



**TELETRABAJO Y SU APLICACIÓN EN EL MINISTERIO DE HACIENDA Y  
CRÉDITO PÚBLICO**

**ANA JUDITH GAITÁN VÉLEZ**

**UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA**

**FACULTAD DE DERECHO**

**BOGOTÁ**

**2020**

**TELETRABAJO Y SU APLICACIÓN EN EL MINISTERIO DE HACIENDA Y  
CRÉDITO PÚBLICO  
MONOGRAFÍA SOCIO JURÍDICA  
TRABAJO DE GRADO**

**Autor**

**Ana Judith Gaitán Vélez**

**Director temático y metodológico**

**Andrés Ricardo Moreno Sanguino**

**Abogado**

**UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA**

**FACULTAD DE DERECHO**

**BOGOTÁ**

**2020**

**NOTA DE ACEPTACIÓN**

---

**Director temático y  
metodológico.**

**Andrés Ricardo Moreno Sanguino**

**Jurado 1**

---

**Jurado 2**

---

**Las opiniones expresadas en el presente documento son de  
responsabilidad exclusiva de los autores y no comprometen de ninguna  
forma a la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca y/o a su  
Facultad de Derecho**

## RESUMEN

Existen directrices legales que buscan el fomento del teletrabajo como política pública de la Republica de Colombia, están son de la ley 1221 de 2008 y el decreto 0884 de 2012, en las cuales se establece que las entidades públicas deberán adaptar los manuales de funciones y competencias laborales con el fin de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo como una forma de organización laboral. Sin embargo, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público de la Republica de Colombia no ha emitido resolución general mediante la cual asuma el teletrabajo al interior de la entidad pública, debido a que la alta gerencia de la mencionada entidad alega que las funciones desempeñadas son de gran trascendencia e impacto a nivel nacional y que por ello no existe ninguna función que tenga vocación de ser teletrabajada.

Con una investigación descriptiva y propositiva de forma o clase teórica enfocada en un estudio de caso, apoyada en un método inductivo y hermenéutico con una técnica de análisis documental y entrevistas, El propósito de esta investigación fue hacer un análisis de caso y proponer un protocolo para la implementación del teletrabajo en las funciones de la subdirección jurídica de la secretaria general del Ministerio de Hacienda y Crédito Público e investigar cuales han sido las causas de la falta de implementación.

Como resultado del análisis de los datos obtenidos, se concluyó que el 92% de las funciones de la subdirección jurídica del Ministerio de hacienda son susceptibles de ser teletrabajadas, y que el Ministerio de hacienda puede ser objeto de acciones judiciales por posibles omisiones en el cumplimiento del artículo 6 del decreto 0884 de 2012.

## **PALABRAS CLAVE**

Teletrabajo, fomento del teletrabajo, entidades públicas, manual de funciones, implementación.

## CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	11
1. UBICACIÓN DEL PROBLEMA.....	13
1.1 Descripción del problema .....	13
1.2 Formulación del problema .....	13
1.3 Justificación .....	14
1.4 Objetivos.....	16
1.4.1 General. ....	16
1.4.2 Específicos.....	16
1.5 Hipótesis General. ....	17
2 MARCO DE REFERENCIA .....	18
2.1 Marco Institucional.....	18
2.2 Marco Histórico.....	19
2.3 Marco Social.....	19
2.4 Marco Jurídico Nacional. ....	20
3 HISTORIA DEL TELETRABAJO .....	23
4 DESCRIPCIÓN CONCEPTUAL Y ELEMENTOS DEL TELETRABAJO	35
4.1 Definición de teletrabajo en Colombia.....	35
4.2 Lo que no es teletrabajo .....	36
4.3 Características del teletrabajo.....	36
4.4 Modalidades del teletrabajo en Colombia .....	38
4.5 Beneficios del teletrabajo para las empresas .....	40
4.6 Beneficios para los trabajadores .....	42
4.7 Gestión de riesgos laborales en el teletrabajo .....	43

4.8	El teletrabajo y los sindicatos.....	44
5	NORMAS INTERNACIONALES Y LEGISLACIÓN COMPARADA DEL TELETRABAJO.....	46
5.1	teletrabajo desde la OIT.....	46
5.2	Legislación comparada.....	57
6	ORDENAMIENTO JURÍDICO COLOMBIANO Y ESTUDIO DE CASO.....	60
6.1	Entidades reguladoras del teletrabajo.....	61
6.2	Datos.....	66
6.3	ESTUDIO DE CASO.....	70
6.3.1	¿Existen funciones que se puedan teletrabajar? .....	74
6.3.2	Retos para la implementación .....	81
6.3.3	Implementación del teletrabajo.....	82
6.3.4	Teletrabajo en el sector publico.....	85
	MARCO METODOLÓGICO.....	87
6.4	Línea de investigación.....	87
6.5	Forma o clase de investigación.....	87
6.6	Método.....	88
6.7	Enfoque o paradigma.....	89
6.8	Tipo de investigación-.....	89
6.9	Técnica.....	89
7	IMPACTO ESPERADO.....	91
8	CONSIDERACIONES FINALES .....	92
9	ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN SOCIO – JURIDICAS .....	96
10	REFERENCIAS .....	97



11 APÉNDICES Y ANEXOS..... 102

## FIGURAS Y TABLAS

Figure 1 Características del teletrabajo.....	37
Figure 2 Modalidades del teletrabajo .....	39
Figure 3 Obligaciones de las partes en materia de riesgos laborales .....	44
Figure 4 OIT Declaración sobre la justicia social .....	52
Figure 5 Trabajo a distancia Vs teletrabajo .....	62
Figure 6 Datos de teletrabajadores en Colombia .....	67
Figure 7 Cifras .....	67
Figure 8 Organigrama Ministerio de Hacienda.....	71
Figure 9 Zoom Organigrama Ministerio de Hacienda.....	72
Figure 10 Zoom Secretaría General .....	73
Figure 11 Análisis de funciones. Sí es posible el teletrabajo.....	74
Figure 12 Retos para la implementación.....	81
Figure 13 Etapas de implementación.....	83
Figure 14 Descripción de etapas de implementación.....	
Figure 15 Obligaciones y derechos.....	85
Figure 16 Requisitos para implementación en MinHacienda.....	

## INTRODUCCIÓN

El constante cambio en el pensamiento del ser humano respecto de herramientas y medios utilizados en su vida a lo largo de la historia hace que su modo de interactuar y de establecer relaciones laborales varíe acorde a la tecnología de cada época.

El mercado laboral actual se encuentra inmerso en la sociedad de la información, entendida como ese fenómeno de transformación que implica un uso intensivo de las Tecnologías de Información y Comunicación (TICs), fenómeno que junto con la globalización y la masificación de las telecomunicaciones (esta última conocida como “Revolución Tecnológica 3.0”) han provocado cambios importantes en la organización de las empresas tanto interna como externamente, facilitando la descentralización del trabajo, logrando una conexión en red y en tiempo real de todos los departamentos entre sí, de los departamentos organizativos de la empresa con los clientes, ya sean nacionales o internacionales y sin importar en qué lugar geográfico se encuentren ni los unos ni los otros.

La intercomunicación por medio de las TICs es constante y traspasa barreras geográficas, establece cambios en la conceptualización (por ejemplo: el concepto del lugar de trabajo) y en el desarrollo de las actividades laborales, es así, como bajo la modalidad de “teletrabajo” no se hace ya necesario que el trabajador se encuentre dentro de las instalaciones de las empresas u organizaciones que los contratan, existiendo una intermediación de las TIC’s entre el trabajador y empleador. Para el caso de Colombia, esta es una forma que ha ido en aumento y que al 18 de diciembre del año 2018 según el portal

de Teletrabajo de Colombia ya se registraban más de 280 empresas entre públicas y privadas que tienen dicha modalidad.

La regulación para esta forma laboral en Colombia se dio bajo la ley 1221 de 2008 y el decreto reglamentario 0884 de 2012. Además, en forma consistente se han desarrollado contextos integradores que buscan proteger tanto al trabajador como al empleador.

En este proyecto se presenta el marco jurídico del teletrabajo en Colombia bajo el cual se especificarán las actuaciones necesarias para que en Ministerio de Hacienda implemente dicha modalidad laboral y beneficie de tal manera a los trabajadores de la subdirección jurídica de la secretaría general.

## 1. UBICACIÓN DEL PROBLEMA

### 1.1 Descripción del problema

A pesar de la existencia de unas directrices legales que buscan el fomento del teletrabajo por política pública como lo son el artículo 3ro. de la ley 1221 de 2008 y desde el artículo 6to. del decreto 0884 de 2012. En este último se establece que las entidades públicas deberán adaptar los manuales de funciones y competencias laborales con el fin de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo como una forma de organización laboral, en Ministerio de Hacienda no existe la reglamentación interna necesaria para dicha modalidad laboral.

Esto implica que debe hacerse un recorrido jurídico de acciones y requisitos necesarios para lograr la implementación del teletrabajo y así beneficiar a todos los trabajadores de la Subdirección Jurídica de la Secretaria General de Ministerio de Hacienda que puedan y deseen acogerse a esta nueva forma laboral.

### 1.2 Formulación del problema

¿Cuáles son las estrategias para implementar el teletrabajo en el caso particular de la Subdirección Jurídica de la Secretaria General de Ministerio de Hacienda?

### 1.3 Justificación

El interés en el tema surge de distintas preguntas que han hecho trabajadores de Ministerio de Hacienda sobre el teletrabajo, preguntas que al ser contestadas generan el interrogante: ¿Existe la modalidad de teletrabajo en Ministerio de Hacienda?

Generada la inquietud, se radica un derecho de petición con el fin de conocer acerca de la regulación del teletrabajo en aquella institución. No obstante, al conocer por medio de la respuesta que dio Ministerio de Hacienda que en tal entidad no se maneja dicha modalidad laboral dado que no existen funciones que seas susceptibles de ser teletrabajadas, surge el interés por investigar sobre el teletrabajo en Ministerio de Hacienda.

Se eligió objeto de estudio el teletrabajo en la Subdirección Jurídica de la Secretaria General de la mencionada entidad, en primer lugar, para delimitar el objeto de estudio y por la pertinencia para analizar las funciones jurídicas dentro del Ministerio.

Hoy la realidad de las relaciones laborales en Colombia y en el mundo cambian de forma vertiginosa, por lo cual es de advertir que estas nuevas tendencias traen consigo retos para el estado, los empleadores, los actores de los sistemas de seguridad social y los teletrabajadores.

Retos que, aunque existe una regulación normativa, se hacen difíciles de afrontar y sobre todo algunas empresas ya sean públicas o privadas ven con temor y adoptan cierta resistencia a la implementación legal del teletrabajo, esgrimiendo que no existen cargos sujetos a ser desarrollados mediante teletrabajo.

El presente trabajo se presenta como un planteamiento de alternativa de solución para los trabajadores de Ministerio de Hacienda que desean

acceder al teletrabajo. Dado que no existe tal modalidad en esta entidad<sup>1</sup>, se plantea el protocolo de los requisitos a cumplir para lograr la implementación y se indaga acerca de la procedencia de una acción de cumplimiento para suscribir un contrato individual bajo la modalidad de teletrabajo.

---

<sup>1</sup> Respuesta petición Ministerio de Hacienda radicado: 2-2018-029830 (ver anexo 1)

## 1.4 Objetivos.

### 1.4.1 *General.*

Proponer las estrategias para implementar el teletrabajo en el caso particular de la Secretaría General de la Subdirección Jurídica del Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

### 1.4.2 *Específicos.*

- Identificar el teletrabajo en un marco histórico, para entender sus orígenes y las ventajas de su aplicación.
- Conceptualizar los elementos del teletrabajo.
- Delimitar normas y estándares internacionales del teletrabajo.
- Definir normas nacionales aplicables al estudio de caso que permita la modalidad de teletrabajo en algunas funciones del Ministerio de Hacienda y Crédito Público.
- Proponer un protocolo de implementación del teletrabajo al Ministerio de Hacienda y Crédito Público.



### 1.5 Hipótesis General.

Si luego de verificar y analizar el Decreto 4712 de 2008 de Ministerio de Hacienda- manual de funciones- , se demuestra que existen funciones que sean susceptibles de ser desarrolladas por medio del teletrabajo, es muy probable que la falta de implementación de este en la mencionada entidad pública, se deba más a una falta de gobernanza entre las entidades públicas encargadas de fomentar el teletrabajo (Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones y Ministerio del Trabajo) , que a lo esgrimido por Ministerio de Hacienda, que es la imposibilidad jurídica de emitir una resolución que adopte dicha modalidad, alegando que debido la trascendencia e impacto a nivel nacional, ninguna función tiene vocación de ser teletrabajada.

Además, debido a la falta de regulación de Ministerio de Hacienda en la implementación del teletrabajo, la mencionada entidad puede ser objeto de acciones judiciales por posibles omisiones en el cumplimiento del artículo 6 del decreto 0884 de 2012, el cual, establece a las entidades públicas, la obligación de adaptar los manuales de funciones y competencias laborales, con el fin de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo como una forma de organización laboral.

## 2 MARCO DE REFERENCIA

### 2.1 Marco Institucional.

Las entidades con las cuales se realiza el presente trabajo son:

➤ Ministerio del Trabajo.

Es la entidad administrativa del trabajo y asimismo es quien expide la Resolución Número 2886, “por la cual se definen las entidades que harán parte de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo y se dictan otras disposiciones”

Artículo 1. Objeto. El Objeto de la presente resolución es definir las entidades que harán parte de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, las actividades que le compete desarrollar y su funcionamiento. (Ministerio del Trabajo Resolución Número 2886, 2012).

➤ Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

La Ley 31 del 18 de julio de 1923 unifica en uno solo los Ministerios de Hacienda y del Tesoro, con el nombre de Ministerio de Hacienda y

Crédito Público, denominación que ostenta en la actualidad (Republica de Colombia, 1923). Esta entidad es un eje transversal en el desarrollo de la investigación, dado que el objetivo de la misma se enfoca en lograr la implementación del teletrabajo en este ministerio.

- Administradoras de Riesgos Laborales.

## 2.2 Marco Histórico.

- La Revolución Tecnológica o Informática 3.0 es la tercera gran revolución industrial y está determinada por la automatización y especialmente por las tecnologías de la información y la comunicación conocidas como TICs. Estas últimas son las que definen la modalidad de trabajo denominada teletrabajo. Se desarrolló desde el año 1970 hasta el año 2000.
- Nacimiento del teletrabajo en el año 1973.

## 2.3 Marco Geográfico.

Se realiza en la ciudad de Bogotá, en la subdirección jurídica de la secretaría general del Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

## 2.3 Marco Social.

Se pretende que se impacte a los servidores públicos que trabajan en el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y a sus familiares como referentes próximos del objeto de investigación.

## 2.4 Marco Jurídico Nacional.

### ➤ Constitución Política de 1991.

ARTICULO 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

ARTICULO 26. Toda persona es libre de escoger profesión u oficio. La ley podrá exigir títulos de idoneidad. Las autoridades competentes inspeccionarán y vigilarán el ejercicio de las profesiones. Las ocupaciones, artes y oficios que no exijan formación académica son de libre ejercicio, salvo aquellas que impliquen un riesgo social.

Las profesiones legalmente reconocidas pueden organizarse en colegios. La estructura interna y el funcionamiento de éstos deberán ser democráticos.

La ley podrá asignarles funciones públicas y establecer los debidos controles.

ARTICULO 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

ARTICULO 54: Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.

ARTICULO 55. Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley.

Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo (República de Colombia Constitución Política de Colombia, 1991)

Todos los principios laborales enunciados en los artículos anteriores son aplicados al teletrabajo en su integridad y debida proporcionalidad.

➤ Código Sustantivo del Trabajo.

ARTICULO 5o. DEFINICION DE TRABAJO. El trabajo que regula este Código es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo.

ARTICULO 7o. OBLIGATORIEDAD DEL TRABAJO. El trabajo es socialmente obligatorio

ARTICULO 11. DERECHO AL TRABAJO. Toda persona tiene derecho al trabajo y goza de libertad para escoger profesión u oficio, dentro de las normas prescritas por la Constitución y la Ley.

ARTICULO 13. MINIMO DE DERECHOS Y GARANTIAS. Las disposiciones de este Código contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores. No produce efecto alguno cualquiera estipulación que afecte o desconozca este mínimo. (República de Colombia Código sustantivo del trabajo, 2013)

➤ Ley 1221 de 2008.

Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.

ARTÍCULO 1o. OBJETO. La presente ley tiene por objeto promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC). (República de Colombia Teletrabajo , 2008)

➤ Ley 1429 de 2010.

Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo.

ARTÍCULO 3o. FOCALIZACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE DESARROLLO EMPRESARIAL. Dentro de los seis (6) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, el Gobierno Nacional, bajo la coordinación del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, deberá:

c) Diseñar y promover programas de formación, capacitación, asistencia técnica y asesoría especializada, que conduzcan a la formalización y generación empresarial, del empleo y el teletrabajo. (República de Colombia Ley de Formalización y generación de empleo , 2010).

➤ Decreto 884 de 2012.

Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones sobre el Teletrabajo.

Artículo 6. Manuales de funciones de las entidades públicas. Para los servidores públicos las entidades deberán adaptar los manuales de funciones y competencias laborales, con el fin de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo como una forma de organización laboral (República de Colombia Decreto reglamentario teletrabajo , 2012).

➤ Ley 1341 del 30 de julio de 2009.

Por la cual se definen principios y conceptos sobre la sociedad de la información y la organización de las tecnologías de la información y las comunicaciones –TIC-, se crea la agencia nacional de espectro y se dictan otras disposiciones.

Artículo 6.- Definición DE TIC: Las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (en adelante TIC), son el conjunto de recursos, herramientas, equipos, programas informáticos, aplicaciones, redes y medios, que permiten la compilación, procesamiento, almacenamiento, transmisión de información como: voz, datos, texto, vídeo e imágenes (...) (República de Colombia, 2009)

- Decreto 4712 de 2008.

Por el cual se modifica la estructura del Ministerio de Hacienda y Crédito Público. (El Presidente de la Republica de Colombia, 2008).

### 3 HISTORIA DEL TELETRABAJO

Para obtener una aproximación al teletrabajo que no es una institución creada en Colombia, es esencial conocer su origen, precisamente para ello se tiene que:

El término surgió en 1973, en el seno del grupo de científicos estadounidenses de la Universidad de California del Sur (*University of Southern California*), bajo la dirección del físico Jack Nilles, conocido como “padre del teletrabajo”. El grupo de Nilles realizaba estudios sobre la aplicación de las tecnologías informáticas para rentabilizar los beneficios económicos de las empresas, mediante la reducción del desplazamiento de los trabajadores a los lugares de trabajo y su sustitución por el traslado de la información necesaria transferida por el trabajador desde su domicilio o el centro de trabajo más próximo. En el contexto de la crisis del petróleo de entonces, la propuesta de Nilles permitía ahorrar el gasto de combustible vinculado al desplazamiento de los trabajadores en las horas punta y, asimismo, reducir la emisión de gases nocivos para el medio ambiente. (Ushakova, 2015, p.3)

Todo lo anterior se da en el torno a la crisis del petróleo de 1973, o conocida también como, *Primera Crisis del Petróleo*, en esta hubo un incremento en el precio del petróleo, y en consecuencia en los Estados Unidos la inflación aumento, teniendo como efectos en primera medida un elevado desempleo, un bajo crecimiento en la economía y sobre todo escasas de gasolina, en este contexto histórico y en la búsqueda de nuevas formas de optimización de

recursos no renovables nace la idea de Jack Nilles que de manera sucinta es: Llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo.

Así mismo, el orden social, jurídico y laboral a través del tiempo ha experimentado en los diferentes países momentos disímiles, aunque siempre teniendo presente como característica esencial la realización de las labores por medio de recursos o medios informáticos, uno de esos fue cuando sobre 1970 en especial IBM le permitió especialmente a los altos cargos ejecutivos realizar labores desde sus casas u hoteles, obteniendo una reducción de costos y que sus trabajadores aprovecharan el tiempo libre; también en Europa el mercado productivo laboral empezó a experimentar esta situación. (Diazgranados , pág. sin fecha)

El “padre del teletrabajo” como se le conoce al físico Jack Nilles, en Estados Unidos fue quien aportó, los primeros lineamientos, ya que, mediante el uso de las tecnologías, empezó a hacer que se evitara el desplazamiento de los trabajadores a su sitio de trabajo. Todo esto en el marco de la crisis económica por escasez mundial de petróleo, que pretendió llevar el trabajo a los trabajadores bajo el nomen de *Telecommuting* (Mendoza Gonzalez , 2018). En otros países se desarrolló de la siguiente manera:

“Sistemas como el alemán y el Austriaco implementaron proyectos de telecentros, aplicados principalmente a zonas rurales, aunque dentro de esta concepción la figura varió pues los trabajadores si estaban ubicados en un sitio, aunque alterno, dispuesto por el empleador, sumado a que en estos esquemas no había una referencia clara y directa a los medios tecnológicos. Estados Unidos evoluciona en su percepción de la mano de los avances tecnológicos y llega a entender el concepto de teletrabajo como aquel que opera a partir de dos características esenciales indivisibles o inseparables entre sí, a saber: i)prestación de un servicio personal a distancia, yii)con el apoyo de medios tecnológicos y de comunicaciones.” (Diazgranados , pág. 4)

En Latinoamérica y particularmente en Colombia, la globalización y las condiciones informáticas que permitieron crear plataformas virtuales y un incremento del uso de las tecnologías de la información y telecomunicación,



dieron inicio a la posibilidad de tener relaciones laborales basadas en el uso de las TICs;

(...) globalización ha llegado al mercado laboral Colombiano, éste no ha sido ajeno a la misma. Esta ha traído modificaciones en procesos, gestión de personas, especialmente en el paradigma donde la presencia del trabajador en algunos puestos de trabajo ya no es necesario, debido a las condiciones de operación y la inserción de las redes de comunicación en las plataformas virtuales de las empresa, inclusive a la fijación de parámetros diferentes en la cobertura del Sistema General de Seguridad Social.

Colombia en la última década del siglo XX, con el gobierno de César Gaviria Trujillo, entró en el proceso de la globalización que recibió su gran impulso con “la apertura económica”. Bajo el marco de nuevos ordenamientos constitucional y legal, este último especialmente con la Ley 50 de 1990 por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones (Republica de Colombia , 1990) y la Ley 100 de 1993, por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones (Republica de Colombia, 1993), las cuales consolidaron las bases para un nuevo orden nacional en lo jurídico, social, económico, político, laboral, etc.

El impulso de las tecnologías especialmente el internet y sus aplicaciones y la tendencia de las oficinas y empresas virtuales, así como actividades que se pueden desarrollar fuera de la sede física de la Compañía, han permitido que los trabajadores desarrollen actividades descentralizadas, en espacios múltiples para el cumplimiento del objeto social de las personas jurídicas o naturales que fungen como empleadores.

Es así, que Colombia empieza a experimentar figuras como los satélites, que se van sentando como figuras laborales comunes y que se alejan del típico concepto de trabajador que se somete a la subordinación del empleador en su sede de trabajo, para aproximarse a una realidad de descentralización de los sitios de trabajo, donde se cumple con objetivos de producción sin desnaturalizar la relación de un contrato individual de trabajo. (Mendoza Gonzalez , 2018, pág. 20)

La Constitución Política en 1991 cuando en su artículo 53 establece la creación de un estatuto de trabajo estableciendo los principios laborales tales como:

- Igualdad de oportunidades para los trabajadores
- Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo
- Estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles.
- Situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho.
- Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales.
- Garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario.
- Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

Todos estos principios que rigen las relaciones laborales tradicionales, han sido extensibles al teletrabajo como una de las formas de vinculación moderna. El devenir del desarrollo de la humanidad ha llevado a cambios profundos en las formas de trabajar, por eso cada momento histórico permite que se hagan cambios significativos y lleva a plantear modos distintos de hacer las cosas y de ahí, que con las revoluciones tecnológicas en sus diferentes estadios modifican el estado de cosas; la primera revolución tecnológica fue la de la Mecanización, la cual en los siglos XVII y XVIII marcó avances significativos en el desarrollo de la humanidad.

Desde 1870 hasta la primera guerra la humanidad vivió la segunda etapa de éstas Revoluciones Tecnológicas: la de la electricidad, producción en masa y cadena de montaje, época que dinamiza la explotación de energías no renovables y los medios de transporte modernos. Ya en su tercera versión, la informática reúne automatización, tecnologías de la información y la

comunicación. Es la época en la cual se dan los orígenes del teletrabajo, lo cual describe Duque Escobar:

“Y mirando lo que es el desarrollo hoy, diríamos que estamos cerrando el ciclo de una tercera revolución iniciada a mediados del siglo XX: la que también (...) ha servido como detonante de la llamada sociedad de la información, gracias a la conjunción de las TIC y las energías renovables, pero también que estaríamos ad portas de una cuarta revolución industrial marcada por la convergencia de tecnologías digitales, físicas y biológicas, puesto que se anticipan cambios estructurales en el mundo que conocemos, y por lo tanto en la forma en que vivimos, trabajamos y nos relacionamos.” ( Duque Escobar, 2017, pág. 1)

Es así que, en el año 1957 con el desarrollo de la industria de la informática, especialmente en Inglaterra, se dieron las primeras ejecuciones de trabajos en casa, los cuales comenzaron a sentar las bases de lo que hoy conocemos como teletrabajo y que ha dado un fuerte desarrollo al moderno concepto, siendo así que su desarrollo se da en la tercera revolución tecnológica. (Hormigos Ruíz, 2002)

En la actualidad, con la inteligencia artificial, la ingeniería genética y las neurotecnologías, nos encontramos en la cuarta revolución tecnológica que permite vivir una nueva realidad a la humanidad, donde el teletrabajo es un actor importante en el nuevo modelo económico internacional; porque hoy los procesos de selección se enfocan en competencias ciertas y de avanzada que por lo general, quien las posee demanda escenarios diferentes a los ambientes propios del trabajo, por esta razón el teletrabajo es una excelente herramienta para atraer, desarrollar y retener el talento humano mejor cualificado.

El teletrabajo como fuente generadora de nuevas alternativas en el modo de trabajar, tiene un auge significativo y de mucho impacto dentro de los

sectores productivos del país; ya la mayoría de labores que se desarrollan desde la modalidad de contrato de trabajo, tienen potencial de ejecución y que beneficia al empleador, al empleado y a la comunidad en general. Especialmente al empleado, porque por lo general desarrolla la labor en su hogar y allí se encuentra cerca de los miembros de su familia, satisfaciendo así necesidades humanas en sus diferentes niveles. Beneficiándose así la comunidad en general por cuanto tiene familias más felices y las personas se desplazan menos a sus sitios de trabajo, lo cual baja los índices de contaminación y el tráfico, tal como se describe en:

“Se calcula que actualmente uno de cada cinco empleados (20% de la fuerza laboral mundial) teletrabaja, el 35% está una quinta parte de su tiempo por fuera de la oficina, 8 de cada 10 trabajan en equipos virtuales y solo uno de cuatro empleados no se distrae en las reuniones con el teléfono, el chat o las redes sociales. Hay una nueva forma de trabajar y la tecnología es la que está haciendo que suceda.” (Revista Dinero, 2015)

Con lo anterior se puede aseverar, que hay gran certidumbre y alegría, por cuanto el teletrabajo se ha convertido en un aliado para los diferentes actores de la vida productiva nacional. Es así que ahora es una opción real, tanto que actualmente los buscadores de empleo permiten filtrar aquellos oficios que se encuentran en esa modalidad.

Y es que sin duda, son las compañías las que están en la capacidad de diagnosticar si su operación se podría dar en la modalidad del teletrabajo, porque son las que deben adelantar los trámites de modificación y divulgación de reglamento interno de trabajo, inspeccionar y modificar el lugar de la prestación del servicio en esta modalidad y notificar a la ARL de la respectiva

condición, entre otras circunstancias. Es así, como se habla de la premisa de “Movilidad Empresarial”. (Portafolio, 2016)

En la actualidad, una ciudad como Bogotá, donde la mayoría de las personas en edad económicamente activas se movilizan en la hora pico, el recibir un aliciente en la reducción de personas que se desplazan, se logra gracias al teletrabajo. Grandes compañías como Bayer y Bancolombia, entre otras, usan la modalidad de teletrabajo móvil o el complementario. Entendiéndose este último como la complementariedad entre la actividad en empresa y el trabajo en casa, también conocido como *home office*. Las compañías, sin importar su tamaño están viendo posibilidades para atraer mejor talento, desarrollar políticas de inclusión e impactar favorablemente la reducción de sus costos fijos. (Arango, 2014)

La Federación Colombiana de Gestión Humana – ACRIP (otrora Asociación Colombiana de Relaciones Industriales y Personal) en sus actividades destaca con gran interés, el caso de éxito de Bancolombia, compañía que se ocupa de sacar gran provecho del Teletrabajo y se muestra como uno de los casos de éxito, que permiten a las organizaciones apalancarse en las nuevas formas de trabajo para alcanzar la realización de su objeto social, así:

“Más allá del caso de éxito de Bancolombia:

(...) El teletrabajo recientemente es uno de los adelantos tecnológicos que han tocado a profundidad la forma de pensar de las empresas y por supuesto a las organizaciones llevándolas a reestructurar procesos que consiguen alcanzar por completo los retos.

Lina María Vergara, Directora de relacionamiento humano en Bancolombia, en el foro de Gestión Humana realizado recientemente por Acrip Bogotá y Cundinamarca, dejó muy claro que las empresas deben actualizarse e innovar con procesos que le permitan a sus

colaboradores continuar con sus funciones y alcanzar mayores índices de productividad.

Acrip, presentó a los asistentes el caso de éxito como lo es la implementación de esta modalidad en la empresa Bancolombia, en la que Lina María como abanderada, destacó cuatro pilares sin los cuales el teletrabajo no puede funcionar: 1.Confianza, 2.Comunicación, 3.Productividad, 4.Eficiencia. Una vez más los asistentes comprendieron que esta clase de opciones son viables en sus organizaciones, y que con una buena guía pueden lograr excelentes resultados tanto para el equilibrio de sus colaboradores como para sus propias empresas.” (Asociación Colombiana de Relaciones Industriales y Personal ACRIP ORG, 2017)

El decenio que acaba de terminar trajo consigo la consolidación de procesos, apurados a consecuencia de las necesidades globales y locales, tanto de la economía en sí, como de las personas, quienes además de competencias propias, se atreven a demandar escenarios diferentes y mejores que estén a cargo de los empleadores para la ejecución de su labor, entendida esta última como producción desde lo intelectual y material.

Para 2018 las cifras de consolidación del teletrabajo mostraron un crecimiento de la modalidad, que involucró a muchas más empresas y trabajadores quienes aceptan dicha modalidad de empleo. MinTIC y Mintrabajo indican que la meta planteada en el crecimiento de este segmento se ha superado, lo que prevé que sean muchas las posibilidades de crecimiento del mismo. (Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones MinTIC, 2018)

Claro está que en el promisorio futuro del teletrabajo en Colombia y en el mundo, se dan diferentes posturas, entre ellas se enumeran algunas cosas por expertos en el área legal y de recursos humanos, que de forma integral le avistan que es necesaria la formación en tecnología para poder ser competentes. (Ayuso, 2016)

Lo enunciado, prevé una debacle, por cuanto los diferentes actores avistan parcialmente los retos, los cuales demandan corresponsabilidad en desarrollo personal y profesional, donde cada trabajador debe comprometerse con el desarrollo de sus competencias y las empresas en la estructuración de nuevas formas de atraer, desarrollar y retener su talento humano. Desde la perspectiva jurídica, las frecuentes flexibilizaciones laborales llevan a descentralizar las responsabilidades del empleador y el Estado y de a poco ir las trasladando al trabajador, su familia y la sociedad en general.

En consideración, el Foro Económico Mundial de 2016 en Davos, plantea que es el momento de trazar políticas de anticipación que permitan a las naciones, las empresas y las personas naturales sobreponerse a las nuevas exigencias y no fenecer en el intento. Esa es una responsabilidad en la que los gobernantes de cada país deberían trabajar. Ellos además deberían desarrollar políticas de Estado coherentes, que minimicen los riesgos negativos de esta situación. En suma, se da la alerta de que:

“(...) la llamada cuarta revolución industrial podría afectar a 7,1 millones de trabajadores entre los años 2015 y 2020, debido a la automatización de tareas y la desaparición de intermediarios. En ese tiempo, también se creará nuevo empleo: unos 2,1 millones de puestos de trabajo, la mayoría relacionados con las nuevas capacidades y habilidades digitales (ingenieros, informáticos y matemáticos, principalmente). Esto supondría, según el WEF, la desaparición neta de cinco millones de puestos de trabajo hasta 2020” (Perez, 2016, pág. 18).

Aquí, más que consideraciones particulares, se recopila el sentir de la humanidad a través de diferentes representantes, donde se advierte que el Teletrabajo y el mundo laboral son una alternativa bastante efectiva para enfrentar, los vertiginosos cambios que podrían dejar relegados a cualquiera

de los actores de la sociedad. Esto, con las consecuencias que implica para las personas naturales y sus familias, las empresas y los Estados.

Cuando se revisa el estado actual de cosas, se encuentra que el teletrabajo es una tendencia mundial. Entre tanto Colombia hace lo suyo, y alcanza reconocimientos que se describen en lo siguiente:

“La iniciativa también fue reconocida en Ginebra, Suiza, en el marco de los Premios WSIS 2017 de la Unión Internacional de Telecomunicaciones, por el proyecto de formación en Teletrabajo para la población privada de la libertad. Allí quedó seleccionada dentro de los cuatro mejores de su categoría entre 345 proyectos participantes. Finalmente, Colombia, que integra el Grupo de Teletrabajo de eLAC 2020, iniciativa de la CEPAL que busca promover el desarrollo regional asociado al uso de las TIC, será nombrada en la Presidencia a partir del 2018, para seguir liderando el desarrollo de las mejores prácticas del trabajo remoto en Suramérica.” (Ambrosio, 2017)

Se reconoce la causalidad de las diferentes acciones en esta modalidad, que han llevado a considerarse política pública, con todos sus alcances y destinación de recursos que permiten optar por el teletrabajo como una realidad satisfactoria.

En las muchas situaciones, y perspectivas desde las cuales se puede analizar el teletrabajo, vale la pena revisar son los cargos sobre los cuales, en su mayoría, se da esta modalidad, dan cuenta de que:

“De acuerdo con los resultados del estudio de penetración y percepción de 2018, los cargos con más teletrabajadores están en el nivel medio (64%) o empleados que reportan directamente al primer nivel como directores, jefes de áreas y coordinadores. Le sigue el nivel bajo (26%), entendido como cargos que reportan directamente al segundo nivel como trabajadores operativos, y el nivel alto (25 %), entendido como cargos de mayor jerarquía dentro de las empresas como presidentes y gerentes.” (PORTAFOLIO.CO, 2019)



Se advierte entonces que los cargos de diferentes niveles jerárquicos, adoptan la presente modalidad y crean una nueva realidad en el teletrabajo en Colombia. Podría encontrarse que son los empleadores quienes tienen la capacidad de crear el escenario propicio para adoptarla y beneficiarse de la misma.

El paradigma de la formación y de la realización del trabajo ha cambiado, es más que rutinario que los nuevos trabajadores propongan abiertamente esquemas de trabajo diferentes a los tradicionales. Lo cual no es casualidad. Se advierte que:

“Muchas veces no es necesario estar en una oficina para cumplir los compromisos de una empresa, desde casa se puede realizar la labor. Lo ‘tradicional’ indica que una persona que tenga un trabajo debe dirigirse a diario hasta una oficina donde contará con equipos y mobiliario para laborar durante 8 horas diarias. Sin embargo, en los últimos años eso ha cambiado y a las empresas ha llegado la posibilidad del teletrabajo.” (Fajardo de la Espriella, 2017)

Los entornos son clave para desarrollar el teletrabajo de forma productiva, es decir que los diferentes actores deben tener una racionalización profunda de las implicaciones de éste. De esta manera, el teletrabajador debe madrugar y disponerse a cumplir su horario porque las partes deben retribuir de forma esperada con los estándares de operación, es más que natural que el teletrabajo se hace en casa la mayoría del tiempo, con igual rigurosidad y disciplina que en la oficina de la empresa, es decir, “quitándose el pijama”. (Seco, 2011).

Un ejemplo que muestra la innovación, el alcance y que habla de mundos tan disímiles en la situación de la economía actual, es que ya hay oficios que se desarrollan a distancia, que antes eran inimaginados para

teletrabajar. Es el caso de la medicina, la cual ya ha optado por la telemedicina (Nader, 2011) como una variación de la forma tradicional de hacer las cosas. Se encuentra que la Organización Mundial de la Salud define telemedicina como:

“La distribución de servicios de salud, en la que la distancia es un factor crítico, donde los profesionales de la salud usan información y tecnología de comunicaciones para el intercambio de información válida para el diagnóstico, tratamiento y prevención de enfermedades o daños, investigación y evaluación; y para la educación continuada de los proveedores de salud pública, todo ello en interés del desarrollo de la salud del individuo y su comunidad”. (Hiru.eus)

## 4 DESCRIPCIÓN CONCEPTUAL Y ELEMENTOS DEL TELETRABAJO

### 4.1 Definición de teletrabajo en Colombia.

En Colombia el teletrabajo se entiende como una modalidad laboral a distancia. En la legislación colombiana son válidas las siguientes definiciones:

La Organización Internacional de Trabajo (OIT) define teletrabajo como:

"Una forma de trabajo en la cual: a) el mismo se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y, b) la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación". (Teletrabajo.gov.co Definicion , pág. s.p)

Y la definición de la Ley 1221 de 2008:

"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 comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo". (Artículo 2, Ley 1221 de 2008).

## 4.2 Lo que no es teletrabajo

En la página [teletrabajo.gov.co](http://teletrabajo.gov.co), en la definición se establece lo que no es teletrabajo:

No es una profesión.

No es un Call Center.

No es servicio a domicilio.

No es manufactura en casa.

## 4.3 Características del teletrabajo.

Las cualidades o características que son propias del teletrabajo y que así mismo lo definen son:

"1. Una actividad laboral que se lleva a cabo fuera de la organización en la cual se encuentran centralizados todos los procesos.

2.La utilización de tecnologías para facilitar la comunicación entre las partes sin necesidad de estar en un lugar físico determinado para cumplir sus funciones.

3.Un modelo organizacional diferente al tradicional que replantea las formas de comunicación interna de la organización y en consecuencia genera nuevos mecanismos de control y seguimiento a las tareas".  
(Teletrabajo.gov.co Definicion , pág. s.p)

Figure 1 Características del teletrabajo

ANTES	AHORA
 <p>Horarios rígidos (8am - 5pm)</p>	 <p>Horarios flexibles de acuerdo a las necesidades del cargo y los resultados esperados</p>
 <p>Trabajo únicamente en la sede de la organización</p>	 <p>Trabajo desde cualquier lugar</p>
 <p>Uso de computadores únicamente en la oficina</p>	 <p>Dispositivos propios (BYOD)</p>
 <p>Sistemas de monitoreo y control físicos</p>	 <p>Evaluación por resultados</p>
 <p>Reuniones laborales limitadas a encuentros físicos</p>	 <p>Reuniones virtuales con participantes ilimitados</p>

Tabla: características del teletrabajo: tomada de libro blanco el ABC del teletrabajo en Colombia página 13

#### 4.4 Modalidades del teletrabajo en Colombia

La ley 1221 de 2008 establece tres modalidades de teletrabajo o tipo de teletrabajador de acuerdo al perfil del trabajador, las tareas a ejecutar y los espacios de ejecución de trabajo.

"Las modalidades de trabajo flexibles y a distancia han propiciado la transformación de las relaciones laborales, permitiendo a los empleados tener control sobre su tiempo y sus objetivos, y brindando a las organizaciones mayor productividad derivada del aumento en la calidad de vida de los trabajadores gracias al teletrabajo". (Teletrabajo.gov.co Modalidades, pág. s.p)

Las modalidades son las siguientes:

Figure 2 Modalidades del teletrabajo



Tabla: modalidades del teletrabajo: tomada del libro blanco del teletrabajo en Colombia, página 12

#### 4.5 Beneficios del teletrabajo para las empresas

Según cifras publicadas en el Libro Blanco del Teletrabajo en Colombia en la página 14 del documento se encuentra que los beneficios para la empresa serían los siguientes:

Aumento en la productividad de un 23%

Reducción de costos en la planta física de un 18%

Reducción del ausentismo 63%

Reducción de retiro voluntario de empleados 25%

Preferencia de un empleo con trabajo móvil sobre otro 72%

La implementación de un modelo laboral como el teletrabajo puede representar un crecimiento de la empresa, ya que por un lado, los trabajadores, al reportar mayor productividad, generan mayores ingresos para la misma. Y por otro, al laborar desde lugares diferentes a las instalaciones de la empresa, hay para el empresario una reducción de costos fijos en planta física en cuestiones como mantenimiento y servicios públicos.

Las tecnologías de la información que son eje transversal en el teletrabajo permiten ejecutar el “control y seguimiento permanente al desarrollo de las tareas programadas a través de las herramientas tecnológicas” (Gobierno Nacional Prosperidad para Todos, versión 3.0, pág. 15). Además, pese a que trabajador y empleador se encuentran distanciados geográficamente, ambos están en una continua interconexión.

Igualmente existe “Mejoramiento de las condiciones del reclutamiento al poder contratar al personal más calificado sin importar su ubicación o disponibilidad de desplazamiento hacia la sede de la organización” (Gobierno



Nacional Prosperidad para Todos, version 3.0, pág. 15). En consecuencia, se obtienen beneficios también para el trabajador en términos de calidad de vida, evitando tiempos de desplazamiento, lo que puede conllevar a una mayor productividad.

En el mismo orden de ideas, el empleador tiene “Control total sobre los escritorios virtuales y el flujo de la información” (Gobierno Nacional Prosperidad para Todos, version 3.0, pág. 15) y puede beneficiarse de la política *Bring your own device – BYOD*, que significa: *trae tus propios dispositivos*, así la empresa puede optimizar la producción con recursos de los empleados.

Desde una perspectiva más general, se puede incluir en los programas de responsabilidad social empresarial que como beneficio del teletrabajo hay “reducción de la huella de carbono al evitar el desplazamiento de los trabajadores hacia la empresa, inclusión socio-laboral de población vulnerable gracias a las TIC: situación de discapacidad, aislamiento geográfico, cabezas de familia” (Gobierno Nacional Prosperidad para Todos, version 3.0, pág. 15), Del mismo modo, los beneficios de dicha modalidad laboral se pueden ver reflejados en el potencial que se tiene para vincular a personas con discapacidades, como por ejemplo, autistas o personas con dificultades para interactuar socialmente en un grupo de trabajo, personas con muchas capacidades o gran talento, pero con problemas de movilidad, entre otros.

El potencial del teletrabajo aún no se ha explotado en nuestro país. Con esta modalidad laboral se puede transformar la realidad social y laboral de muchas personas, puede tener un efecto transformador y llevar en parte esa justicia social tan anhelada en muchos sectores de la población; con esta singularidad se puede llegar a lugares que en distancia terrestre están alejados geográficamente de las capitales del país y generar empleo, lo que conlleva directamente al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores, de tal modo que se obtenga la “aplicación de buenas prácticas laborales que

contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y a su desarrollo, con la integración de los últimos avances de la tecnología y nuevas formas de trabajar” (Gobierno Nacional Prosperidad para Todos, version 3.0, pág. 15) .

Las compañías podrían implementar el teletrabajo dentro de los programas de responsabilidad social como opción laboral para las personas que se encuentren privadas de la libertad, como en cárceles, centros de reclusión o en detención domiciliaria.

#### 4.6 Beneficios para los trabajadores

Los colaboradores o trabajadores de una compañía son beneficiados ampliamente, a rasgos generales pueden trabajar desde el lugar que ellos deseen distinto a las locaciones de la empresa y una mejor calidad de vida.

La calidad de vida se mejora al no tener que desplazarse diariamente, se ahorra tiempo que puede llegar a ser hasta cuatro horas al día, y se ahorra el dinero del transporte o bien sea en el costo y uso de combustible.

En el mismo orden de ideas la alimentación de los colaboradores también puede verse afectada positivamente dado que es posible que consuman alimentos preparados en sus hogares.

Otro beneficio que se podría percibir es “Mejoras en la salud al reducir el estrés derivado de los desplazamientos y los gastos asociados, además de oportunidades de incluir en la rutina diaria tiempo para el cuidado físico” (Gobierno Nacional Prosperidad para Todos, version 3.0, pág. 15) , más

tiempo para el autocuidado, y tiempo para construir o mejorar las relaciones familiares.

Un beneficio que es transversal tanto para el empleador, el trabajador y sobre todo un compromiso con el cambio climático que es la “Reducción de la huella de carbono y el impacto ambiental producido por cada trabajador durante los desplazamientos y el consumo de energía en las oficinas” (Gobierno Nacional Prosperidad para Todos, version 3.0, pág. 15) .

#### 4.7 Gestión de riesgos laborales en el teletrabajo

Inicialmente es necesario generar un reporte a la ARL como novedad de teletrabajador posteriormente se debe enviar una copia de la resolución personal de acuerdo de teletrabajo a la administradora de riesgos laborales y es necesario realizar la implementación de las medidas de prevención y los correctivos necesarios, el empleador debe realizar la verificación de las condiciones en el sitio de trabajo, y enviar a la ARL un reporte de las condiciones de trabajo.

Figure 3 Obligaciones de las partes en materia de riesgos laborales



Tabla tomada de (Gobierno Nacional Prosperidad para Todos, version 3.0, pág. 132)

#### 4.8 El teletrabajo y los sindicatos.

Los teletrabajadores tienen el derecho de pertenecer a sindicatos, la ley 1221 de 2008 en su artículo 6, numeral 6 establece lo siguiente:

“Artículo 6. Garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores.

(...)6. Lo dispuesto en este artículo será aplicado de manera que se promueva la igualdad de trato entre los teletrabajadores y los demás trabajadores, teniendo en cuenta las características particulares del teletrabajo y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa.

La igualdad de trato deberá fomentarse, en particular, respecto de:

- a. El derecho de los teletrabajadores a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades;
- b. La protección de la discriminación en el empleo;
- c. (...) La protección en materia de seguridad social (Sistema General de Pensiones, Sistema General de Seguridad Social en Salud y riesgos profesionales), de conformidad con lo previsto en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen o adicionen o en las disposiciones que regulen los regímenes especiales; (también incluye el subsidio familiar)
- d. La remuneración;
- e. La protección por regímenes legales de seguridad social;
- f. El acceso a la formación;
- g. La edad mínima de admisión al empleo o al trabajo;
- h. La protección de la maternidad. Las teletrabajadoras tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.
- i. Respeto al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador”.

## 5 NORMAS INTERNACIONALES Y LEGISLACIÓN COMPARADA DEL TELETRABAJO.

### 5.1 teletrabajo desde la OIT

Para abordar el concepto de teletrabajo se hace necesario evidenciar el desarrollo normativo en el ámbito de la OIT:

- Convenio núm. 177 y la Recomendación núm.184, sobre el trabajo a domicilio, ambos de 1996.
- Recomendación núm. 189 sobre la relación de trabajo, de 2006.

La reflexión del concepto se construye a partir del convenio número 177 del 20 de junio de 1996, dado que conceptualiza en su art. 1, el termino de *trabajo a domicilio*, definiéndolo como el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza:

1. en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador;
2. a cambio de una remuneración;
3. con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quien proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello.

Una explicación de este primer artículo del convenio y del contenido de algunos de los subsiguientes artículos, describe que:

(...)el art. 1 (b) precisa que el mero hecho de realizar ocasionalmente el trabajo en su domicilio, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo

habitual, no convierte a una persona, que tenga la condición de asalariado, en trabajador a domicilio.

Según el art. 1 [a (i)], el primer componente de la noción es la localización. En este sentido, no se trata exclusivamente del trabajo en el domicilio, como parece adelantar el término, sino del trabajo en los locales de elección del trabajador (incluido su domicilio), distintos de los locales de trabajo del empleador. Por lo tanto, el contenido corresponde más al término “trabajo a distancia”, que al “trabajo a domicilio”.

No obstante, y en relación con el teletrabajo, hay que reconocer que, aunque el trabajo a domicilio puede incluir esta modalidad de trabajo, existen rasgos que los distinguen. El teletrabajo supone la conexión entre el empleador y el trabajador mediante las TIC. Así, pese a su pretensión inclusiva (y no exclusiva), al concepto convencional puede reprochársele un enfoque restrictivo del lugar de trabajo, esto es, la omisión de tales modalidades de organización y realización de trabajo a distancia más modernas como el “trabajo móvil” o los “servicios de atención al público deslocalizados”.

En segundo lugar, la noción prevé la remuneración como contravalor de la actividad desarrollada (art. 1 [a (ii)]). En tercer lugar, refuerza la relación de dependencia expresada en la finalidad del trabajo, a saber, la elaboración de un producto o prestación de un servicio conforme a las especificaciones del empleador, que, además, incluye la posibilidad de proporcionar el equipo, los materiales u otros elementos utilizados (art. 1 [a (iii)]).

Los elementos de la dependencia se articulan a través de la necesidad de una remuneración y control por parte del empresario, que puede traducirse en el encargo de un producto o servicio, en el suministro de los materiales u otras herramientas necesarias y en una relación de determinada duración y frecuencia. Si, en la práctica nacional, estuviese previsto el recurso a intermediarios, las responsabilidades respectivas de los mismos y de los empresarios deberían reglamentarse mediante las leyes o decisiones judiciales (art. 8). (Ushakova, 2015, pág. 6)

La cita anterior es de gran relevancia puesto que la Organización Internacional del Trabajo no tiene un convenio, ni unas recomendaciones específicas para el término “teletrabajo”, siendo así se estima que el término usado en el convenio 177 que es el de “trabajo a domicilio” corresponde más al término “trabajo a distancia”, lo anterior por que el convenio habla del

componente de la localización y en ese componente no hace referencia solamente al trabajo en el domicilio , sino también del trabajo que se desarrolla en los diferentes lugares distintos a las sedes que ha dispuesto la empresa o el empleador.

El trabajo a domicilio puede incluir la modalidad del teletrabajo, pero existen rasgos que los caracterizan y/o distinguen, El teletrabajo y vale la pena hacer énfasis en este concepto se da y existe cuando las tecnologías de la información y la comunicación son las que permiten esa conexión entre el empleador y el trabajador.

Dos pautas imprescindibles que quedan claras en el convenio son en primer lugar la remuneración por el trabajo efectuado, y, en segundo lugar, la relación de dependencia o subordinación del trabajador ante su empleador, existiendo un control por parte del empresario.

Cabe recordar que, a las luces de la Organización Internacional del Trabajo, el teletrabajo es una modalidad de trabajo a distancia que implica el uso de las tecnologías de la información y comunicación.

El art 4 hace énfasis en que la política nacional en materia de trabajo a domicilio deberá promover la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores asalariados, esta igualdad de trato deberá fomentarse, principalmente, respecto de la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, la remuneración, protección en seguridad social, acceso a la formación, edad mínima de admisión al trabajo y protección de la maternidad (Organización Internacional del Trabajo convenio 177, 1996)

Este convenio número 177, nos deja varios pilares como guía de derechos que deben respetarse,

De los ocho aspectos, en los que prioritariamente ha de fomentarse la igualdad entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores, figuran cuatro correspondientes a los estándares fundamentales: a) el derecho de los trabajadores a domicilio a constituir o a afiliarse a las



organizaciones que escojan y a participar en sus actividades; b) a la protección de la discriminación en el empleo y en la ocupación d) la igualdad en materia de remuneración; g) la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo. (Ushakova, 2015, p.9)

Posteriormente y revestida de forma de recomendación, la R-184 de 1996 es un complemento del Convenio sobre el trabajo a domicilio. Teniendo como sus principales aportes los siguientes: a) al trabajador a domicilio se le debería mantener informado acerca de sus condiciones de empleo específicas tales como la tasa de remuneración y el tipo de trabajo que deberá realizarse b) debería existir un control por parte de la autoridad nacional frente a dicha modalidad laboral, y debería existir por parte del empleador un registro de sus trabajadores a domicilio en el que se indique como mínimo plazo fijado para la realización del trabajo, los costos asumidos, en su caso, por el trabajador a domicilio y el importe de los reembolsos correspondientes y la remuneración bruta devengada c) que en la medida en que sea compatible con la legislación nacional, los inspectores de trabajo deberían estar autorizados a entrar en las partes del domicilio o de otro lugar privado en los que se realice este trabajo, lo que proporciona las bases de la extensión del territorio laboral más allá de las locaciones dispuestas directamente por el empleador d) se hace énfasis en que la legislación relativa a la edad mínima de admisión al empleo debería aplicarse igual al trabajo a domicilio e) no debería existir limitación o restricciones al derecho de sindicación ni al derecho a la negociación colectiva f) deberían fijarse salarios mínimos para el trabajo a domicilio de conformidad con la legislación nacional g) los trabajadores a domicilio deberían percibir una compensación por los gastos relacionados con su trabajo tales como el consumo de energía , agua, mantenimiento de máquinas y equipos h) se debería proteger a los trabajadores de las deducciones injustificadas que pudieran hacerse por trabajos defectuosos o materiales deteriorados i) se debería pagar a los trabajadores a la entrega de cada trabajo determinado o a

intervalos regulares que no excedan de un mes j) en caso de existir un intermediario , se le debería considerar solidariamente responsable con el empleador del pago del salario debido al trabajador (Organización Internacional del Trabajo Recomendación 184, 1996).

La mencionada recomendación desde 1996 extiende conceptos laborales propios y los aplica a la modalidad de trabajo a domicilio entre ellos se encuentran la seguridad y salud en el trabajo, que sin importar el lugar del trabajo el empleador debería garantizar la capacitación necesaria sobre los riesgos laborales y las precauciones que fuese necesario adoptar , así mismo debe garantizar que las máquinas, herramientas u otros equipos de los que hagan uso los trabajadores estén provistos de seguridad adecuados y de que se opten por las medidas de seguridad razonables para su manipulación y mantenimiento.

Otra de las nociones que a posterior se aplicaran al teletrabajo es la de facilitar gratuitamente a los trabajadores a domicilio el equipo de protección personal necesario, así como la garantía de horas de trabajo determinadas, periodos de descanso y licencias comparables con los que tienen los otros trabajadores, lo anterior implica que deberían disfrutar de días festivos retribuidos, vacaciones anuales remuneradas y licencias de enfermedad pagas, al igual que cualquier trabajador.

A manera de conclusión el convenio 177 y la recomendación 184 de la OIT de 1996 son el reconocimiento y la validación internacional del trabajo a domicilio como una experiencia laboral valida, lo que establece las bases para el hoy denominado teletrabajo.

Posteriormente el 10 de junio de 2008, la Organización Internacional del Trabajo, adopta por unanimidad la declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa,

Esta es la tercera declaración de principios y políticas de gran alcance adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo desde la Constitución de la OIT en 1919. Es heredera de la Declaración de Filadelfia, de 1944, y de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, de 1998. La Declaración de 2008 expresa la visión contemporánea del mandato de la OIT en la era de la globalización. (Organización Internacional del Trabajo Declaración, 2008, pág. 1)

Esta declaración es una orientación para el mundo globalizado con el fin de conseguir mejores resultados en el ámbito laboral y que estos se repartan más equitativamente entre todos, buscando una globalización equitativa fundamentada en el trabajo decente, es por eso que:

(...) el contexto actual de la globalización, caracterizado por la difusión de nuevas tecnologías, los flujos de ideas, el intercambio de bienes y servicios, el incremento de los flujos de capital y financieros, la internacionalización del mundo de los negocios y de sus procesos y del diálogo, así como de la circulación de personas, especialmente de trabajadoras y trabajadores, está modificando profundamente el mundo del trabajo. (Organización Internacional del Trabajo Declaración, 2008, pág. 5)

En consecuencia, la conferencia reconoce y declara que, en el contexto de cambios acelerados, los compromisos y esfuerzos de los Estados Miembros y de la Organización deberían basarse en lo siguiente:

Figure 4 OIT Declaración sobre la justicia social



Tabla Creación propia.

El teletrabajo tiene un efecto transformador y se apoya en los medios tecnológicos sobre todo en la internet para efectuarse como modalidad laboral, destacándose de forma implícita en su definición el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones de modo que es una figura muy notable y emblemática, de la transformación del trabajo, convirtiéndose progresivamente en una realidad económica: el término “teletrabajo” –en inglés “telework” es definido por la OIT como el trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora. (Organización Internacional del Trabajo, s.f.)

(...) cabe suponer que los tres términos más habituales que emplea la OIT – “trabajo a distancia”, “teletrabajo” y “trabajo a domicilio” – son intercambiables y pueden ser sinónimos en determinados contextos. No obstante, cada uno de ellos resalta un aspecto concreto y posee una parcela propia, que no coincide con las demás. El “trabajo a distancia” acentúa el carácter remoto del servicio prestado, el “teletrabajo” pone de relieve el uso de las TIC, y el “trabajo a domicilio” resalta la tarea que se lleva a cabo en la residencia habitual del trabajador. (Ushakova, 2015, p.2)

De hecho, la OIT no ha destinado un convenio único para el teletrabajo, pero las garantías que busca proteger en el convenio 177 sobre el trabajo a domicilio resultan aplicables por analogía al teletrabajo, Ushakova, (2015) afirma: “Valga recordar que, aunque el título del Convenio hace referencia al trabajo a domicilio, su contenido no resulta incompatible con otras modalidades de trabajo a distancia, incluido el teletrabajo” (p.14).

Cabe mencionar que Colombia al año 2019 mes de octubre no ha ratificado el convenio número 177 de la OIT sobre el trabajo a domicilio, convenio que es del año 1996, hecho que evidencia cierta falta de compromiso

para adoptar reglamentación internacional, ya que más de veinte años después de la expedición del convenio aún no se ha ratificado por el país.

Posteriormente y para continuar con los estándares internacionales el primer análisis del teletrabajo que recordemos para OIT es un trabajo a distancia, se llegó a las siguientes conclusiones:

(...) se dieron a conocer las numerosas repercusiones de su aplicación: el impacto en la organización del trabajo y en la productividad, en los costes y beneficios, en el ahorro energético y en las políticas públicas. Visto el panorama, las empresas multinacionales de los EE.UU. (...) incorporaron el trabajo a distancia como una opción ante el deterioro del empleo formal tradicional. A su vez, algunos gobiernos optaron por promocionar el teletrabajo para los sectores con un alto grado de desocupación. (Ushakova, 2015, p.3)

Países que han implementado el teletrabajo informan los beneficios que han logrado obtener tales como:

Suelen invocarse distintas razones para fomentar el trabajo a distancia en los países: el desarrollo de la economía local de regiones aisladas, la disminución de los costes y el fomento del empleo, en el Reino Unido; el desarrollo regional y el fomento de la competitividad, en Francia; la reducción de costes, en Italia; el desarrollo regional y la organización del mercado laboral, en Alemania, y el fomento de la competitividad, en España. (Ushakova, 2015, p.3,4)

Haciendo un análisis macro-tendencial de las relaciones laborales, se podría decir que en la medida en que los cargos o funciones, que desempeñan los colaboradores y/o trabajadores de una empresa, ya sea de categoría pública o privada, sean susceptibles de ser tele –trabajados, se podría pensar en un incremento potencial en la acogida de las modalidades laborales de trabajo a distancia, incluso haciendo una estimación muy optimista y positiva no es solamente que las personas ya vinculadas a una empresa puedan tele trabajar, es una herramienta que puede generar nuevas opciones laborales

para poblaciones que aún no tengan trabajo por alguna razón y deseen vincularse laboralmente, a modo de ejemplo una persona en situación de discapacidad, personas a quienes se les dificulte el traslado físico hacia un lugar de trabajo etc. Frente al probable futuro del trabajo a distancia Ushakova (2015) afirma:

Por lo que se refiere al futuro, hay que admitir la poca probabilidad de que desaparezcan los factores que han motivado su desarrollo: los problemas de tráfico van a seguir aumentando; el medio ambiente va a exigir una mayor atención; las empresas van a necesitar incrementar su flexibilidad y competitividad, reorganizarse y contratar a personal más cualificado, mejorar el servicio al cliente y reducir los costes fijos. De este modo, con toda seguridad, el trabajo a distancia continuará creciendo, aunque sin llegar a sustituir completamente a la organización de trabajo tradicional. (p.4)

El teletrabajo abre una ventana de posibilidades para personas de todo tipo de formación académica, profesional, técnica, tecnológica, empírica et. Claro está que compartimos la opinión de Ushakova en que no se dará una cobertura totalitaria en el mercado laboral, puesto que consideramos que la organización de trabajo tradicional es un complemento para las modalidades de trabajo a distancia.

Es importante diferenciar el trabajo a distancia (que incluye el trabajo a domicilio y el teletrabajo) de, por ejemplo: “otras actividades como, por ejemplo, telemarketing, teleservicios o televenta, que también se caracterizan por el uso de las TIC, pero en las sedes empresariales, y con la prestación que se ejecuta con respecto al cliente y no al empresario” (Ushakova,2015,p.5)

El teléfono fijo, el teléfono celular, los reproductores mp3, la radio, la televisión, las computadoras y la internet son algunos de los ejemplos de TIC's, que ejercen como piedra angular del teletrabajo, pero, no todas las personas de los distintos niveles o estratos socioeconómicos tienen acceso en igualdad

de condiciones a las citadas tecnologías de la información y comunicación, y de supuesto se podría indicar que a priori a tener el acceso a estas tecnologías es necesario conocerlas y de cierto modo saber utilizarlas, al menos de forma novata; lo que en determinado caso podría ser un inconveniente de accesibilidad al teletrabajo para aquellas personas a quienes por determinada razón se les dificulte el acceso o bien el manejo de las TIC's.

Otro aspecto relevante es el conocimiento o la asesoría que se pueda llegar a tener en materia laboral, dado que muy a menudo el empleador desea imponer su posición dominante respecto del trabajador y así, desconocerle derechos, especialmente de seguridad social a sus trabajadores, de manera tal que es muy probable que a mayor conocimientos se logre obtener unas mejores condiciones laborales, lógicamente con un mejor salario, y que a mayores necesidades de trabajo encadenadas con un menor conocimiento o asesoría laboral es más probable que se tengan precarias condiciones laborales, al respecto se tiene que :

Las actividades vinculadas a las TIC plantean un problema particular, debido al mayor grado de formación e iniciativa. Como es sabido, el trabajo intelectual, por su naturaleza, exige una cierta autonomía del trabajador para tomar decisiones, organizar su tiempo y usar los recursos. En algún caso, esto puede favorecer al trabajador, al permitirle negociar unas condiciones de trabajo más cómodas y una remuneración más alta, puesto que una relación "atípica" no siempre significa "precariedad". No obstante, la ambigüedad también permite al "empleador" imponer unos arreglos contractuales con miras a evitar cualquier presunción de la dependencia y evadir sus obligaciones fiscales y laborales. (Ushakova,2015, p.7)

Lo anterior es precisamente alusivo a que a mayores niveles educativos el teletrabajador puede contar con un contrato laboral con todas las garantías propias del mismo, y por el contrario si es un teletrabajador poco calificado es posible que no goce de las garantías que le proporcionaría un contrato laboral o la forma adecuada de vinculación laboral.



El teletrabajo se configura, así como un abanico de posibilidades de trabajo tanto manual y no cualificado hasta trabajos que exigen estudios académicos superiores o preparaciones que sean altamente cualificadas, esto también supone que personas con por ejemplo un alto coeficiente intelectual, pero con dificultades para desenvolverse en un equipo de trabajo tradicional, puedan vincularse laboralmente y ser muy productivos tanto intelectual, económica y personalmente, desde el lugar en el que se sientan más cómodos, que puede ser por ejemplo desde su casa, una biblioteca, un café internet , etc.

Un ejemplo como el anterior, nos lleva a realizar por decirlo de alguna manera una apología del teletrabajo dado que desde nuestra postura vemos en esta modalidad laboral, no solo una forma de vinculación en materia de trabajo, es mucho más que solo eso, es una forma de justicia, entendiendo la justicia como la definía Justiniano dar a cada uno su derecho, es una forma de justicia social y de inclusión social.

Es una forma incluso en la que ciudadanos de un país que se encuentre en una crisis financiera o social, podría laborar para un empleador que se encuentre en un país distinto.

## 5.2 Legislación comparada.

Partiendo de Europa, se encuentra que su Comisión para el empleo en el año 2001, convocó para que haya acuerdos sobre economía y empleo y dentro de éstos en sus políticas de flexibilización laboral se menciona el teletrabajo como opción para alcanzar metas económicas y laborales en la Unión, llevando consigo que El martes 16 de julio de 2002, en Bruselas, los

agentes sociales han firmado el Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo (AMET).

Se retrotrae así la directiva 91/533/CEE, la cual a pesar de tratar directamente el teletrabajo cimentó unos mínimos en condiciones laborales que posteriormente son el marco para trazar la política de teletrabajo en la Unión. También la “Directiva 90/270/CEE del Consejo, de 29 de mayo de 1990, referente a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización (quinta Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE)”, para proteger la intimidad de los trabajadores; así mismo “La Directiva marco sobre salud y seguridad en el trabajo (Directiva 89/391 CEE), adoptada en 1989, constituyó un hito fundamental para la mejora en este ámbito. La Directiva garantiza unos requisitos mínimos en materia de salud y seguridad en toda Europa y, al mismo tiempo, permite a los Estados miembros mantener esos mínimos o establecer medidas más restrictivas” se convierten en los prolegómenos para diseñar la Política del Teletrabajo en la Comunidad Económica Europea. (Universidad Nacional de Educación a Distancia UNED).

De a poco, los diferentes países de la Unión, integran el AMET a sus legislaciones internas, lo cual partió como una iniciativa para impulsar el desarrollo del trabajo de lo público en esa modalidad, y en consecuencia se recalca el carácter la voluntariedad de esa condición del teletrabajo, la igualdad frente a las normas laborales. (Quintanilla Navarro )

En consonancia la AMET, traza unos lineamientos generales que permiten a cada País, adoptarla en su legislación interna y establecer el desarrollo del teletrabajo con esos mínimos; acá se involucran factores preponderantes como la responsabilidad del empleador, la cual sigue igual

frente al trabajador y el tema de Seguridad y Salud en el Trabajo que son la estructura central para garantizar la igualdad e integridad del Teletrabajador.

Para darle cierre al derecho comparado interno Nacional con el europeo, se encuentra que se llega a normatizar El teletrabajo en Colombia por la Ley 1221 del 2008 y el decreto 884 del 2012 que la reglamenta, esto es más de una década posterior a sus orígenes en Europa; esto dado que en Europa se reglamentó en 1990 y se encuentran similitudes entre las normas de origen europeo y las colombianas, en Definiciones, declaratoria de política pública, Garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores.

## 6 ORDENAMIENTO JURÍDICO COLOMBIANO Y ESTUDIO DE CASO.

El ordenamiento jurídico colombiano en el área del Teletrabajo tiene como base la Constitución Política seguida del Código Sustantivo del Trabajo, de la ley 1221 de 2008 y sus decretos reglamentarios.

Con el Código Sustantivo del Trabajo, el Decreto Ley 2663 de 1950, son la base de la regulación en materia laboral en el país y es aplicable al teletrabajo en el 2008, con la ley 1221 del 16 de julio, cuyo objeto es “promoción y regulación del teletrabajo en Colombia” se da entrada a la regulación propiamente dicha de la modalidad del teletrabajo en el país. En esta ley se da por sentado el tratamiento igualitario a los trabajadores que se encuentran en dicha modalidad respecto de aquellos que en la misma empresa desarrollan sus funciones en la premisa tradicional del contrato individual de trabajo.

La Ley 1347 de 2009, "Por la cual se definen Principios y conceptos sobre la sociedad de la información y la organización de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones -TIC-, se crea la Agencia Nacional del Espectro y se dictan otras disposiciones" en su artículo sexto donde se definen y caracterizan las TIC, se muestra que estas son esenciales, y de hecho la herramienta, por la cual el teletrabajo puede efectuarse.

Con la Ley 1429 del 2010, que regula la generación y formalización de empleo, especifica que el Gobierno nacional debe diseñar y promover programas en los cuales se promuevan la formación, capacitación, asistencia técnica y asesoría para que se puedan formalizar empresas que se dediquen al teletrabajo

El Decreto 884 de 2012, reglamenta la ley 1221 de 2014, el cual tiene como fin principal alcanzar la aplicabilidad de la mencionada ley, así como evitar abusos por parte de algunos empleadores cuando se implemente dicha figura; en el mismo también se declara que el teletrabajador tiene derecho a condiciones de igualdad respecto de los demás trabajadores de la Compañía.

La Ley 1562 del 2012 con las nuevas disposiciones que se establecen para el trabajo en general, se aplican varias disposiciones para el trabajo a partir de la tecnificación y el uso de las TIC. Las disposiciones aplicables al trabajador independiente se hacen extensibles al teletrabajo, también establece que el empleador también tiene responsabilidad en lo concerniente a los riesgos laborales y el Sistema de Seguridad Social en General. (Mendoza Gonzalez , 2018, pág. 22)

### 6.1 Entidades reguladoras del teletrabajo

Principalmente el Ministerio del Trabajo es la entidad encargada de hacer control y seguimiento al cumplimiento y garantía de aplicación de los principios laborales, buscando siempre el trabajo digno y decente.

En términos generales la entidad encargada de regular el trabajo, en específico la modalidad del teletrabajo es el Ministerio del Trabajo, este se ha encargado de dar unas disposiciones para los sectores público y privado. Las disposiciones dictadas para el sector público contemplan:

Esta modalidad de trabajo no debe ser impuesta, es decir, es una modalidad que ha de ser concertada entre el trabajador y los empleadores.

Las Entidades que adopten esta forma de vinculación laboral exige que exista una resolución mediante la cual se establezca el proceso de selección del personal, el perfil, condiciones de trabajo, riesgos laborales, información y equipos informáticos.

También debe la Entidad modificar su manual en lo concerniente a las funciones que desarrollará aquel que esté vinculado a una forma de teletrabajo.

El teletrabajador tendrá derecho, como cualquier trabajador normal, a ser afiliado al Sistema Integral de Seguridad Social. (Mendoza Gonzalez , 2018, pág. 21)

Figure 5 Trabajo a distancia Vs teletrabajo

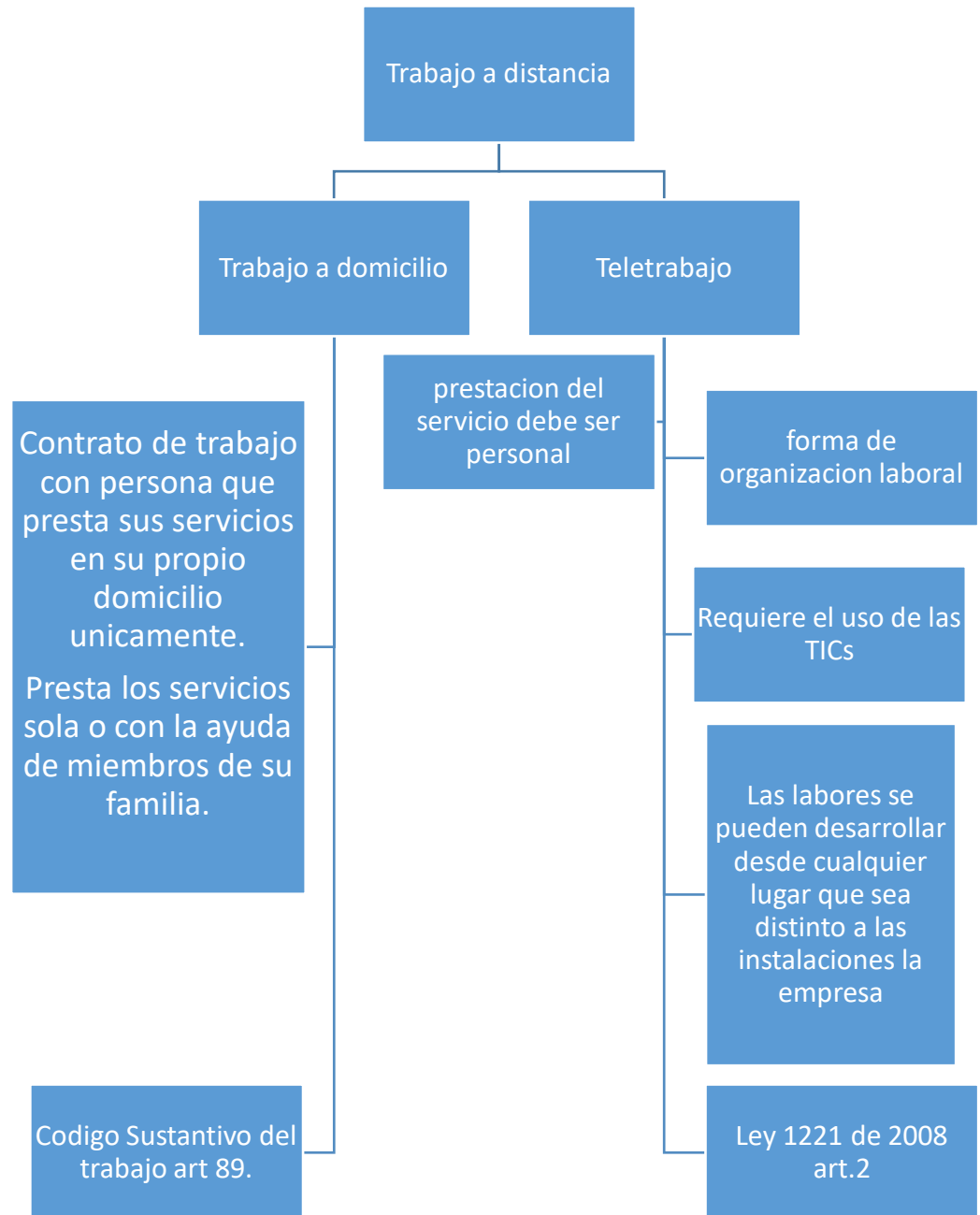


Tabla creación propia.

Con la llegada de la Ley 1562 de 2012, extiende las condiciones de los trabajadores dependientes a los que están bajo la modalidad del teletrabajo, y expone de manera especial la cuestión de riesgos laborales, calidad en seguridad y salud, aspecto que debe reglamentar el Ministerio del Trabajo (República de Colombia, 2012).

Sin embargo, el Ministerio del trabajo ha dado unas pautas especiales para el sector público, asumiendo que la inmersión de un teletrabajador debe hacerse de forma voluntaria, sin imposición entre las partes. La entidad mediante resolución realiza la adopción del teletrabajador, teniendo en cuenta el proceso de selección, riesgos laborales entrega de equipos informáticos y demás. También debe modificar el Manual de Funciones y Competencias Laborales para los funcionarios que tengan esta modalidad. Es una modalidad de trabajo que no es infinita y que se puede dar por terminada.

En lo referente a la Seguridad Social, ha de tenerse en cuenta que esta modalidad de empleo no implica el olvido de la condición humana de los trabajadores, por lo cual contemplan los mismos derechos que cualquier otro, y entre ellos se encuentra la seguridad social, que es reconocido por la Constitución Política de 1991, que van más allá de solo ser empleados, cobija a toda la población colombiana.

En cuanto al sistema de Riesgos Laborales, es el empleador el que se encarga de afiliar a todos los empleados, sea la modalidad clásica o telemática (Mendoza Gonzalez , 2018, pág. 14).

En la modalidad de teletrabajo se entiende que el lugar de trabajo es determinado y establecido a la hora de firmar dicha modalidad, para el caso del sector público el lugar de trabajo queda establecido en la resolución personal que emite la entidad.

La entidad está en la obligación de remitir los datos del lugar de trabajo a la ARL.

El accidente de trabajo esta definido en la ley 1562 de 2012, art. 3ro:

“Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una

lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

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

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

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

De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión". art 3 ley 1562 de 2012 (*República de Colombia, 2012*)

Se evidencia así que es determinante para calificar de accidente laboral, que el accidente haya ocurrido en el desarrollo del cumplimiento de una orden dada por el empleador y/o ocurrido dentro del horario laboral, y/o haya ocurrido en el lugar de trabajo.

En virtud de lo expuesto, las interpretaciones que se pueden hacer de esta norma contemplan el seguimiento de determinados criterios orientadores, para determinar cuándo un accidente de trabajo cumple los requisitos para ser tal, entre ellos se encuentra que el suceso haya ocurrido en ocasión del cumplimiento de una orden por parte del empleador, bien sea en su lugar de trabajo o no, que es el caso del contrato de teletrabajo, o cuando el empleador sea el encargado de suministrar el desplazamiento de un lugar a otro al teletrabajador.

En el caso de un teletrabajador que se encuentra en el centro de teletrabajo, es fácil concluir cuando ha sufrido un accidente laboral, pero cuando aquel presta su servicio en el domicilio o un lugar diferente es más complejo determinado la ocurrencia de un accidente, pero como igual se debe haber estipulado su horario pues se presume la



ocurrencia del mismo en su horario laboral, a no ser que se pruebe lo contrario.

En el caso de una alta flexibilidad en el horario, es más complejo, lo que podría llevar a pensar que hay una inversión en la carga laboral, por lo cual corresponde al empleador probar que su accidente tiene una relación directa con su empleo, pero esto es una violación al principio Laboral de in dubio pro operario ya que se establece que en caso de duda normativa se favorecerá al trabajador, por lo cual se debe presumir que se resuelve a favor del teletrabajador

Cuando se trata de un teletrabajador que debe movilizarse de forma constante, a causa del empleador, se presume que sus accidentes son de carácter laboral, pero si no lo hace por mandato del empleado se presume como un accidente común, por lo cual no lo asume la ARL.

Otro aspecto a rescatar del teletrabajo es la posibilidad de las personas disminuidas laboralmente de vincularse de nuevo a la empresa bajo esta movilidad, puesto que no requiere un desplazamiento excesivo y pueden cumplir a cabalidad las labores que le sean asignadas (Mendoza Gonzalez , 2018, pág. 16).

En un artículo del periódico *Ámbito Jurídico*, se hace un llamado a los empleadores y se les recuerda el deber de reportar información sobre teletrabajadores, e informa que el Ministerio del Trabajo en febrero del 2019 diseñó un formato de recolección de información de teletrabajadores, el cual puede descargarse para su diligenciamiento en la página oficial de la entidad, esto para dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 7° de la ley 1221 de 2008 que dispone el deber de todos los empleadores que contraten a teletrabajadores de informar de dicha vinculación a los inspectores de trabajo del respectivo municipio, y donde no existan estos, al alcalde. (*Ámbito Jurídico* , 2019)

En Colombia la Ministra del Trabajo Alicia Arango Olmos,

“(…) destacó en el Día Internacional del Teletrabajo, esta nueva concepción de ocupación laboral como un dinamizador de la economía,

amigable con el medio ambiente, por cuanto se hizo coincidir con la conmemoración del “Día Mundial para la Conservación de la Capa de Ozono”, para relacionar su contribución en la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero” (Ministerio del Trabajo "Queremos que el Teletrabajo se fortalezca": Ministra Arango, 2019)

En igual forma la Ministra expresa que dicha tendencia laboral ha impactado de manera positiva los diferentes entornos de la vida cotidiana de las organizaciones que lo aplican y en la economía del país, en ese mismo orden de ideas el Ministerio del Trabajo desarrolla constantemente talleres en las diferentes ciudades del país para fomentar el Teletrabajo siempre resaltando que es obligatorio la afiliación al sistema de riesgos laborales y el respaldo a la seguridad social, elementos que garantizan el empleo decente. (Ministerio del Trabajo "Queremos que el Teletrabajo se fortalezca": Ministra Arango, 2019)

En abril del 2014 cinco entidades del sector público se unieron a la red del teletrabajo que ya cuenta con un poco más de 135 entidades, teniendo esta opción laboral dentro de sus contratos de trabajo, tales entidades fueron: Colpensiones, el Sena, las Unidades Administrativas Especiales de Organizaciones Solidarias, Servicio Público de Empleo y la Superintendencia del Subsidio Familiar. (MinTIC Sector Público se une al teletrabajo, 2014)

## 6.2 Datos.

El Ministerio del Trabajo en comunicado del 24 de julio del 2019 ratifica su posición de construir colectivamente la política pública del teletrabajo y promover las bondades de su aplicación, es por lo anterior que anuncia las cifras de Teletrabajadores en Colombia.

Figure 6 Datos de teletrabajadores en Colombia

<b>TOTAL TELETRABAJADORES EN COLOMBIA AL 24 DE JULIO DEL 2019</b>	122.278
<b>BOGOTA</b>	63.995
<b>MEDELLIN</b>	29.751
<b>CALI</b>	13.379
<b>BUCARAMANGA</b>	4.992
<b>BARRANQUILLA</b>	4.827

Tabla-Creación propia con datos obtenidos del Ministerio del Trabajo (Ministerio de Trabajo, Todos a construir la política pública y responder los desafíos del Teletrabajo, 2019)

Figure 7 Cifras

<b>ITEM</b>	<b>CIFRAS</b>	<b>APRECIACION PROPIA</b>
<b>SECTOR QUE CONCENTRA EL MAYOR NUMERO DE TELETRABAJADORES</b>	SECTOR SERVICIOS 86.116	Es de esperarse pues está dentro de los sectores que se pueden teletrabajar más fácilmente
<b>CARGOS QUE MAS SE TELETRABAJAN</b>	Directores y jefes de área 64%	Este dato no era esperado puesto que se pensaría que a mas alto el cargo, se necesitaba mayor

		presencia en las instalaciones de la empresa
<b>MODALIDAD MAYOR ACOGIDA</b>	Autónomo 37%  Parcial o Suplementario 34%  Móvil 29%	La modalidad de trabajo autónomo puede ser acogida por trabajadores independientes o empleados, tal vez esto hace que sea la modalidad con mayor acogida.
<b>LUGAR PREFERIDO PARA TELETRABAJAR</b>	Domicilio del teletrabajador 74%	Sin duda este es uno de los beneficios que adquiere el teletrabajador, poder realizar sus funciones desde la comodidad de su casa y ser evaluado por cumplimiento de metas y resultados.
<b>BENEFICIOS QUE OBTIENEN LAS EMPRESAS</b>	Incremento en la productividad.  Disminución de costos operacionales.  Agilidad en la comunicación por el	Esto equivale para las empresas a una obtención de mayores ingresos y mayor crecimiento empresarial.  Hay reducción de costos como por

	aprovechamiento de las TIC	ejemplo de planta física y servicios públicos. En definitiva, los beneficios que obtienen las empresas son valiosos.
<b>PRINCIPAL MEDIO DE COMUNICACIÓN ENTRE LA EMPRESA Y EL TELETRABAJADOR</b>	Celular 88%  Otros medios usados son: Mensajería instantánea, telefonía fija, videoconferencia y correo electrónico	Es comprensible que el principal medio de comunicación entre el trabajador y la empresa sea el celular, ya que este tiene infinidad de ventajas y beneficios por su capacidad de conexión y por su portabilidad.

Tabla Creación propia, Análisis realizado con datos obtenidos de (Mintrabajo Política Pública Teletrabajo)

Desde el ministerio del trabajo las cifras son positivas para la implementación de esta modalidad, se tiene que:

“desde el 2012 hasta 2018, se triplicó el número de empresas que implementaron el teletrabajo en el país, pasando de 4.292 empresas a 12.912. Entre 2018 y 2019, se han firmado 519 pactos por el teletrabajo, de los cuales 211 son con entidades públicas” (Ministerio del Trabajo "Queremos que el Teletrabajo se fortalezca": Ministra Arango, 2019)

### 6.3 ESTUDIO DE CASO

El estudio de caso se realiza en el Ministerio de Hacienda y Crédito Público (Ministerio de Hacienda), el cual según se puede consultar en su sitio oficial de internet, tiene la Misión entre otras de: coordinar la política macroeconómica; definir formular y ejecutar la política fiscal del país y gestiona los recursos públicos de la Nación con el fin de propiciar las condiciones para el crecimiento económico sostenible, la estabilidad y solidez de la economía y del sistema financiero.

Habría que decir también que la Visión del Ministerio de Hacienda, establece que para el año 2022, se consolidaran como un Ministerio que contribuye al emprendimiento y a la equidad, todo a través del desarrollo de políticas y de gestión pública nacional que mejore las condiciones de vida de los ciudadanos.

Para dar respuesta a la pregunta de investigación, y partiendo de que esta entidad aún no ha incluido el teletrabajo como modalidad laboral dentro de la institución alegando que las funciones del Ministerio son de gran trascendencia en la política económica del país y que por ello no existen funciones que puedan ser teletrabajadas, se analiza la estructura del Ministerio de Hacienda de acuerdo al decreto 4712 del 15 de diciembre de 2008 para hacer un estudio y determinar si es posible implementar dicha modalidad en la institución.

Examinamos brevemente ahora como la estructura se basa en cuatro grandes dependencias que son:

- a. DESPACHO DEL MINISTRO
- b. DESPACHO DEL VICEMINISTRO GENERAL
- c. DESPACHO DEL VICEMINISTRO TECNICO

d. SECRETARÍA GENERAL

El presente trabajo se delimita a la secretaria general específicamente a la subdirección jurídica.

A continuación, se ve el organigrama de la estructura del Ministerio de Hacienda.

Figure 8 Organigrama Ministerio de Hacienda

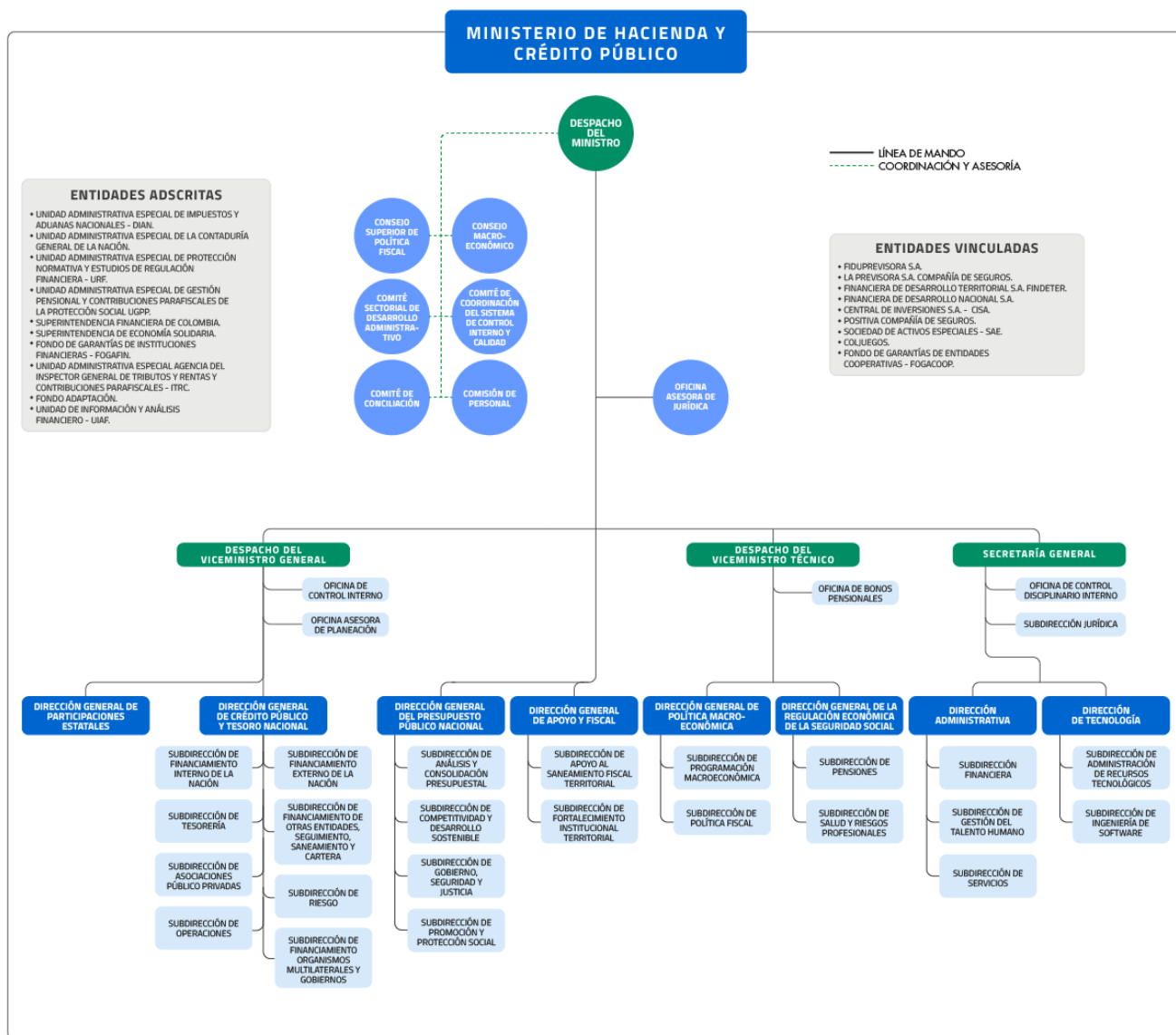
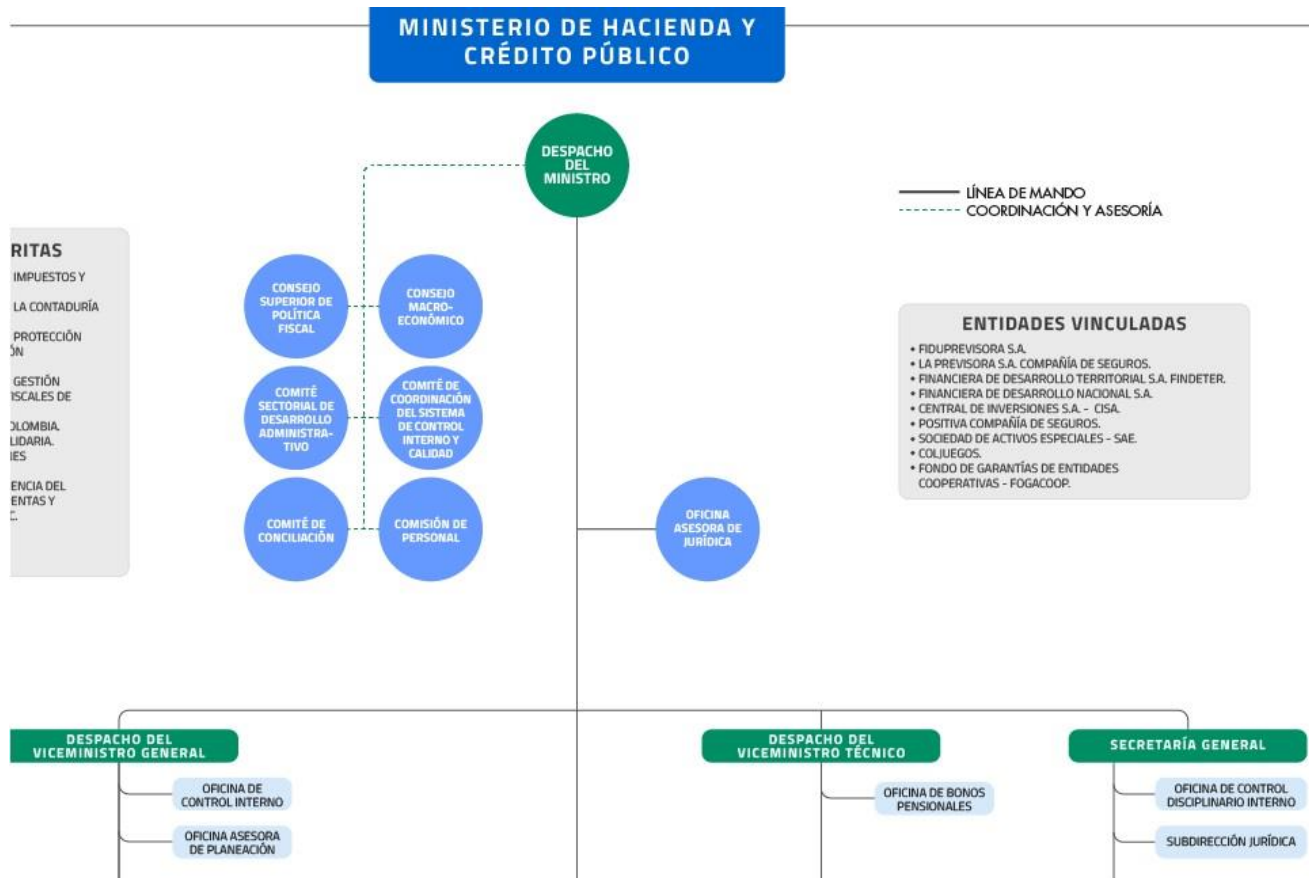


Tabla. Tomada del sitio web oficial del Ministerio de Hacienda

Realizando un zoom del organigrama anterior para ubicar en el mismo la delimitación del problema de investigación tenemos lo siguiente:

Figure 9 Zoom Organigrama Ministerio de Hacienda



Zoom de organigrama de Ministerio de Hacienda



Figure 10 Zoom Secretaría General



Zoom de organigrama de Ministerio de Hacienda, secretaria general.

La Subdirección Jurídica de la Secretaria General a su vez está organizada y subdividida en tres coordinaciones:

- Coordinación de Tutelas
- Coordinación de Representación judicial
- Coordinación de Cobro coactivo

### 6.3.1 ¿Existen funciones que se puedan teletrabajar?

Avanzando en nuestro razonamiento, y para lograr determinar si existen funciones que sean susceptibles de ser teletrabajadas en la Subdirección Jurídica de la Secretaria General, es necesario realizar un análisis del artículo 20 del decreto 4712 de 2008, por medio del cual se modifica la estructura del Ministerio de Hacienda y Crédito Público; Artículo en el cual se establecen las funciones que son objeto de estudio en esta investigación, y son definidas en 14 numerales.

Para lo anterior se realiza un cuadro con la numeración y transcripción exacta de las funciones y la debida argumentación que refleja la posición de la autora de este trabajo en la que se establece si dicha función podría ser teletrabajada o no, dadas las condiciones naturales del trabajo a desempeñar.

Análisis del artículo 20 del decreto 4712 de 2008, por el cual se modifica la estructura del Ministerio de Hacienda.

ARTÍCULO 20. SUBDIRECCIÓN JURÍDICA. Son funciones de la Subdirección Jurídica de la Secretaria General, las siguientes:

*Figure 11 Análisis de funciones. Sí es posible el teletrabajo*

<b>FUNCIONES</b>	<b>PUEDE SER TELETRABAJO SI O NO</b>	<b>ARGUMENTACION ANALISIS PERSONAL</b>
<b>1.Asesorar y dar soporte jurídico a las</b>	SI	Podría desarrollarse por la modalidad de teletrabajo

<p><b>dependencias del Ministerio que lo requiera, y conceptuar en las materias cuya competencia no haya sido asignada a otras dependencias.</b></p>		<p>suplementario, de manera que se asesore y de soporte jurídico vía documentación enviada correo electrónico u otros medios y también de ser necesario de manera personal en las instalaciones de la empresa. Es una función que no requiere de la presencia física del trabajador para ser ejecutada.</p>
<p><b>2. Participar en las actividades tendientes a garantizar la unidad de criterio y la seguridad jurídica en asuntos en los que deba fijarse la posición del Ministerio.</b></p>	<p>SI</p>	<p>Por lo general estas posiciones jurídicas son emitidas por escrito razón por la cual argumentamos que esta función se puede teletrabajar, ya sea por la modalidad de teletrabajo autónomo o suplementario.</p>
<p><b>3. Gestionar dentro de los términos legalmente establecidos, los recursos, revocatorias directas, derechos de petición y consultas, relacionados con la actividad del Ministerio de Hacienda y Crédito</b></p>	<p>SI</p>	<p>Con un adecuado uso de las TICs, esta función podría ser teletrabajada dado que es redacción de los textos legales. La modalidad más adecuada es la de teletrabajo suplementario.</p>

<p><b>Público, que no hayan sido asignados a otra dependencia.</b></p>		
<p><b>4. Notificarse, de acuerdo con la delegación realizada por el Ministro, de los diferentes procesos interpuestos con ocasión de la actividad del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, en los cuales la representación no haya sido asignada a otra dependencia y otorgar el poder correspondiente.</b></p>	<p>SI</p>	<p>Se puede implementar la modalidad de teletrabajo móvil para el cumplimiento de esta función.</p>
<p><b>5. Representar a la Nación - Ministerio de Hacienda y Crédito Público previa delegación del Ministro, en los distintos procesos que se adelanten en contra de la entidad ante autoridades administrativas y jurisdiccionales, relacionados con los asuntos de su competencia y que no</b></p>	<p>SI</p>	<p>Realizar el seguimiento de los procesos y mantener actualizado el registro de los mismos son funciones que bien se pueden teletrabajar ya sea en la modalidad de suplementario o en la modalidad de teletrabajo autónomo.</p>

<p>hayan sido asignados a otra dependencia, así como efectuar el seguimiento y control de los mismos y mantener actualizado el registro de los procesos que le hayan sido asignados.</p>		
<p>6. Asegurar el oportuno y eficiente trámite del llamamiento en garantía y de las acciones de repetición, cuando a ello haya lugar.</p>	<p>SI</p>	<p>Esta es una función que no requiere para su desarrollo la presencia física del trabajador en las instalaciones de la empresa. Claramente es una función susceptible de ser teletrabajada.</p>
<p>7. Liquidar y ordenar el pago de las sentencias, conciliaciones y laudos, en contra de la Nación Ministerio de Hacienda y Crédito Público y mantener actualizado el registro de las mismas.</p>	<p>SI</p>	<p>Las TICs son una herramienta que nos permite estar conectados desde cualquier dispositivo que este en red a por ejemplo un servidor, este tipo de características de las TICs se utilizan en el teletrabajo, es por ello que esta función se puede teletrabajar.</p>
<p>8. Adelantar todos los trámites y actividades</p>	<p>SI</p>	<p>Una de las características que tiene el teletrabajo es la</p>

<p>tendientes al recaudo de las obligaciones que constituyen la cartera a favor de la Nación - Ministerio de Hacienda y Crédito Público y de aquellas que sean de su competencia, de conformidad con los procedimientos señalados en la Ley.</p>		<p>evaluación por resultados, esta función se podría llevar a cabo mediante dicha modalidad.</p>
<p>9. Emitir concepto jurídico sobre los proyectos de ley, decretos, resoluciones, contratos y demás actos que sean sometidos a su consideración y elaborar los que le sean asignados.</p>	<p>SI</p>	<p>Emitir conceptos jurídicos es una función que no requiere la presencia física del trabajador en las oficinas de la empresa, por lo tanto se podría teletrabajar.</p>
<p>10. Dirigir y coordinar la recopilación y actualización de las normas y doctrina jurídica y promover su divulgación al interior del Ministerio.</p>	<p>SI</p>	<p>Esta es una función que aplicaría para el teletrabajo suplementario, lo que le permitiría unos días de trabajo en las oficinas de la empresa y al menos dos días a la semana de teletrabajo.</p>
<p>11. Coordinar y elaborar los diferentes informes</p>	<p>SI</p>	<p>Esta función es un claro ejemplo de lo que podría</p>

<p><b>exigidos por la ley, solicitados por los organismos de control y en general todos aquellos que le sean requeridos de acuerdo con la naturaleza de sus funciones.</b></p>		<p>desarrollarse por teletrabajo autónomo, es una función que no requiere de la presencia física del trabajador en las oficinas de la empresa para poder desarrollarse.</p>
<p><b>12. Coordinar la actualización de los procedimientos, guías y manuales propios de la Subdirección.</b></p>	<p>SI</p>	<p>Esta función también es un claro ejemplo de lo que podría desarrollarse por teletrabajo autónomo o por teletrabajo suplementario, es una función que no requiere de la presencia física del trabajador en las oficinas de la empresa para poder desarrollarse.</p>
<p><b>13. Formular e implementar los planes de la dependencia, efectuar el seguimiento a su ejecución y evaluar los resultados.</b></p>	<p>SI</p>	<p>No es necesario para su desarrollo la presencia física del trabajador en las instalaciones de la empresa. Se puede desarrollar por teletrabajo autónomo o suplementario.</p>
<p><b>14. Las demás que se le asignen y que correspondan a la</b></p>	<p>Se hace necesario verificar cada función asignada.</p>	

<b>naturaleza de la dependencia.</b>		
--	--	--

Tabla creación propia.



### 6.3.2 Retos para la implementación

Figure 12 Retos para la implementación

<b>RETOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN</b>	
	<p><b>CONTROL</b></p> <p>Es posible hacer seguimiento a los colaboradores por cumplimiento de tareas y no de horarios.</p>
	<p><b>PRODUCTIVIDAD</b></p> <p>Un trabajador concentrado en el logro de metas definidas y disfrutando de mayor balance entre su vida laboral y personal es más productivo.</p>
	<p><b>COSTOS</b></p> <p>Realizar inversiones iniciales en tecnología que retornen en el mediano plazo como reducciones en costos fijos.</p>
	<p><b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b></p> <p>Se requiere gestionar el cambio de mentalidad de supervisores y colaboradores hacia una cultura más flexible, basada en la confianza, la orientación a resultados y el uso de la tecnología, que hacen más competitiva a la organización en el mercado actual.</p>
	<p><b>POLÍTICAS</b></p> <p>La legislación colombiana ya reguló el teletrabajo. Ajustar las políticas corporativas requiere una revisión en materia de horarios y cumplimiento.</p>
	<p><b>TECNOLÓGICO</b></p> <p>Las necesidades tecnológicas dependen de la proyección de cada organización, y aunque se requieren algunas inversiones y cambios en plataformas, estas se revierten en productividad y optimización de los recursos tecnológicos de las organizaciones.</p>

Tabla (Gobierno Nacional Prosperidad para Todos, version 3.0, pág. 16)

La implementación de esta modalidad exige hacer un control por cumplimiento de metas, lo que implica que la empresa debe contar con los medios tecnológicos para poder efectuar dicho control, adicionalmente “Se requiere gestionar el cambio de mentalidad de supervisores y colaboradores hacia una cultura más flexible, basada en la confianza, la orientación a resultados y el uso de la tecnología, que hacen más competitiva a la organización en el mercado actual” (Gobierno Nacional Prosperidad para Todos, version 3.0, pág. 16)

De manera simultánea se debe gestionar un cambio organizacional, establecer los medios tecnológicos que funcionaran al servicio del teletrabajo y “atención a la legislación vigente en materia jurídica, de riesgos laborales y de relaciones con los sindicatos” (Gobierno Nacional Prosperidad para Todos, version 3.0, pág. 19) lo anterior en un proceso que bien puede incluir un tiempo de prueba y validación para así lograr la adopción del modelo.

### *6.3.3 Implementación del teletrabajo*

El Gobierno Nacional en su libro blanco del teletrabajo aconseja cinco etapas para lograr un proceso de implementación, esta propuesta la realiza basada en una revisión de los modelos que han sido adoptados a nivel mundial, las etapas son las siguientes:

Figure 13 Etapas de implementación

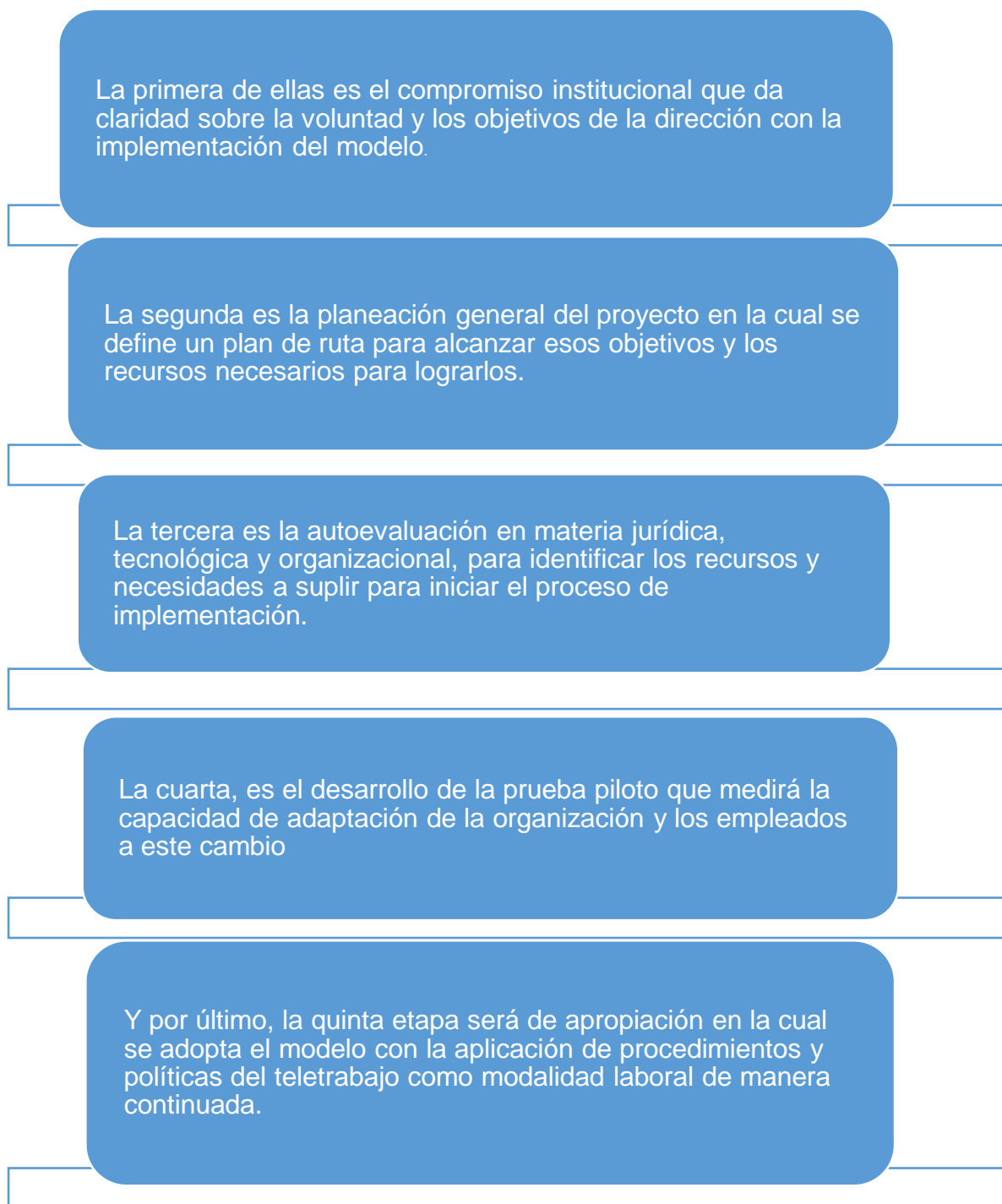


Tabla: creación propia, con datos obtenidos de (Gobierno Nacional Prosperidad para Todos, version 3.0, pág. 21)

Figure 14 Descripción de etapas de implementación

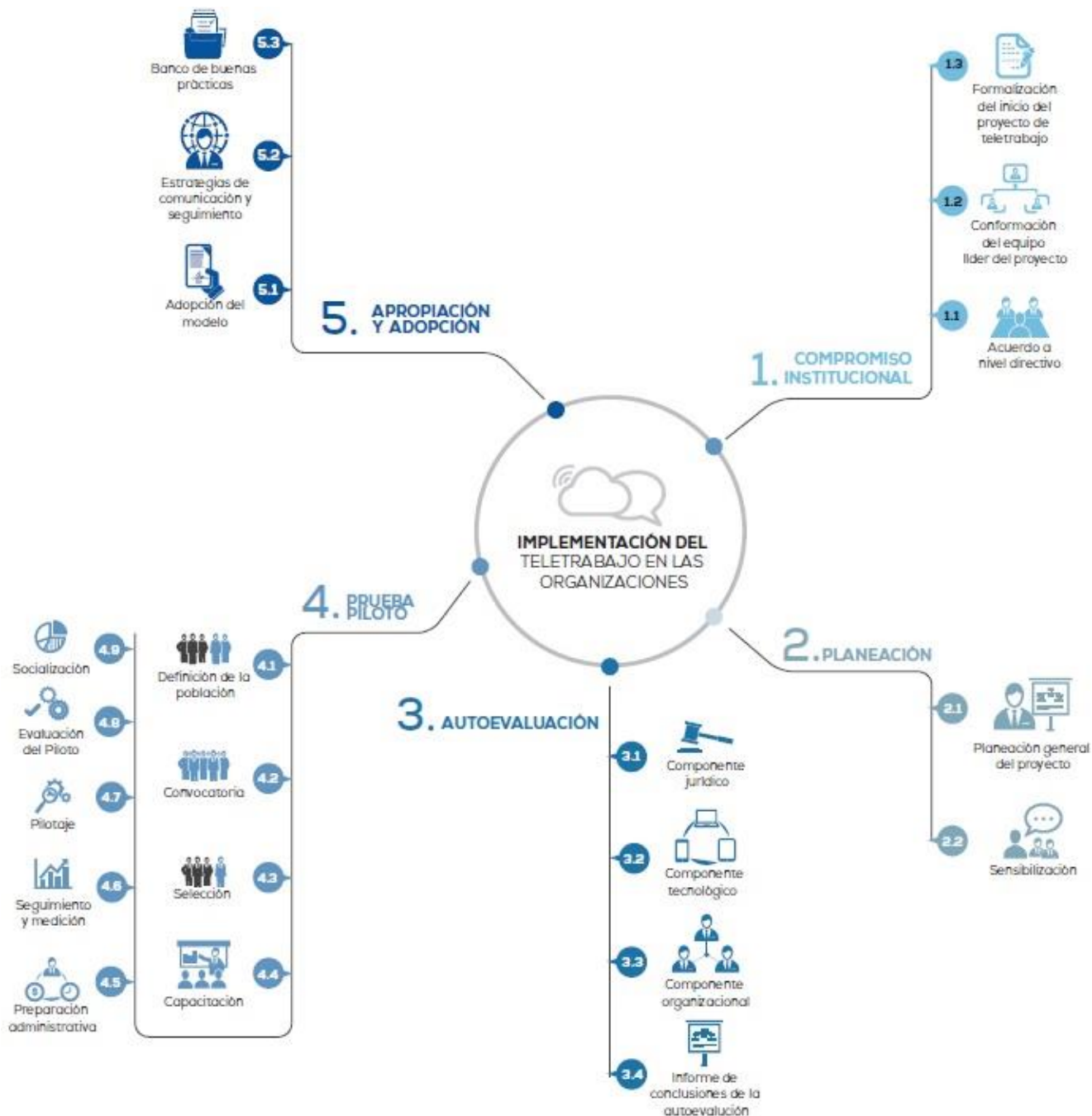


Tabla tomada de (Gobierno Nacional Prosperidad para Todos, version 3.0, pág. 22)

Figure 15 Obligaciones y derechos



Tabla tomada de (Gobierno Nacional Prosperidad para Todos, version 3.0, pág. 113)

#### 6.3.4 Teletrabajo en el sector publico

Tal como lo indica el manual de implementación del teletrabajo (libro blanco del teletrabajo en Colombia versión 3.0) en el sector publico existen unos procedimientos jurídicos que deben seguirse y son los siguientes:

Figure 16 Requisitos para implementación en MinHacienda

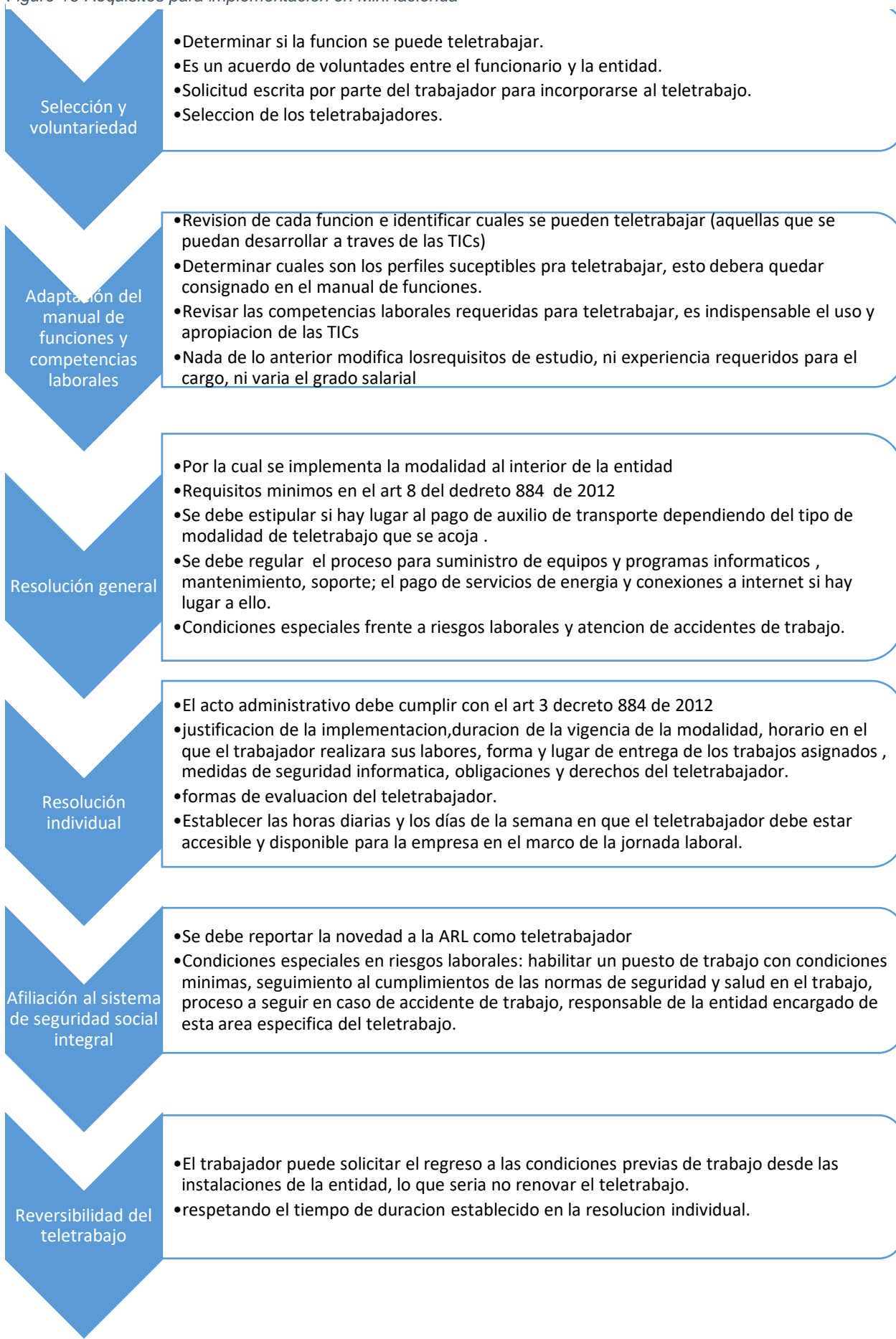


Tabla creación propia.

## MARCO METODOLÓGICO

### 6.4 Línea de investigación.

Este proyecto de investigación se desarrolla dentro de la línea denominada “Derecho, Sociedad y Cultura en la Formación Jurídica”, definida como: “el espacio de observación y análisis de los vínculos jurídicos y sociales que se tejen entre la comunidad a partir de la creación y aplicación del derecho” (Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, 2016), en la medida en que, la implementación del teletrabajo conforme a los estándares laborales internacionales adecuados al ordenamiento jurídico colombiano, involucra a tres grandes actores sociales, al gobierno nacional, a las organizaciones de empleadores, y por supuesto a los sindicatos, lo que establece múltiples y variadas relaciones sociales, en las que se requiere una conciliación enmarcada dentro del Estado Social de Derecho, dado que generalmente los actores sociales toman posiciones diferentes.

### 6.5 Forma o clase de investigación.

Esta investigación, es de tipo básica o teórica con estudio de caso, consistente en aquella en la que se amplía y profundiza el conocimiento existente sobre un tema; es de esta forma, pues pretende la comprensión de conceptos, características y principios que se encuentran dentro del Estado Social de Derecho, la Globalización, los estándares internacionales de la OIT, y la reglamentación jurídica laboral nacional a través de diferentes análisis históricos, teóricos y jurídicos, útiles en la construcción del conocimiento, que se consolidan para determinar cuáles son las estrategias posibles para

implementar el teletrabajo en el caso particular del Ministerio de Hacienda y Crédito Público- subdirección jurídica - secretaria general, sin dejar de lado que sus resultados puedan ser aplicados a diferentes instituciones tanto públicas como privadas.

Así mismo, al describir acontecimientos pasados, esta investigación es de corte histórico, ya que refiere al establecimiento de acontecimientos que interesan al investigador para construir bases teóricas a su problema objeto de investigación, de tal forma que el investigador dependa de fuentes primarias y secundarias, que proveen la información y a las cuáles el investigador deberá examinar cuidadosamente con el fin de determinar su confiabilidad por medio de una crítica interna y externa (Grajales Guerra, 2000).

#### 6.6 Método.

Esta investigación corresponde esencialmente al método Inductivo, el cual, es una estrategia de razonamiento que se basa en la inducción, para ello, procede a partir de premisas particulares para generar conclusiones generales. En este sentido, el método inductivo opera realizando generalizaciones amplias apoyándose en observaciones específicas. Esto es así porque en el razonamiento inductivo las premisas son las que proporcionan la evidencia que dota de veracidad una conclusión; este trabajo parte de dos premisas generales: a) Colombia es un Estado Social de Derecho en el cual se garantizan los derechos fundamentales para lograr una vida en dignidad., y b): El trabajo digno y justo es un derecho fundamental, así como una obligación social, a través del cual se materializa en parte la tan necesaria justicia social.



### 6.7 Enfoque o paradigma.

Dentro de los paradigmas de investigación la presente se perfila en el enfoque cualitativo, toda vez que se centra en el análisis histórico, teórico y legal, siendo ajena al análisis de datos u a otras prácticas que se dan en el enfoque cuantitativo.

La principal característica de la investigación cualitativa es su interés por captar la realidad social a través de los ojos de la gente que está siendo estudiada, es decir, a partir de la percepción que tiene el sujeto de su propio contexto. (Bonilla Castro & Rodríguez Sehk , 1997, pág. 47).

Por lo anterior, a través del paradigma cualitativo, se describen y caracterizan los estándares internacionales y nacionales del teletrabajo para poder así identificar las estrategias para su implementación en el caso particular del Ministerio de Hacienda y Crédito Público- subdirección jurídica - secretaria general.

### 6.8 Tipo de investigación-

La investigación es de tipo descriptivo y propositivo, ya que caracteriza y representa el problema socio-jurídico objeto de estudio, a través de un marco histórico, teórico y legal, para proponer alternativas de solución socio jurídicas.

### 6.9 Técnica.

La fuente básica de información de este trabajo son las diferentes directrices impartidas desde la Organización Internacional del Trabajo, la

normatividad nacional, la jurisprudencia, los libros, tesis de pregrado y posgrado, sentencias, artículos, y demás que hagan válida la información aquí suministrada; convirtiéndola en una investigación cuya técnica es el análisis documental, caracterizada por un examen hermenéutico, analizando la información recolectada, luego, se procede con la sistematización de la información demostrando la hipótesis, que en últimas es el alcance del objetivo general, y dado a que no aspira a permanecer en lo meramente teórico, contrario sensu, se encuentra aterrizada a un caso concreto de la realidad nacional, para por último construir reflexiones críticas que conduzcan a una posible alternativa de solución real y coherente con los elementos y estándares normativos del teletrabajo.

La presente investigación se desarrollará a través de la presentación de cuatro capítulos que serán los siguientes:

Capítulo 1. Historia del teletrabajo.

Capítulo 2. Descripción conceptual y elementos del teletrabajo.

Capítulo 3. Normas internacionales y legislación comparada del teletrabajo.

Capítulo 4. Ordenamiento jurídico colombiano y estudio de caso.

## 7 IMPACTO ESPERADO

El presente proyecto intenta proporcionar un elemento diagnóstico, que facilite la decisión de la implementación del teletrabajo en el MinHacienda, demostrando con un análisis delimitado y enfocado que si existen funciones de la subdirección jurídica que son susceptibles de someterse a dicha modalidad laboral.

Como impacto directo busca beneficiar a los trabajadores del Ministerio de Hacienda que deseen teletrabajar y en particular a madres y padres de familia.

Así mismo busca que Ministerio de Hacienda de cumplimiento a la ley 1221 de 2008 y al decreto 0884 de 2012 evitando posibles acciones jurídicas en su contra ocasionadas por la falta de reglamentación del teletrabajo que existe en dicho ministerio.

## 8 CONSIDERACIONES FINALES

El teletrabajo es una forma de organización laboral, en la cual, el desempeño de las funciones que realiza un empleado con contrato laboral o un trabajador independiente que presta sus servicios a terceros, es realizado utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación, y desde un espacio geográfico que es distinto a las instalaciones físicas de la empresa. En Colombia está reglamentado en la ley 1221 de 2008 y en el decreto reglamentario 0884 de 2012 del Ministerio del Trabajo.

- El desarrollo de las funciones laborales mediante el teletrabajo trae consigo beneficios para el trabajador en términos de calidad de vida.
- La implementación del teletrabajo favorece al empleador aumentando la productividad, reduciendo costos en la planta física y mejorando las condiciones del reclutamiento al poder contratar al personal más calificado sin importar su ubicación geográfica.
- El teletrabajo genera inclusión laboral, en tanto que vincula laboralmente a personas en condición de vulnerabilidad, tales como discapacitados, víctimas del desplazamiento forzado, mujeres y hombres cabeza de hogar, personas en situación de aislamiento geográfico, personas cuya seguridad se encuentra amenazada, personas en estado de reclusión. De esta forma se fomenta el ejercicio

de la justicia social, dado que el trabajo es una labor dignificante y reduce las brechas sociales.

- El teletrabajo disminuye la huella carbono, contribuyendo a que el país alcance objetivos de desarrollo sostenible para satisfacer las demandas que exige un equilibrio entre desarrollo económico y el cuidado del medio ambiente, evitando de esta manera comprometer los recursos no renovables que garantizan la supervivencia de la especie humana.
- Las estrategias para implementar y reglamentar el teletrabajo en Ministerio de Hacienda se desarrollan partiendo esencialmente del compromiso institucional necesario para la adaptación del manual de funciones y competencias laborales. Este compromiso requiere como acto administrativo una resolución general mediante la cual se implementa la modalidad al interior de la entidad. A continuación, se debe emitir una resolución individual por cada teletrabajador, la cual que debe cumplir con el artículo 3ro. del decreto 0884 de 2012. Posteriormente, es un requisito reportar la novedad a la administradora de riesgos laborales.
- Ante el derecho de petición que indagaba a Ministerio de Hacienda sobre sus políticas de teletrabajo (ver anexo 1), esta entidad determina que debido a la alta trascendencia e impacto a nivel nacional de las funciones que desempeña en la macroeconomía del país, no existe ninguna función que tenga vocación de ser teletrabajada (ver anexo 2). Con base en lo anterior se establece, luego de un análisis en este trabajo monográfico de cada una de las catorce funciones que la subdirección jurídica de la secretaría general tiene asignadas por el

artículo 20 del decreto 4712 de 2008, que trece de ellas son susceptibles de ser teletrabajadas, dada la naturaleza de las actividades a desempeñar. Esto significa que más del 92% de las funciones de esta dependencia se pueden teletrabajar.

- Ministerio de Hacienda está eventualmente en riesgo de ser demandado por posibles omisiones en el cumplimiento del artículo 6 del decreto 0884 de 2012, el cual establece a las entidades públicas, la obligación de adaptar los manuales de funciones y competencias laborales, con el fin de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo como una forma de organización laboral.
  
- De acuerdo con lo anterior, se considera que, para una aplicación adecuada del teletrabajo en el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, se basa en el crecimiento competitividad y comunicación de los servidores y colaboradores de esta entidad, a fin de que se incursione al mundo de la tecnología y el goce de las Tics, de una manera efectiva en cuanto a su utilidad. En tal sentido, se requiere como primera medida una jornada de sensibilización Realizar una jornada de sensibilización a estos servidores, en donde se describa todas ventajas y desventajas que ofrece la modalidad y el beneficio a nivel organizacional sin que contrarié el bienestar de los servidores.

Con la realización de esta sensibilización, se debe referir aspectos, tales como como: Relación transporte-tiempo, aporte al medio ambiente reduciendo drásticamente la huella ecológica, oportunidad para discapacitados, oportunidad para poder trabajar desde otras ciudades, cafés o aeropuertos, dejando claro que es una propuesta muy atractiva y demuestra que los beneficios del trabajo remoto son muchos.

Posteriormente a la sensibilización, es considerable tener en cuenta que, a través capacitaciones que refiera a los servidores, los objetivos, actividades, etapas, recursos, indicadores de control y evaluación que se espera como resultado de la vinculación laboral por medio del teletrabajo.

Es indispensable que el Ministerio de Hacienda, no deshumanice el talento humano y para tal efecto, hay que contemplar el tratamiento de los empleados como personas diferentes, con desiguales necesidades y como elementos fundamentales para la consecución de una ventaja competitiva sostenible ante un entorno vertiginosamente cambiante.

El talento humano debe ser siempre el factor más importante para la implementación fructífera del teletrabajo y con tal propósito se debe observar, la calidad y el proceso desde personas motivadas, responsables y vinculadas al Ministerio de Hacienda la empresa y que tengan un alto grado de responsabilidad autónoma

Así mismo el Ministerio de Hacienda dentro de la implementación del teletrabajo requiere plena observación de la “la productividad” vista esta como un principio imprescindible que se relaciona intrínsecamente con recursos tecnológicos y humanos.

La productividad de los servidores públicos de esta entidad depende de la organización, quien es responsable de marcar, obtener, controlar y conservar los niveles de competitividad. Para ello hay que eliminar el trabajo inútil, evitar ocupar tiempo y esfuerzo de el/la teletrabajador/a en actividades de las que no se obtiene rendimiento alguno y medir los resultados a través de indicadores vinculados a los objetivos consensuados previamente.

## 9 ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN SOCIO – JURIDICAS

Se propone como alternativa de solución socio jurídica, notificar a Ministerio de Hacienda el análisis realizado en este trabajo monográfico de investigación dándole a conocer por medio de un protocolo que sí existen funciones susceptibles de ser teletrabajadas dentro del ministerio, indicarle los lineamientos a seguir de lo que se requiere para la implementación del teletrabajo, y referirle que debido a la falta de implementación está sujeto a ser demandado por omisión debido al incumplimiento de una ley.



## 10 REFERENCIAS

- Duque Escobar, G. (18 de Diciembre de 2017). *Universidad Nacional de Colombia, Repositorio Institucional ,bdigital*. Recuperado el 15 de Noviembre de 2019, de <http://bdigital.unal.edu.co/61550/1/desarrolloyrevolucionestecnologicas.pdf>
- Ámbito Jurídico . (4-17 de Marzo de 2019). Empleadores deben reportar información sobre teletrabajadores. *Ámbito Jurídico Legis*(509), pág. 3.
- Ambrosio, P. (20 de Diciembre de 2017). *Funcionpublica.gov.co*. Recuperado el 2 de Diciembre de 2019, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/red/publicaciones/el-teletrabajo-se-consolida-en-colombia>
- Arango, T. (8 de Abril de 2014). Bayer, Cisco y Bancolombia, entre los casos de éxito por el teletrabajo. *LA REPUBLICA*. Recuperado el 16 de Noviembre de 2019, de <https://www.larepublica.co/empresas/bayer-cisco-y-bancolombia-entre-los-casos-de-exito-por-el-teletrabajo-2109126>
- Asociación Colombiana de Relaciones Industriales y Personal ACRIP ORG. (13 de Marzo de 2017). *ACRIP.ORG*. Recuperado el 19 de Noviembre de 2019, de <https://www.acrip.org/205-mas-alla-del-teletrabajo-caso-de-exito-bancolombia#.XeWMM9W23ct>
- Ayuso, M. (19 de Enero de 2016). La tormenta perfecta que sufrirá el empleo en cinco años, según los sabios de Davos. *El Confidencial* . Recuperado el 20 de Noviembre de 2019, de [https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2016-01-19/los-seis-factores-que-pintan-de-negro-el-futuro-del-trabajo-segun-davos-y-una-sola-solucion\\_1137474/](https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2016-01-19/los-seis-factores-que-pintan-de-negro-el-futuro-del-trabajo-segun-davos-y-una-sola-solucion_1137474/)
- Bonilla Castro, E., & Rodríguez Sehk , P. (1997). *Más allá del dilema de los métodos La investigación en ciencias sociales* . Bogotá: Norma.

Diazgranados , L. (s.f.). *Universidad del Rosario*. Recuperado el 20 de 01 de 2020, de [https://www.urosario.edu.co/urosario\\_files/PortalUrosario/33/3335ab24-8bf8-45bf-bded-1c2cf0ae27cd.pdf](https://www.urosario.edu.co/urosario_files/PortalUrosario/33/3335ab24-8bf8-45bf-bded-1c2cf0ae27cd.pdf)

El Presidente de la Republica de Colombia. (2008). *Decreto 4712, Por el cual se modifica la estructura del Ministerio de Hacienda y Crédito Público*.

Fajardo de la Espriella, E. (24 de Junio de 2017). Las empresas ahora se enfocan en el teletrabajo. *EL HERALDO*. Recuperado el 15 de Noviembre de 2019, de <https://www.elheraldo.co/entretenimiento/las-empresas-ahora-se-enfocan-en-el-teletrabajo-375609>

Fernández, A. B. (1999). *El teletrabajo*. Madrid: Agata.

Gobierno Nacional Prosperidad para Todos. (version 3.0). *LIBRO BLANCO EL ABC DEL TELETRABAJO EN COLOMBIA*. Corporacion colombiana digital.

Grajales Guerra, T. (2000). *Tipos de Investigación*. Universidad Nacional Abierta y a Distancia .

Hiru.eus. (s.f.). Recuperado el 01 de 22 de 2020, de <https://www.hiru.eus/es/tecnologias-para-la-informacion-y-la-comunicacion/teletrabajo-y-telemedicina;>

Hormigos Ruíz, J. (Septiembre de 2002). Nuevas formas de trabajo en la sociedad del conocimiento: El Teletrabajo. *BARATARIA Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales*(5), 213-226. doi:<http://dx.doi.org/10.20932/barataria.v0i5.268>

León, K. d. (2003). *Trabajo a domicilio : ¿opción u obligación?* Santiago: Oxfam.

Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones MinTIC. (27 de Julio de 2018). *MinTIC.gov.co*. Recuperado el 20 de Noviembre de 2019, de [https://mintic.gov.co/portal/604/w3-article-76057.html?\\_noredirect=1;%20El%20Teletrabajo%20se%20consolida%20en%20Colombia%20con%20m%C3%A1s%20de%20122.200%20trabajadores%20remotos](https://mintic.gov.co/portal/604/w3-article-76057.html?_noredirect=1;%20El%20Teletrabajo%20se%20consolida%20en%20Colombia%20con%20m%C3%A1s%20de%20122.200%20trabajadores%20remotos)

Ministerio de Trabajo, Todos a construir la política pública y responder los desafíos del Teletrabajo. (24 de Julio de 2019). *Mintrabajo.gov.co*. Recuperado el 1 de Diciembre de 2019, de

<http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/prensa/comunicados/2019/julio/todos-a-construir-la-politica-publica-y-responder-los-desafios-del-teletrabajo?inheritRedirect=true>

Ministerio del Trabajo . (2012). *Resolución Número 2886, Por la cual se definen las entidades que harán parte de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.*

Ministerio del Trabajo "Queremos que el Teletrabajo se fortalezca": Ministra Arango. (16 de Septiembre de 2019). *Mintrabajo.gov.co*. Recuperado el 1 de Diciembre de 2019, de <http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/prensa/comunicados/2019/septiembre/queremos-que-el-teletrabajo-se-fortalezca-ministra-arango?inheritRedirect=true>

MinTIC Sector Público se une al teletrabajo. (28 de Abril de 2014). *Mintic.gov.co*. Recuperado el 1 de Diciembre de 2019, de <https://www.mintic.gov.co/portal/inicio/Sala-de-Prensa/Noticias/6015:Sector-publico-se-une-al-Teletrabajo>

Mintrabajo Política Pública Teletrabajo. (s.f.). *Mintrabajo.gov.co*. Recuperado el 1 de Diciembre de 2019, de <http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/teletrabajo/politica-publica-teletrabajo?inheritRedirect=true>

Nader, K. (2011). Qué es la telemedicina? *EL HOSPITAL*, 1-3. Recuperado el 1 de Diciembre de 2019, de <http://www.elhospital.com/temas/Que-es-la-telemedicina+8082249>

Organización Internacional del Trabajo convenio 177. (20 de junio de 1996). Convenio número 177 sobre el trabajo a domicilio.

Organizacion Internacional del Trabajo Declaración. (10 de junio de 2008). Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa. Ginebra.

Organizacion Internacional del Trabajo Recomendacion 184. (20 de junio de 1996). Recomendación número 184 sobre el trabajo a domicilio.

- Organizacion Internacional del Trabajo. (s.f.). *Tesaurus de la OIT*. Recuperado el 18 de 11 de 2019, de <http://ilo.multites.net/defaultes.asp>
- Perez, M. (2016). Davos y la cuarta revolución industrial. *Nueva Revista*, 157, 14-22. Obtenido de <https://reunir.unir.net/bitstream/handle/123456789/5254/Davos%20y%20la%20cuarta%20revolucion%20industrial.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Portafolio. (26 de Agosto de 2016). *Portafolio.co*. Recuperado el 15 de Noviembre de 2019, de <https://www.portafolio.co/tendencias/empleados-sin-oficina-un-modelo-de-empresa-moderna-499915>
- PORTAFOLIO.CO. (21 de Agosto de 2019). Las ventajas del Teletrabajo. *PORTAFOLIO.CO*. Recuperado el 2 de Diciembre de 2019, de <https://www.portafolio.co/negocios/empresas/las-ventajas-del-teletrabajo-532743>
- Quintanilla Navarro , R. (s.f.). *ilo.org*. Recuperado el 1 de Diciembre de 2019, de Organizacion Internacional del Trabajo: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms\\_548615.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548615.pdf)
- República de Colombia. (2010). *Ley 1429 Por la cual se explide la ley de formalización y generación de empleo*. Bogotá.
- Republica de Colombia . (1990). *Ley 50 Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones*.
- Republica de Colombia. (18 de julio de 1923). *Ley 31, Por la cual se fijan el número y nomenclatura de los Ministerios*.
- Republica de Colombia. (1993). *Ley 100 Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones* .
- República de Colombia. (2008). *Ley 1221 Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones*. Bogotá.
- República de Colombia. (2009). *Ley 1341 "Por la cual se definen principios y conceptos sobre la sociedad de la informacion y la organizacion de las Tecnologías de la información y las Comunicaciones-TIC-,se crea la Agencia Nacional de Espectro y se dictan otras disposiciones*. Bogotá.

- República de Colombia. (2012). *Decreto 884 Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones*. Bogotá.
- República de Colombia. (2012). *Ley 1562 Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional*. Bogotá.
- República de Colombia Código sustantivo del trabajo. (2013). *Código sustantivo del trabajo y Código procesal del trabajo y de la seguridad social*. Bogotá: Legis.
- República de Colombia Constitución Política de Colombia. (1991). *Constitución Política de Colombia*. Bogotá: Legis.
- Revista Dinero. (3 de Enero de 2015). La nueva forma de trabajar . *Dinero*. Recuperado el 18 de Noviembre de 2019, de <https://www.dinero.com/pais/articulo/tendencia-del-teletrabajo-colombia/206299>
- Rodríguez, J. (2012). *Guía teórico práctica Relaciones laborales y prestacionales : OIT, principios, historia, contratos, jornadas, prestaciones sociales, indemnizaciones, sanciones, ineficacia de despidos y tercerización*. Bogotá: Doctrina y ley.
- Seco, R. (5 de Julio de 2011). El Teletrabajo funciona, pero no en pijama. *EL PAIS*. Recuperado el 16 de Noviembre de 2019, de [https://elpais.com/diario/2011/07/05/sociedad/1309816801\\_850215.html](https://elpais.com/diario/2011/07/05/sociedad/1309816801_850215.html)
- Teletrabajo.gov.co Definicion . (s.f.). *teletrabajo.gov.co definicion*. Recuperado el 13 de enero de 2020, de [teletrabajo .gov.co definicion: https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8228.html](https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8228.html)
- Teletrabajo.gov.co Modalidades. (s.f.). *Teletrabajo.gov.co Modalidades*. Recuperado el 13 de enero de 2020, de [Teletrabajo.gov.co Modalidades: https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8364.html](https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8364.html)
- Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca. (05 de mayo de 2016). *unicolmayor.edu.co*. Recuperado el 24 de noviembre de 2019, de <http://www.unicolmayor.edu.co/portal/index.php?idcategoria=357>
- Universidad Nacional de Educacion a Distancia UNED. (s.f.). Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo. Madrid, España. Recuperado el 1 de Diciembre de 2019, de

<https://www.uned.ac.cr/viplan/images/acuerdo-marco-europeo-sobre-teletrabajo.pdf>

Ushakova, T. (2015). El Derecho de la OIT para el trabajo a distancia: ¿una regulación superada o todavía aplicable? *Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, 3(4), 1-23.

## 11 APÉNDICES Y ANEXOS.

- 1) Derecho de petición radicado ante Ministerio de Hacienda radicado:2-2018-029830
- 2) Respuesta del Ministerio a derecho de petición radicado:2-2018-029830
- 3) Protocolo presentado al Ministerio de Hacienda y Crédito Público como resultado de la investigación desarrollada en el presente trabajo.
- 4) Cd con entrevista realizada a un exfuncionario del Ministerio en el que se ratifica que existen funciones que pueden ser teletrabajadas.

## ANEXO 1

SEÑORES  
MINISTERIO DE HACIENDA  
E. S. D.

**REF: DERECHO DE PETICION SOBRE TELETRABAJO – ACCCION DE  
CUMPLIMIENTO ARTICULO 8 LEY 393 DE 1997**

Cordial saludo,

Teniendo en cuenta que el Gobierno Nacional ha promulgado la Ley a Ley 1221 del 2008, la figura del teletrabajo como una opción para empleados públicos que prestan sus servicios en la planta de personal, consulto sobre:

1. Cuál es la reglamentación que tiene el Ministerio de Hacienda y Crédito Público como cabeza de sector, en materia de teletrabajo. En caso contrario especificar las razones de la no aprobación del teletrabajo,
2. Cuantas personas actualmente se encuentran en teletrabajo, en caso contrario especificar las razones y determinar cuántas personas podrían estar en teletrabajo.
3. Cuáles son los costos operativos que ha proyectado el Ministerio para la aplicación del teletrabajo.
4. Cuales es el ahorro que proyecta el Ministerio con el Teletrabajo
5. Cuantos padres y/o madres cabeza de hogar se encuentran actualmente en teletrabajo. En caso contrario especificar cuantos podrían estar en teletrabajo
6. Cuáles son los requisitos para que un funcionario público opte por teletrabajo
7. Especificar qué áreas del Ministerio se encuentran actualmente en teletrabajo. En caso contrario explicar las razones

8. Especificar que funciones desarrolladas por el Ministerio podrían estar en Teletrabajo, En caso contrario explicar las razones.

Con el fin de conocer la reglamentación para el sector Hacienda, sírvase adjuntar la resolución y o decreto que reglamente el teletrabajo,

El presente derecho de petición, tiene por objeto agotar el requisito de procedibilidad del artículo 8 de la Ley 393 de 1997.

Lo anterior, es parte de un ejercicio académico, para la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.

Recibo notificaciones en la Carrera 2 N° 30 sur 139 torre 3 apto 302, Ciudadela Colsubsidio Soacha, condominio MOMPOS o en el correo electrónico [angave09@gmail.com](mailto:angave09@gmail.com) celular 301-2724810

Atentamente,

ANA JUDITH GAITAN VELEZ  
C.C. 1.072.961.654



ANEXO 2

GOBIERNO  
DE COLOMBIA

MINHACIENDA

## 4.3.2. Subdirección de Recursos Humanos



Radicado: 2-2018-029830

Bogotá D.C., 28 de agosto de 2018 11:47

Señora  
**ANA JUDITH GAITAN VELEZ**  
 Carrera 2° No. 30 Sur 139 Torre 3 Apto 302  
 Ciudadela Colsubsidio  
 SOACHA

Radicado entrada 1-2018-075409  
 No. Expediente 30443/2018/OFI

**Asunto:** Respuesta Petición Teletrabajo

Respetada señora Ana Sofía, con un atento saludo me permito dar respuesta a su solicitud referenciada en el asunto, sobre información respecto a la implementación del Teletrabajo en el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

Sobre el particular, le indico que dentro de la entidad se realizó un sondeo sobre las funciones que desarrollan los empleados, con el fin de determinar si había cargos que podrían tener vocación de ser teletrabajadores, encontrando que no es así, dada la trascendencia e impacto a nivel nacional de la misión de esta cartera ministerial, en la medida que le corresponde conforme a lo señalado en el artículo 3° del Decreto 4712 de 2008, definir, formular y ejecutar la política macroeconómica del país, además de preparar la regulación en materia fiscal, tributaria, aduanera, de crédito público, presupuestal, de tesorería, cooperativa, financiera, cambiaria, monetaria y crediticia, su gestión es eminentemente técnica; de modo que la alta dirección de la entidad, no consideró viable implementarlo.

En ese orden de ideas, las preguntas que usted formula se responden en forma negativa, porque no habiéndose implementado el Teletrabajo en el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, no hay regulación, no hay funcionarios ejerciéndolo, no hay costos proyectados y no hay áreas susceptibles de teletrabajar.

Para ilustración le informo que, las normas generales que regulan el Teletrabajo son la Ley 1221 de 2008 y su reglamentario Decreto 884 de 2012.

Cordialmente,

**LUCIA LAITON POVEDA**  
 Subdirectora de Recursos Humanos

Elaboró: Sandra Ulloa

Firmado digitalmente por: LUCIA LAITON POVEDA

SUBDIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS  
**Ministerio de Hacienda y Crédito Público**  
 Código Postal 111711  
 PBX (571) 381 1700  
 Atención al Ciudadano (571) 6021270 - Línea Nacional: 01 8000 910071  
 atencioncliente@minhacienda.gov.co  
 Carrera 8 No. 6C- 38 Bogotá D.C.

[www.minhacienda.gov.co](http://www.minhacienda.gov.co)

Validar documento firmado digitalmente en: <http://secelectronica.minhacienda.gov.co>  
 18/N Lmez cXBX cRCS PLOx NK65 NAm

ANEXO 3



**UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA**  
**FACULTAD DE DERECHO**

**PROTOCOLO PARA LA IMPLEMENTACION DEL TELETRABAJO EN  
ENTIDADES PUBLICAS**

**Estudio de caso MinHacienda subdirección  
jurídica de la secretaria general.**

**ANA JUDITH GAITAN VELEZ**

**MONOGRAFIA SOCIO JURIDICA TITULADA LA IMPLEMENTACION DEL  
TELETRABAJO EN EL MINISTERIO DE HACIENDA**



**UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA  
FACULTAD DE DERECHO**

**PROTOCOLO PARA LA IMPLEMENTACION DEL TELETRABAJO EN  
ENTIDADES PUBLICAS**

**Estudio de caso MinHacienda subdirección  
jurídica de la secretaria general.**

**ANA JUDITH GAITAN VELEZ  
MONOGRAFIA SOCIO JURIDICA TITULADA LA IMPLEMENTACION DEL  
TELETRABAJO EN EL MINISTERIO DE HACIENDA**



**PROTOCOLO PARA LA IMPLEMENTACION DEL  
TELETRABAJO EN ENTIDADES PUBLICAS**  
Estudio de caso Ministerio de Hacienda y Crédito  
Público Subdirección Jurídica de la Secretaría  
General.

**UNIVERSIDAD COLEGIO  
MAYOR DE  
CUNDINAMARCA**

**PRODUCTO DE  
MONOGRAFIA SOCIO  
JURIDICA.**

**FACULTAD DE DERECHO**

## **1. Objetivo**

Brindar al Ministerio de Hacienda y Crédito Público una guía de implementación del teletrabajo con el propósito de que este, de cumplimiento a la ley 1221 de 2008 y al decreto reglamentario 0884 de 2012 que en su artículo 6 establece que las entidades públicas deberán adaptar los manuales de funciones con el fin de permitir el teletrabajo y así evitar alguna posible demanda en su contra.

## **2. Alcance**

El alcance de esta guía comprende a todas las entidades públicas y en particular al Ministerio de Hacienda y Crédito Público debido al análisis de caso realizado.

## **3. Retos para la implementación**

La implementación de esta modalidad exige hacer un control por cumplimiento de metas, lo que implica que la empresa debe contar con los medios tecnológicos ( Servidores, Firewall, Protocolos de seguridad de la información, Internet etc) para poder efectuar dicho control, adicionalmente “Se requiere gestionar el cambio de mentalidad de supervisores y colaboradores hacia una cultura más flexible, basada en la confianza, la orientación a resultados y el uso de la tecnología, que hacen más competitiva a la organización en el mercado actual” (Gobierno Nacional Prosperidad para Todos, version 3.0, pág. 16)

De manera simultánea se debe gestionar un cambio organizacional, establecer los medios tecnológicos que funcionaran al servicio del teletrabajo y “atención a la legislación vigente en materia jurídica, de riesgos laborales y de relaciones con los sindicatos” (Gobierno Nacional Prosperidad para Todos, version 3.0, pág. 19) lo anterior en un proceso que bien puede incluir un tiempo de prueba y validación para así lograr la adopción del modelo.

## **4. Lineamientos para implementación**



**PROTOCOLO PARA LA IMPLEMENTACION DEL  
TELETRABAJO EN ENTIDADES PUBLICAS**  
Estudio de caso Ministerio de Hacienda y Crédito  
Público Subdirección Jurídica de la Secretaría  
General.

**UNIVERSIDAD COLEGIO  
MAYOR DE  
CUNDINAMARCA**

**PRODUCTO DE  
MONOGRAFIA SOCIO  
JURIDICA.**

**FACULTAD DE DERECHO**

Compromiso institucional que da claridad sobre la voluntad y los objetivos de la dirección con la implementación del modelo.

Planeación general del proyecto en la cual se define un plan de ruta para alcanzar esos objetivos y los recursos necesarios para lograrlos.

Autoevaluación en materia jurídica, tecnológica y organizacional, para identificar los recursos y necesidades a suplir para iniciar el proceso de implementación.

Desarrollo de la prueba piloto que medirá la capacidad de adaptación de la organización y los empleados a este cambio

Apropiación en la cual se adopta el modelo con la aplicación de procedimientos y políticas del teletrabajo como modalidad laboral de manera continuada.



**PROTOCOLO PARA LA IMPLEMENTACION DEL  
TELETRABAJO EN ENTIDADES PUBLICAS**  
Estudio de caso Ministerio de Hacienda y Crédito  
Público Subdirección Jurídica de la Secretaria  
General.

**UNIVERSIDAD COLEGIO  
MAYOR DE  
CUNDINAMARCA**

**PRODUCTO DE  
MONOGRAFIA SOCIO  
JURIDICA.**

**FACULTAD DE DERECHO**

Selección y  
voluntariedad

- Determinar si la función se puede teletrabajar.
- Es un acuerdo de voluntades entre el funcionario y la entidad.
- Solicitud escrita por parte del trabajador para incorporarse al teletrabajo.
- Selección de los teletrabajadores.

Adaptación del  
manual de  
funciones y  
competencias  
laborales

- Revisión de cada función e identificar cuáles se pueden teletrabajar (aquellas que se puedan desarrollar a través de las TICs)
- Determinar cuáles son los perfiles susceptibles para teletrabajar, esto deberá quedar consignado en el manual de funciones.
- Revisar las competencias laborales requeridas para teletrabajar, es indispensable el uso y apropiación de las TICs
- Nada de lo anterior modifica los requisitos de estudio, ni experiencia requeridos para el cargo, ni varía el grado salarial

Resolución  
general

- Por la cual se implementa la modalidad al interior de la entidad
- Requisitos mínimos en el art 8 del decreto 884 de 2012
- Se debe estipular si hay lugar al pago de auxilio de transporte dependiendo del tipo de modalidad de teletrabajo que se acoja .
- Se debe regular el proceso para suministro de equipos y programas informáticos, mantenimiento, soporte; el pago de servicios de energía y conexiones a internet si hay lugar a ello.
- Condiciones especiales frente a riesgos laborales y atención de accidentes de trabajo.

Resolución  
individual

- El acto administrativo debe cumplir con el art 3 decreto 884 de 2012
- justificación de la implementación, duración de la vigencia de la modalidad, horario en el que el trabajador realizará sus labores, forma y lugar de entrega de los trabajos asignados, medidas de seguridad informática, obligaciones y derechos del teletrabajador.
- formas de evaluación del teletrabajador. control de metas y/o resultados
- Establecer las horas diarias y los días de la semana en que el teletrabajador debe estar accesible y disponible para la empresa en el marco de la jornada laboral.

Afiliación al  
sistema de  
seguridad social  
integral

- Se debe reportar la novedad a la ARL como teletrabajador
- Condiciones especiales en riesgos laborales: habilitar un puesto de trabajo con condiciones mínimas, seguimiento al cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, proceso a seguir en caso de accidente de trabajo, responsable de la entidad encargado de esta área específica del teletrabajo.
- El empleador solicita visita previa al puesto de trabajo por la ARL

Reversibilidad  
del teletrabajo

- El trabajador puede solicitar el regreso a las condiciones previas de trabajo desde las instalaciones de la entidad, lo que sería no renovar el teletrabajo.
- respetando el tiempo de duración establecido en la resolución individual.

Elaborado

Geitzán Velásquez



**PROTOCOLO PARA LA IMPLEMENTACION DEL  
TELETRABAJO EN ENTIDADES PUBLICAS**  
Estudio de caso Ministerio de Hacienda y Crédito  
Público Subdirección Jurídica de la Secretaria  
General.

**UNIVERSIDAD COLEGIO  
MAYOR DE  
CUNDINAMARCA**

**PRODUCTO DE  
MONOGRAFIA SOCIO  
JURIDICA.**

**FACULTAD DE DERECHO**

**5. ¿Existen funciones que se puedan teletrabajar en la subdirección jurídica de la secretaria general del MinHacienda?**

Sí existen funciones susceptibles de ser teletrabajadas.

Análisis del artículo 20 del decreto 4712 de 2008, por el cual se modifica la estructura del Minhacienda.

ARTÍCULO 20. SUBDIRECCIÓN JURÍDICA. Son funciones de la Subdirección jurídica de la Secretaria General, las siguientes:

<b>FUNCIONES</b>	<b>PUEDE SER TELETRABAJO SI O NO</b>	<b>ARGUMENTACION ANALISIS PERSONAL</b>
<b>1. Asesorar y dar soporte jurídico a las dependencias del Ministerio que lo requiera, y conceptuar en las materias cuya competencia no haya sido asignada a otras dependencias.</b>	SI	Podría desarrollarse por la modalidad de teletrabajo suplementario, de manera que se asesore y de soporte jurídico vía documentación enviada correo electrónico u otros medios y también de ser necesario de manera personal en las instalaciones de la empresa. Es una función que no requiere de la presencia física del trabajador para ser ejecutada.





**PROTOCOLO PARA LA IMPLEMENTACION DEL  
TELETRABAJO EN ENTIDADES PUBLICAS**  
Estudio de caso Ministerio de Hacienda y Crédito  
Público Subdirección Jurídica de la Secretaria  
General.

**UNIVERSIDAD COLEGIO  
MAYOR DE  
CUNDINAMARCA**

**PRODUCTO DE  
MONOGRAFIA SOCIO  
JURIDICA.**

**FACULTAD DE DERECHO**

<p><b>2. Participar en las actividades tendientes a garantizar la unidad de criterio y la seguridad jurídica en asuntos en los que deba fijarse la posición del Ministerio.</b></p>	<p align="center">SI</p>	<p>Por lo general estas posiciones jurídicas son emitidas por escrito razón por la cual argumentamos que esta función se puede teletrabajar, ya sea por la modalidad de teletrabajo autónomo o suplementario.</p>
<p><b>3. Gestionar dentro de los términos legalmente establecidos, los recursos, revocatorias directas, derechos de petición y consultas, relacionados con la actividad del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, que no hayan sido asignados a otra dependencia.</b></p>	<p align="center">SI</p>	<p>Con un adecuado uso de las TICs, esta función podría ser teletrabajada dado que es redacción de los textos legales. La modalidad más adecuada es la de teletrabajo suplementario.</p>
<p><b>4. Notificarse, de acuerdo con la delegación realizada por el Ministro, de los diferentes procesos interpuestos con ocasión de la actividad del</b></p>	<p align="center">SI</p>	<p>Se puede implementar la modalidad de teletrabajo móvil para el cumplimiento de esta función.</p>



**PROTOCOLO PARA LA IMPLEMENTACION DEL  
TELETRABAJO EN ENTIDADES PUBLICAS**  
Estudio de caso Ministerio de Hacienda y Crédito  
Público Subdirección Jurídica de la Secretaria  
General.

**UNIVERSIDAD COLEGIO  
MAYOR DE  
CUNDINAMARCA**

**PRODUCTO DE  
MONOGRAFIA SOCIO  
JURIDICA.**

**FACULTAD DE DERECHO**

<b>Ministerio de Hacienda y Crédito Público, en los cuales la representación no haya sido asignada a otra dependencia y otorgar el poder correspondiente.</b>		
<b>5. Representar a la Nación - Ministerio de Hacienda y Crédito Público previa delegación del Ministro, en los distintos procesos que se adelanten en contra de la entidad ante autoridades administrativas y jurisdiccionales, relacionados con los asuntos de su competencia y que no hayan sido asignados a otra dependencia, así como efectuar el seguimiento y control de los mismos y mantener actualizado el registro de</b>	SI	Realizar el seguimiento de los procesos y mantener actualizado el registro de los mismos son funciones que bien se pueden teletrabajar ya sea en la modalidad de suplementario o en la modalidad de teletrabajo autónomo.



**PROTOCOLO PARA LA IMPLEMENTACION DEL  
TELETRABAJO EN ENTIDADES PUBLICAS**  
Estudio de caso Ministerio de Hacienda y Crédito  
Público Subdirección Jurídica de la Secretaria  
General.

**UNIVERSIDAD COLEGIO  
MAYOR DE  
CUNDINAMARCA**

**PRODUCTO DE  
MONOGRAFIA SOCIO  
JURIDICA.**

**FACULTAD DE DERECHO**

los procesos que le hayan sido asignados.		
6. Asegurar el oportuno y eficiente trámite del llamamiento en garantía y de las acciones de repetición, cuando a ello haya lugar.	SI	Esta es una función que no requiere para su desarrollo la presencia física del trabajador en las instalaciones de la empresa. Claramente es una función susceptible de ser teletrabajada.
7. Liquidar y ordenar el pago de las sentencias, conciliaciones y laudos, en contra de la Nación Ministerio de Hacienda y Crédito Público y mantener actualizado el registro de las mismas.	SI	Las TICs son una herramienta que nos permite estar conectados desde cualquier dispositivo que este en red a por ejemplo un servidor, este tipo de características de las TICs se utilizan en el teletrabajo, es por ello que esta función se puede teletrabajar.
8. Adelantar todos los trámites y actividades tendientes al recaudo de las obligaciones que constituyen la cartera a	SI	Una de las características que tiene el teletrabajo es la evaluación por resultados, esta función se podría llevar



**PROTOCOLO PARA LA IMPLEMENTACION DEL  
TELETRABAJO EN ENTIDADES PUBLICAS**  
Estudio de caso Ministerio de Hacienda y Crédito  
Público Subdirección Jurídica de la Secretaria  
General.

**UNIVERSIDAD COLEGIO  
MAYOR DE  
CUNDINAMARCA**

**PRODUCTO DE  
MONOGRAFIA SOCIO  
JURIDICA.**

**FACULTAD DE DERECHO**

<p><b>favor de la Nación - Ministerio de Hacienda y Crédito Público y de aquellas que sean de su competencia, de conformidad con los procedimientos señalados en la Ley.</b></p>		<p>a cabo mediante dicha modalidad.</p>
<p><b>9. Emitir concepto jurídico sobre los proyectos de ley, decretos, resoluciones, contratos y demás actos que sean sometidos a su consideración y elaborar los que le sean asignados.</b></p>	<p>SI</p>	<p>Emitir conceptos jurídicos es una función que no requiere la presencia física del trabajador en las oficinas de la empresa, por lo tanto se podría teletrabajar.</p>
<p><b>10. Dirigir y coordinar la recopilación y actualización de las normas y doctrina jurídica y promover su divulgación al interior del Ministerio.</b></p>	<p>SI</p>	<p>Esta es una función que aplicaría para el teletrabajo suplementario, lo que le permitiría unos días de trabajo en las oficinas de la empresa y al menos dos días a la semana de teletrabajo.</p>
<p><b>11. Coordinar y elaborar los diferentes informes</b></p>	<p>SI</p>	<p>Esta función es un claro ejemplo de lo que podría</p>



**PROTOCOLO PARA LA IMPLEMENTACION DEL  
TELETRABAJO EN ENTIDADES PUBLICAS**  
Estudio de caso Ministerio de Hacienda y Crédito  
Público Subdirección Jurídica de la Secretaria  
General.

**UNIVERSIDAD COLEGIO  
MAYOR DE  
CUNDINAMARCA**

**PRODUCTO DE  
MONOGRAFIA SOCIO  
JURIDICA.**

**FACULTAD DE DERECHO**

<p><b>exigidos por la ley, solicitados por los organismos de control y en general todos aquellos que le sean requeridos de acuerdo con la naturaleza de sus funciones.</b></p>		<p>desarrollarse por teletrabajo autónomo, es una función que no requiere de la presencia física del trabajador en las oficinas de la empresa para poder desarrollarse.</p>
<p><b>12. Coordinar la actualización de los procedimientos, guías y manuales propios de la Subdirección.</b></p>	<p>SI</p>	<p>Esta función también es un claro ejemplo de lo que podría desarrollarse por teletrabajo autónomo o por teletrabajo suplementario, es una función que no requiere de la presencia física del trabajador en las oficinas de la empresa para poder desarrollarse.</p>
<p><b>13. Formular e implementar los planes de la dependencia, efectuar el seguimiento a su ejecución y evaluar los resultados.</b></p>	<p>SI</p>	<p>No es necesario para su desarrollo la presencia física del trabajador en las instalaciones de la empresa.  Se puede desarrollar por teletrabajo autónomo o suplementario.</p>



**PROTOCOLO PARA LA IMPLEMENTACION DEL  
TELETRABAJO EN ENTIDADES PUBLICAS**  
Estudio de caso Ministerio de Hacienda y Crédito  
Público Subdirección Jurídica de la Secretaría  
General.

**UNIVERSIDAD COLEGIO  
MAYOR DE  
CUNDINAMARCA**

**PRODUCTO DE  
MONOGRAFIA SOCIO  
JURIDICA.**

**FACULTAD DE DERECHO**

<b>14. Las demás que se le asignen y que correspondan a la naturaleza de la dependencia.</b>	Se hace necesario verificar cada función asignada.	
--	--	--

## **6. Conclusiones**

El teletrabajo es una forma de organización laboral, en la cual, el desempeño de las funciones que realiza un empleado con contrato laboral o un trabajador independiente que presta sus servicios a terceros, es realizado utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación, y desde un espacio geográfico que es distinto a las instalaciones físicas de la empresa. En Colombia está reglamentado en la ley 1221 de 2008 y en el decreto reglamentario 0884 de 2012 del Ministerio del Trabajo.

- El desarrollo de las funciones laborales mediante el teletrabajo trae consigo beneficios para el trabajador en términos de calidad de vida.
- La implementación del teletrabajo favorece al empleador aumentando la productividad, reduciendo costos en la planta física y mejorando las condiciones del reclutamiento al poder contratar al personal más calificado sin importar su ubicación geográfica.
- El teletrabajo genera inclusión laboral, en tanto que vincula laboralmente a personas en condición de vulnerabilidad, tales como discapacitados, víctimas



**PROTOCOLO PARA LA IMPLEMENTACION DEL  
TELETRABAJO EN ENTIDADES PUBLICAS**  
Estudio de caso Ministerio de Hacienda y Crédito  
Público Subdirección Jurídica de la Secretaría  
General.


**UNIVERSIDAD COLEGIO  
MAYOR DE  
CUNDINAMARCA**

**PRODUCTO DE  
MONOGRAFIA SOCIO  
JURIDICA.**

**FACULTAD DE DERECHO**

del desplazamiento forzado, mujeres y hombres cabeza de hogar, personas en situación de aislamiento geográfico, personas cuya seguridad se encuentra amenazada, personas en estado de reclusión. De esta forma se fomenta el ejercicio de la justicia social, dado que el trabajo es una labor dignificante y reduce las brechas sociales.

- El teletrabajo disminuye la huella carbono, contribuyendo a que el país alcance objetivos de desarrollo sostenible para satisfacer las demandas que exige un equilibrio entre desarrollo económico y el cuidado del medio ambiente, evitando de esta manera comprometer los recursos no renovables que garantizan la supervivencia de la especie humana.
- Las estrategias para implementar y reglamentar el teletrabajo en Ministerio de Hacienda se desarrollan partiendo esencialmente del compromiso institucional necesario para la adaptación del manual de funciones y competencias laborales. Este compromiso requiere como acto administrativo una resolución general mediante la cual se implementa la modalidad al interior de la entidad. A continuación, se debe emitir una resolución individual por cada teletrabajador, la cual que debe cumplir con el artículo 3ro. del decreto 0884 de 2012. Posteriormente, es un requisito reportar la novedad a la administradora de riesgos laborales.
- Ante el derecho de petición que indagaba a Ministerio de Hacienda sobre sus políticas de teletrabajo (ver anexo 1), esta entidad determina que debido a la alta trascendencia e impacto a nivel nacional de las funciones que desempeña en la macroeconomía del país, no existe ninguna función que

	<p align="center"><b>PROTOCOLO PARA LA IMPLEMENTACION DEL TELETRABAJO EN ENTIDADES PUBLICAS</b> Estudio de caso Ministerio de Hacienda y Crédito Público Subdirección Jurídica de la Secretaría General.</p>	<p align="center"><b>UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA</b></p>
		<p align="center"><b>PRODUCTO DE MONOGRAFIA SOCIO JURIDICA.</b></p>
<p align="center"><b>FACULTAD DE DERECHO</b></p>		

tenga vocación de ser teletrabajada (ver anexo 2). Con base en lo anterior se establece, luego de un análisis en este trabajo monográfico de cada una las catorce funciones que la subdirección jurídica de la secretaría general tiene asignadas por el artículo 20 del decreto 4712 de 2008, que trece de ellas son susceptibles de ser teletrabajadas, dada la naturaleza de las actividades a desempeñar. Esto significa que más del 92% de las funciones de esta dependencia se pueden teletrabajar.

- Ministerio de Hacienda está eventualmente en riesgo de ser demandado por posibles omisiones en el cumplimiento del artículo 6 del decreto 0884 de 2012, el cual establece a las entidades públicas, la obligación de adaptar los manuales de funciones y competencias laborales, con el fin de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo como una forma de organización laboral.
- De acuerdo con lo anterior, se considera que, para una aplicación adecuada del teletrabajo en el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, se basa en el crecimiento competitividad y comunicación de los servidores y colaboradores de esta entidad, a fin de que se incursione al mundo de la tecnología y el goce de las Tics, de una manera efectiva en cuanto a su utilidad. En tal sentido, se requiere como primera medida una jornada de sensibilización Realizar una jornada de sensibilización a estos servidores, en donde se describa todas ventajas y desventajas que ofrece la modalidad y el beneficio a nivel organizacional sin que contrarié el bienestar de los servidores.

Con la realización de esta sensibilización, se debe referir aspectos, tales como como: Relación transporte-tiempo, aporte al medio ambiente





**PROTOCOLO PARA LA IMPLEMENTACION DEL  
TELETRABAJO EN ENTIDADES PUBLICAS**  
Estudio de caso Ministerio de Hacienda y Crédito  
Público Subdirección Jurídica de la Secretaría  
General.

**UNIVERSIDAD COLEGIO  
MAYOR DE  
CUNDINAMARCA**

**PRODUCTO DE  
MONOGRAFIA SOCIO  
JURIDICA.**

**FACULTAD DE DERECHO**

reduciendo drásticamente la huella ecológica, oportunidad para discapacitados, oportunidad para poder trabajar desde otras ciudades, cafés o aeropuertos, dejando claro que es una propuesta muy atractiva y demuestra que los beneficios del trabajo remoto son muchos.

Posteriormente a la sensibilización, es considerable tener en cuenta que, a través capacitaciones que refiera a los servidores, los objetivos, actividades, etapas, recursos, indicadores de control y evaluación que se espera como resultado de la vinculación laboral por medio del teletrabajo.

Es indispensable que el Ministerio de Hacienda, no deshumanice el talento humano y para tal efecto, hay que contemplar el tratamiento de los empleados como personas diferentes, con desiguales necesidades y como elementos fundamentales para la consecución de una ventaja competitiva sostenible ante un entorno vertiginosamente cambiante.

El talento humano debe ser siempre el factor más importante para la implementación fructífera del teletrabajo y con tal propósito se debe observar, la calidad y el proceso desde personas motivadas, responsables y vinculadas al Ministerio de Hacienda la empresa y que tengan un alto grado de responsabilidad autónoma

Así mismo el Ministerio de Hacienda dentro de la implementación del teletrabajo requiere plena observación de la “la productividad” vista esta como un principio imprescindible que se relaciona intrínsecamente con recursos tecnológicos y humanos.

La productividad de los servidores públicos de esta entidad depende de la organización, quien es responsable de marcar, obtener, controlar y conservar



**PROCOLO PARA LA IMPLEMENTACION DEL  
TELETRABAJO EN ENTIDADES PUBLICAS**  
Estudio de caso Ministerio de Hacienda y Crédito  
Público Subdirección Jurídica de la Secretaria  
General.

**UNIVERSIDAD COLEGIO  
MAYOR DE  
CUNDINAMARCA**

**PRODUCTO DE  
MONOGRAFIA SOCIO  
JURIDICA.**

**FACULTAD DE DERECHO**

los niveles de competitividad. Para ello hay que eliminar el trabajo inútil, evitar ocupar tiempo y esfuerzo de el/la teletrabajador/a en actividades de las que no se obtiene rendimiento alguno y medir los resultados a través de indicadores vinculados a los objetivos consensuados previamente.