

## ANTECEDENTES DEL TELETRABAJO EN EL DERECHO LABORAL COLOMBIANO: ANALISIS POSTPANDEMIA.

**Zojaira Melissa Ribón Peña**

CC 1.095.793.939

Código estudiantil: 20091115668

Correo institucional: [zribon@unisimonbolivar.edu.co](mailto:zribon@unisimonbolivar.edu.co)

**Luis Eduardo Rodríguez Pallares**

CC 72.205.979

Código estudiantil: 20121326292

Correo institucional: [lrodriguez121@unisimonbolivar.edu.co](mailto:lrodriguez121@unisimonbolivar.edu.co)

Trabajo de Investigación como requisito para optar el título de Especialista en  
Derecho Laboral y de la Seguridad Social

Tutor:

Jairo Antonio Enamorado Estrada

### RESUMEN

#### Antecedentes:

El teletrabajo, ha revolucionado inclusive las formas más organizadas de trabajo dentro de la sociedad. A pesar, que es un modelo de trabajo que venía poco a poco implementándose en el país, desde el 16 de marzo de 2020, adquirió una relevancia mayor en el marco de la emergencia sanitaria declarada por el gobierno nacional debido a la pandemia ocasionada por el Covid-19.

Colombia ha venido regulando el tema a través de la promulgación de la Ley de Teletrabajo en el 2008, en el 2015 con el Decreto Único Reglamentario (DUR) del sector trabajo y en el 2022 con el Decreto 1227 del 18 de julio, que modifica algunos artículos sobre el teletrabajo en el DUR.

Durante la emergencia sanitaria, escaló una gran preocupación por parte de los empleados, pues mantener su vínculo laboral en medio de una pandemia, era algo incierto, por lo que el gran reto de la pandemia fue adaptar nuestras vidas a nuevas

condiciones y rutinas antes desconocidas y poder integrar nuevas formas de trabajo que impidieran el colapso de la economía en los hogares colombianos.

No existe en la actualidad un antecedente frente a una emergencia sanitaria, el cual hubiese permitido seguir una ruta para hacer valer los derechos adquiridos, de esta forma lo vivido a nivel global, fue la ventana para regular los aspectos del teletrabajo que habían sido dejado de lado.

Vale la pena destacar que a nivel jurídico y normativo, la pandemia permitió el fortalecimiento de muchas áreas que habían sido relegadas a un segundo plano dentro del derecho laboral y en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo, ha sido la pandemia una oportunidad de mejora y un puente para reglamentar algunos temas con los que se tenía una deuda histórica como lo es el teletrabajo, que entre otras cosas hoy en día puede ser percibido como un dinamizador de la economía, por los pro que se tienen al implementar el teletrabajo, el cual si es implementado de la manera adecuada aporta beneficios importante en la producción, en el crecimiento empresarial y en el fortalecimiento del talento humano dentro de una organización.

Estudiar lo dispuesto por el ordenamiento jurídico y las nuevas concepciones en materia laboral frente al teletrabajo, permite analizar como el Estado ha regulado en esta materia. Las nuevas reglamentaciones apuestan a regular de manera eficiente el teletrabajo y con ello garantizar las condiciones de trabajo digno dispuesto dentro de nuestro marco normativo. Este análisis permite concluir hasta qué punto estas disposiciones legales han sido eficientes y que oportunidades de mejora se deben implementar para que se garanticen las condiciones en un modelo de trabajo que ganó espacio en nuestro territorio nacional.

### **Objetivo:**

Realizar un análisis con enfoque cualitativo que permita determinar los antecedentes del teletrabajo en el derecho laboral colombiano y su abordaje pospandemia.

### **Conclusiones:**

Sin duda alguna la pandemia del covid-19 generó grandes cambios y transformaciones a nivel global, uno de los más importantes ha sido el religaje en el ámbito del derecho laboral que obligó a realizar una introspección en la reglamentación del teletrabajo, cambiando el paradigma del trabajo habitual, al ser

usado como una medida eficaz para salvaguardar la economía del país y con ello garantizar la protección de los derechos laborales. El desarrollo del teletrabajo a través del uso de las tecnologías de información y comunicación, que coincidió con una escasa regulación jurídica en Colombia, debido a que este modo de organización laboral aún se considera novedoso en muchos aspectos, impacto de una manera significativa y positiva el ordenamiento jurídico, puesto que fueron necesarios y urgentes los pronunciamientos del poder Legislativo y se hizo necesario regular a través de decretos presidenciales para desarrollar pautas que implementaran de la manera más idónea esta modalidad de contratación con el fin de amparar y resguardar el derecho al trabajo y asegurar los medios de producción y sostenimiento económico tanto en el sector público como en el privado.

Si bien en nuestro ordenamiento existía una evolución jurídica ad portas del covid-19, la implementación del teletrabajo encontraba ciertas barreras, era un tema aún desconocido por muchos y los empresarios mostraban una fuerte resistencia para su implementación basados en el manejo costumbrista de las organizaciones donde se ha manejado la concepción errónea que los empleados son productivos únicamente en su puesto de trabajo bajo la supervisión estricta de su superior (esto en cuanto a los cargos que pueden implementar el teletrabajo). No obstante, la revisión literaria permite además determinar que son numerosas las ventajas que trae consigo esta modalidad de contratación, coincidiendo algunos autores con el hecho que la creatividad, el buen manejo del tiempo y los recursos por parte del empleado, el lograr conciliar la vida laboral con la vida personal, desarrollar la creatividad, el liderazgo, potenciar la creación de equipos de trabajos más productivos y felices, permiten consolidar el crecimiento de las organizaciones que en la actualidad apuestan por ese modelo de contratación, garantizando todas las medidas económicas, de seguridad y salud en el trabajo y por consiguiente del bienestar laboral.

**Palabras clave:** Teletrabajo, derecho laboral, seguridad social, seguridad y salud en el trabajo, antecedentes normativos.

## ABSTRACT

### Background:

Telecommuting, has revolutionized even the most organized forms of work within society. Although it is a model of work that was gradually being implemented in the country, since March 16, 2020, acquired greater relevance in the context of the health emergency declared by the national government due to the pandemic caused by the Covid-19.

Colombia has been regulating the issue through the enactment of the Telework Law in 2008, in 2015 with the Sole Regulatory Decree (DUR) of the labor sector and in 2022 with Decree 1227 of July 18, which modifies some articles on telework in the DUR.

During the health emergency, there was a great concern on the part of the employees, since maintaining their labor link in the middle of a pandemic was something uncertain, so the great challenge of the pandemic was to adapt our lives to new conditions and routines previously unknown and to be able to integrate new forms of work that would prevent the collapse of the economy in Colombian households.

There is currently no precedent in the face of a health emergency, which would have allowed to follow a route to enforce the acquired rights, in this way what was experienced globally, was the window to regulate aspects of teleworking that had been left aside.

It is worth to highlight that at the legal and regulatory level, the pandemic allowed the strengthening of many areas that had been relegated to the background within the labor law and in terms of safety and health at work, the pandemic has been an opportunity for improvement and a bridge to regulate some issues with which it had a historical debt as is the telework, that among other things today can be perceived as a dynamiter of the economy, for the benefits that are had when implementing telework, which if implemented in the right way brings important benefits in production, business growth and strengthening of human talent within an organization.

Studying the provisions of the legal system and the new conceptions in labor matters against telecommuting, allows to analyze how the State has regulated in this matter. The new regulations aim to regulate efficiently teleworking and thus ensure decent working conditions provided within our regulatory framework. This analysis allows to conclude to what extent these legal provisions have been efficient and what opportunities for improvement should be implemented to ensure the conditions in a working model that gained space in our national territory

**Objective:**

To carry out an analysis with qualitative approach that allows to determine the antecedents of telework in the Colombian labor law and its post-pandemic approach.

Undoubtedly the pandemic of covid-19 generated great changes and transformations globally, one of the most important has been the merger in the field of labor law that forced an introspection in the regulation of telework, changing the paradigm of the usual work, to be used as an effective measure to safeguard the economy of the country and thereby ensure the protection of labor rights. The development of telecommuting through the use of information and communication technologies, which coincided with little legal regulation in Colombia, because this mode of labor organization is still considered novel in many respects, impact in a significant and positive way the legal system, It was necessary to regulate through presidential decrees to develop guidelines that would implement this type of contracting in the most suitable way in order to protect and safeguard the right to work and ensure the means of production and economic support in both the public and private sectors.

Although in our legal system there was an “ad portas” legal evolution of covid-19, the implementation of teleworking found certain barriers, it was a topic still unknown by many and employers showed a strong resistance to its implementation based on the customary management of organizations where it has been handled the misconception that employees are productive only in their workplace under the strict supervision of his superior (this in terms of positions that can implement teleworking). However, the literature review also allows to determine that there are numerous advantages that brings with this type of contracting, agreeing some authors with the fact that creativity, good management of time and resources by the employee, the ability to reconcile work life with personal life, develop creativity, leadership, enhance the creation of more productive and happy work teams, allow to consolidate the growth of organizations that currently bet on this model of recruitment, ensuring all economic measures, safety and health at work and therefore the welfare of labor.

**Key words:** Telework, labor law, social security, occupational safety and health, regulatory background.

## REFERENCIAS

1. Abril, L., ss. (2020). Seguridad y salud en el trabajo en teletrabajo autónomo en Colombia. Signos. Investigación en Sistema de Gestión.
2. Agudo, M. J. (2014). El teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas. Cuadernos de Gestión de Información.
3. Albrieu, R. (2020). Evaluando las oportunidades y los límites del teletrabajo en Argentina en tiempos del covid-19. Programa de Desarrollo Económico.
4. Ardila, C.O. (2015). Análisis de impacto del teletrabajo en los resultados De gestión de las organizaciones Colombia.
5. Benavides, F. (2020). La salud de los trabajadores y la Covid-19. Creative Commons. Archivos de prevención de Riesgos Laborales.
6. Buitrago D. (2020). Teletrabajo una nueva oportunidad en tiempos de crisis. Revista CES Derecho.
7. Cifuentes, D., & Londoño-Cardozo, J. (2020). Teletrabajo: el problema de la institucionalización. Aibi revista de investigación, administración e ingeniería.
8. Congreso De La República. (Diario 16 de julio de 2008). Ley 1221 de 2008.
9. Congreso de la Republica. (2015). Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
10. Congreso de la República. (2008). Ley 1221. Bogotá: Diario Oficial No. 47.052.
11. Congreso de la República. (2020). Decreto 884. Bogotá.
12. Congreso de la República. (2022). Ley 2191 de 2022. Bogotá.
13. Congreso de la Republica. (2021). Ley 2121 de 2021. Por medio de la cual se crea el régimen de trabajo remoto y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 51.755
14. DANE. (2020). Mercado laboral principales resultados. Recuperado de <https://bit.ly/3g64D8j>
15. Domínguez, J. (2020). Entendiendo el teletrabajo. Departamento de Informática y Departamento de Postgrado. Universidad Politécnica Territorial del estado Aragua- Venezuela.

16. Fernández, L. (2019). Reflexiones sobre el teletrabajo en Colombia. Revista Legem. Universidad del Atlántico. Recuperado de <https://doi.org/10.15648/legem>
17. Fernández et al. (2020). Trabajar desde casa: posibilidades y desafíos. Recuperado de <https://bit.ly/3qxknpU>
18. Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de Colombia. Ministerio del Trabajo. (2018). Libro Blanco El Abc Del Teletrabajo En Colombia.
19. Ministerio de Salud y Protección Social. (2020). Resolución 385 de 2020.
20. Ministerio del Trabajo (2020). Circular No. 0017 de 24 de febrero de 2020.
21. Ministerio del Trabajo. (2020). Medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de Covid-19 y de la declaración de emergencia sanitaria. [Circular 0021 de 2020]
22. Ministerio del Trabajo. (2020). Teletrabajo ha tenido repunte de 80 % por la pandemia en Colombia. Recuperado de <https://bit.ly/33zJSN9>
23. Ministerio del Trabajo. (2022). Decreto 1227 de 2022. Bogota.
24. *Núñez, M. (2021). El teletrabajo como componente del modelo organizacional pos-pandemia COVID-19: un análisis descriptivo para Colombia. Facultad de Ciencias Económicas, Jurídicas y Administrativas.*
25. Organización Mundial de la Salud OMS (2020). La OMS declara que el nuevo brote de coronavirus es una emergencia de salud pública de importancia internacional. Ginebra-Washington, <https://bit.ly/39Z>
26. Presidente de la república de Colombia. (2020). Decreto 593 de 2020. Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID-19, y el mantenimiento del orden público.
27. Presidencia de la República de Colombia. (2022). Decreto 555 de 2022 “Por el cual se adiciona la Sección 6 al Capítulo 6 del Título 1, Parte 2, Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se reglamenta el Artículo 17 de la Ley 2069 de 2020, y la Ley 2121 de 2021 y se regula el trabajo remoto”. Diario Oficial 52.002.

28. Santillán, W. (2020) El Teletrabajo en el COVID-19. Número Especial Desafíos Humanos ante el COVID-19. CienciAmérica. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=774643>
29. Villalba, A. C. (2021) Regulación y legislación del trabajo remoto en Colombia frente a países pioneros. Repositorio Universidad Libre. Universidad Libre. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.12749/15375>
- 30.** Villadiego, R. (2020). Covid-19: Un antes y después en el teletrabajo y sus implicaciones en ciberseguridad. Recuperado de Red Forbes: <https://forbes.co/2020/08/03/red-forbes/covid-19-un-antes-y-despues-en-el-teletrabajo-ysusimplicaciones-en-ciberseguridad/>