descuidar sus obligaciones como madres. Este es sin duda alguna uno de los mayores beneficios que otorga el teletrabajo porque crea espacios para que tanto los discapacitados como las madres cabezas de hogar puedan desarrollar todo su potencial en la ejecución de un trabajo, pero en las condiciones locativas óptimas para las circunstancias especiales de cada uno.

Beneficios al medio ambiente:

- Genera un beneficio ecológico gracias a la reducción de carros circulando en las calles como consecuencia de la disminución de tra-

bajadores que dejan de desplazarse al sitio de trabajo, porque ahora trabajan en su casa.

- Reduce uso del papel.

Teletrabajo en Europa y Estados Unidos

Esta figura laboral se ha venido desarrollando ampliamente en Europa y en Estados Unidos desde finales de la década de los ochenta y comienzo de la década de los noventa.

En Europa, la Comisión Europea financió el proyecto MIRTI², el cual se desarrolló entre 1996 y 1998 cuya finalidad era estudiar y presentar recomendaciones para realizar los contratos y reglamentos del Teletrabajo en Europa.

En el 2001 el Comité de Dialogo Social del Sector de las Telecomunicaciones de la Unión Europea presentó un documento con las directrices que debían ser aplicadas al teletrabajo de las Telecomunicaciones en Europa, que aún cuando es planteado para un campo específico, goza de generalidad, es decir, éstas directrices podrán ser aplicadas no solo al teletrabajo de telecomunicaciones sino también a todo aquel trabajo que se desarrolle en el esquema del teletrabajo.

Dichas directrices tuvieron eco al interior de la Unión Europea pues el 16 de julio de 2002 la Confederación Europea de Sindicatos -CES-, la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa -UNICE-, la Unión Europea del Arte-

sanado y de la Pequeña y Mediana Empresa -UNICE/EUAPME- y el Centro Europeo de la Empresa Pública -CEEP-, todas ellas agentes sociales, firmaron en Bruselas el ACUERDO MARCO EUROPEO SOBRE EL TELETRABAJO que en sus propios términos “...busca modernizar la organización del trabajo... con el objetivo de mejorar la productividad y la competitividad de las empresas y lograr el equilibrio necesario entre flexibilidad y seguridad”.

Este Acuerdo Marco es muy importante porque es hasta ahora el único conjunto normativo de carácter obligatorio que regula el tema del teletrabajo en la Unión Europea, siendo un modelo a seguir para todos aquellos países que carecen de legislación al respecto y por lo tanto se hace necesario mencionar los puntos más importantes del mismo:

1. Entiende que los teletrabajadores son trabajadores de la empresa y por tanto deben recibir el mismo tratamiento que aquellos que trabajan dentro de las instalaciones de aquella. Tienen los mismos derechos que ellos, por ejemplo: Tiene derecho a ejercer los derechos sindicales y tienen derecho a la formación profesional. En pocas palabras, el teletrabajador goza de las mismas condiciones legales y convencionales que los trabajadores de la empresa.

2. Consagra la obligación a cargo del empleador de realizar la adecuación del lugar destinado en el hogar para el teletrabajo, la instalación y mantenimiento de los equipos utilizados para el efecto, dándole sin embargo la libertad al trabajador de utilizar su propio equipo.
3. Regula un tema controversial como es el de la seguridad y la salud del teletrabajador³ disponiendo que el empleador es responsable de la salud y de la seguridad profesional del teletrabajador. Esto genera a la luz del acuerdo una responsabilidad tanto para el empleador como para el teletrabajador; para el empleador la obligación de informarle a dicho trabajador las políticas de la empresa en salud y seguridad, y para el trabajador el deber de aplicar correctamente esas políticas. Aquí surge otro aspecto interesante como es el de la necesidad que haya una vigilancia por parte del empleador al trabajador del cumplimiento de dichas políticas, y éste tema también lo regula el Acuerdo.
4. La materialización de dicha vigilancia exige el acceso del empleador al hogar del teletrabajador para constatar las condiciones en que se está desarrollando el trabajo, pero como esto supone llegar

3 Controversial toda vez que podría llegarse a pensar que por desarrollarse el trabajo en un lugar distinto a la empresa, ésta se eximiría de garantizar la seguridad de sus trabajadores y de responder en caso de que estos llegasen a sufrir algún accidente.

a un espacio donde no solo se desarrolla el trabajo sino también la vida privada del teletrabajador, dicho acceso está sometido a una previa notificación y consentimiento por parte de éste.

En Estados Unidos el Estado de California fue el pionero en ese país en 1988 al inaugurar el programa piloto del teletrabajo con la participación de empleados de seis agencias del gobierno, y se estima que actualmente 10 millones de personas son teletrabajadores.

En América Latina, es Argentina quien va a la vanguardia en el tema del teletrabajo, cuenta con la Comisión de Teletrabajo, un órgano adscrito al Ministerio del Trabajo que busca crear el marco normativo de los teletrabajadores en ese país.

Teletrabajo en Colombia

A diferencia de los países desarrollados y de algunos países latinoamericanos, como Argentina, en donde el teletrabajo ha tomado fuerza ocasionando el interés del Gobierno en la regulación de estos temas; en Colombia, el teletrabajo aún no ha logrado despertar el interés de nuestro legislador, aún no ha tomado un espacio jurídico en el derecho laboral; y esto obedece a lo siguiente:

Hay de por medio una razón muy simple y es que hasta hace poco era muy reducido el número de colombianos que contaban con un computador y con acceso a Internet en su hogar, por esta razón, temas que van de la mano del Internet como el teletrabajo no tenían fuerza en el país, y por ello no se veía la necesidad de regularlo

normativamente. Sin embargo, el número de colombianos usuarios de Internet desde su hogar va en aumento, y por esta razón consideramos que ha llegado la hora de analizarlo bajo el marco jurídico del derecho laboral, porque es sin lugar a dudas un trabajo que a la vuelta de unos años va a tener un papel fundamental en el mundo entero, y por tanto corresponde al legislador hacerle frente al tema.

Teniendo en cuenta todo lo escrito hasta aquí, podríamos concluir como una obviedad que el teletrabajo configura una relación laboral, pero teniendo presente la ausencia de legislación colombiana en el tema, no podemos concluir la anterior premisa por muy evidente que parezca; se hace necesario analizar si el teletrabajo a la luz de las normas laborales colombianas configura o no una relación laboral. Para ello a continuación se presentará un análisis comparativo entre la relación laboral típica y el teletrabajo para mirar cómo se manifiestan los elementos inherentes de la relación laboral en el primero y ver si se encuentran en el segundo y de qué forma lo hacen:

El artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo Colombiano subrogado por el artículo 1 de la Ley 50 consagra los elementos inherentes del contrato de trabajo; dice:

“1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:

- a) La actividad personal del trabajador; es decir, realizada por sí mismo.*
- b) La continua subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador; que faculta a éste para exi-*

girle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país, y

c) Un salario como retribución del servicio.

2. Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.”

El primer elemento, *la prestación personal del servicio* considero que tiene dos interpretaciones paralelas no contrapuestas: La primera supone la actividad desarrollada por el trabajador de manera directa, es decir, sin intermediarios, por sí solo, utilizando toda su fuerza productiva para realizar la actividad mandada. La segunda nos indica que el trabajador para realizar personalmente esta actividad debe desplazarse hasta el sitio de trabajo.

Veamos como se manifiesta este elemento en la relación laboral típica y si se encuentra presente en el teletrabajo:

En la relación laboral típica este elemento esta siempre presente; el empleador por la cercanía física que tiene con el trabajador controla que sea él mismo el que esté desarrollando la labor encomendada.

En el teletrabajo sin lugar a dudas este elemento se desdibuja, ¿por qué? Primero porque es característico de este tipo de trabajo el no desplazamiento del trabajador a un sitio específico para desarrollar el mismo, toda vez que el trabajo lo realiza en su casa, y esto genera la dificultad por no decir imposibilidad de controlar que realmente sea el teletrabajador quien realice el trabajo, ¿Cómo comprobar que él no recurrió a nadie para que le hiciera el trabajo?; entonces, ¿hay o no prestación personal del servicio?

Consideramos que en estricto sentido bajo la interpretación que de este elemento se ha hecho no lo hay, por las razones arriba mencionadas; se presenta tan solo una prestación del servicio, pero no personal, o por lo menos sin certeza de que así sea. Sin embargo, esto no deslegítima la figura, porque vemos como el legislador colombiano ya ha adoptado figuras análogas a esta, en el sentido de la ausencia de control permanente del empleador hacia el empleado, tal es el caso del trabajador a domicilio que es aquella persona que presta habitualmente sus servicios en su propio domicilio por cuenta de un patrono que está consagrado en el artículo 89 del Código Sustantivo del Trabajo Colombiano.

El segundo elemento, *la continua subordinación y dependencia del trabajador respecto del empleador* tiene varios aspectos: Supone la facultad legal que tiene el empleador de darle órdenes al trabajador respecto de cómo, cuando, y de que forma debe hacer el trabajo. También la facultad de imponerle reglamentos de trabajo; y el de-

recho de darle órdenes en cuanto al tiempo que debe utilizar en el desarrollo de la actividad mandada (respetando siempre los derechos fundamentales de los trabajadores); y la obligación que tiene el trabajador de realizar el trabajo siguiendo estas órdenes.

A continuación nos detendremos a mirar como se manifiesta los diferentes aspectos de este elemento en la relación laboral típica y si se encuentra presente en el teletrabajo:

En la relación laboral típica el canal de comunicación entre el empleador y el trabajador, tanto para imponer órdenes como reglamentos es directo, de cuerpo presente, y esto facilita el control que el empleador realiza sobre el trabajador para constatar el cumplimiento de sus órdenes. De igual manera sucede con las órdenes dadas al trabajador en cuanto al horario o tiempo en que debe desempeñar su labor, porque como en esta relación laboral el trabajador se desplaza a un lugar de trabajo, el tiempo que permanezca allí, será el tiempo ordenado por su empleador.

En el teletrabajo también existe un canal de comunicación, pero distinto al de la relación laboral típica: el canal aquí es Internet, y esto ¿qué implica?, implica que aunque trabajador y empleador no se encuentren cara a cara, sí se mantienen en “contacto cibernético”

y esto permite con total facilidad que el empleador mantenga subordinado al trabajador en cuanto a la manera de realizar el trabajo.

Igual subordinación se presenta frente al cumplimiento de reglamentos; sin embargo es necesario anotar que en todas aquellas empresas donde hayan teletrabajadores se debe tener dispuesto un capítulo especial que regule las obligaciones y prohibiciones a este tipo de trabajadores, por ejemplo deben contemplar entre otras cosas lo relativo a la confidencialidad de la información a la que ellos tienen acceso.

Y en cuanto a las órdenes referidas al tiempo que debe utilizar en el desempeño de la labor mandada, sin lugar a dudas implica la creación de un mecanismo -si lo que se quiere es preservar este aspecto de la subordinación- que nos permita constatar el cumplimiento de un horario por parte del teletrabajador, por ejemplo la disponibilidad del teletrabajador en Internet durante la jornada establecida⁴, o la instalación de un sistema de video en el hogar que permita al empleador conocer qué está haciendo el trabajador sin necesidad de desplazarse hasta la casa de éste⁵; pero consideramos que no es necesario mantener este aspecto de la subordinación en el teletrabajo; es inoficioso mantenerlo, porque lo que realmente nos in-

4 Así lo exige a los teletrabajadores el Sector Nacional de las telecomunicaciones en Italia.

5 Esta posibilidad está consagrada en el artículo 6 del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo.

teresa actualmente es el aumento de productividad y eficiencia, y por ello exigirle al teletrabajador el cumplimiento de un horario no tiene sentido, bastaría tan solo con señalarle un plazo máximo de ejecución del trabajo, pero no ceñirlo a un horario como tal.

Vemos pues, que la subordinación se cumple casi en su totalidad, se mantiene su esencia, y tan solo se desdibuja en cuanto al horario, sin que por ello se distorsione este elemento como tal.

El tercer elemento, *el salario*, que lo constituye todo aquello que reciba el trabajador por parte del empleador ya sea en dinero o en especie, lo vemos presente tanto en la relación laboral típica como en el teletrabajo, porque ambos suponen la prestación de un servicio pero con el ánimo de recibir una remuneración a cambio. Este elemento se configura de igual manera tanto en el teletrabajo como en la relación laboral típica.

Entonces luego de hacer este análisis, se concluye que sí configura el teletrabajo una relación laboral en el ordenamiento jurídico colombiano; no creo, pues, que con el teletrabajo los elementos del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo Colombiano se desfiguren totalmente, porque en esencia la prestación de un servicio, la subordinación y el salario se mantienen siempre y cuando ampliamos las fronteras de los elementos inherentes de la relación laboral para que elementos como la prestación personal

del servicio sean entendidos en términos de productividad y eficiencia y no de manera estricta como hasta ahora se han visto.

Finalmente vale la pena preguntarnos qué papel puede ocupar el teletrabajo en Colombia en la lucha contra el desempleo que a diciembre de 2005 fue de 10.4%, en el 2004 fue del 12.1%, cifra considerablemente alta, aunque inferior a la de 2003 que se situó en 14.1%⁶.

Consideramos que realmente el teletrabajo no va a erradicar el desempleo por sí solo, porque obviamente no todos los trabajos pueden desarrollarse por medio de los instrumentos utilizados en el teletrabajo, tan solo los trabajos de mano de obra calificada permiten desarrollarse por medio de esta nueva clase de relación laboral. Sin embargo si es, aunque en escala pequeña, generador de empleo, y lo que es más importante una herramienta efectiva para luchar en nuestro país contra la discriminación indirecta que sufren las mujeres madres de familia, sector que encontrará en el teletrabajo una solución a aquellos problemas que las aquejan.

Conclusiones

El teletrabajo es una figura que se introduce en la sociedad como consecuencia del arribo de la tecnología en las relaciones laborales, o en otras palabras por la deslaboralización del contrato de trabajo, lo que no significa el fin de la relación laboral, por el con-

6 Según el Departamento Nacional de Estadística.-DANE-

trario es cuestión de que el derecho laboral le haga frente a este nuevo esquema, planteando un régimen jurídico acorde a sus propias características.

El Acuerdo Marco Europeo del 2001 sobre el teletrabajo es un buen ejemplo de una adecuada regulación sobre el tema, toda vez que sus disposiciones claras y simples son necesarias al momento de regular un contrato laboral bajo la figura del teletrabajo, generando con ello una protección a todos los trabajadores que se vinculen laboralmente bajo una relación de teletrabajo.

Colombia y los demás países de América Latina que aún no regulan el teletrabajo deben adoptar una posición activa frente a éste por las múltiples ventajas que trae el teletrabajo para la sociedad, comenzando por investigar cual es el desarrollo que en la práctica tiene para así adoptar la normatividad jurídica adecuada; y de esta forma no quedarse rezagados frente a temas de tanta trascendencia en pleno siglo XXI del cual ya han comenzado a ocuparse un gran número de países.

Algunas instituciones jurídicas que van de la mano del contrato laboral, sin lugar a dudas sufrirán cambios con el teletrabajo por las características propias de esta modalidad laboral. Por ejemplo temas como el auxilio de transporte desaparecerían por las propias características del mismo. También la interpretación que se haga de los riesgos profesionales debe cambiar, porque si bien estos no dejan

de existir por el hecho que el trabajador desarrolle la labor en casa, si cambian en el sentido que ahora tan sólo podríamos considerar riesgos aquellas enfermedades o daños a la salud del trabajador en partes de su cuerpo involucradas directamente con el uso del computador que es la herramienta fundamental de este tipo de trabajo; los ojos, las manos, la muñeca, la espalda serían las partes más afectadas. Además se genera para el empleador la obligación de velar para que el sitio de la casa donde el trabajador realice el trabajo reúna las condiciones óptimas para trabajar.

Bibliografía

Libros

CIVIT Cristina, MARCH Monserrat (2000). **Implantación del teletrabajo en la empresa**. Barcelona. Ediciones Gestión 2000.

GUTIÉRREZ SÁENZ, Paola Carolina (2004). **La flexibilización en el derecho laboral**, Bogotá. Tesis para optar al título de abogada, Universidad Externado de Colombia.

ORTIZ CHAPARRO, Francisco (1996). **EL TELETRABAJO Una nueva sociedad laboral en la era de la tecnología**. Madrid. Mc Graw Hill.

PÁRRAGA, Carlos Germán (2003). **Teletrabajo alternativa laboral**. Bogotá, Tesis para optar al título de Especialista en Gerencia de Mercado, Facultad de Administración de Empresas, Universidad Externado de Colombia.

Fuentes Electrónicas

BUSANICHE, Beatriz. **Teletrabajo y Discapacidad**. En: <http://www.caminandoutopias.org.ar> Fecha de Consulta: 10/02/05

CNUDMI. **Ley Modelo de Comercio electrónico de 1996**. En: <http://www.uncitral.org> Fecha de Consulta: 10/02/05.

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA -DANE-. **Índice de desempleo**. En: <http://www.dane.gov.co> Fecha de Consulta: 20/03/06.

HUWS, Ursula. **Euro-telework: Report on equality and telework in Europe**. En: <http://www.telework-mirti.org> Fecha de Consulta: 18/03/06.

SÁNCHEZ, Martín. **El Teletrabajo en Europa**. En: <http://www.caminandoutopias.org.ar> Fecha de Consulta: 10/02/05.

UNION EUROPEA. **Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo**. En: <http://www.ugt.es> Fecha de Consulta: 21/03/06.

UNIÓN EUROPEA, Comité de Diálogo Social Del Sector De Las Telecomunicaciones. **Directrices sobre el teletrabajo en Europa**. En: <http://www.europa.eu.int>. Fecha de Consulta: 18/03/06.

VELÁSQUEZ MOLANO, José Armando. **El teletrabajo en Colombia**. En: <http://www.caminandoutopias.org.ar> Fecha de Consulta: 10/02/05.