

ANÁLISIS JURÍDICO DE LAS GARANTÍAS LABORALES Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL PARA LOS TELETRABAJADORES EN COLOMBIA.

Por: Paulo Guzmán Albarracín¹

RESUMEN.

El presente artículo de reflexión hace referencia a las garantías laborales y de la Seguridad Social para los teletrabajadores en Colombia, para lo cual se consultarán artículos de investigación, estudios de autores nacionales e internacionales que han abordado el tema del Teletrabajo, empezando por sus antecedentes históricos, las garantías laborales y de la Seguridad Social de los teletrabajadores colombianos, mostrando la percepción que se tiene sobre estas garantías. Se busca con la investigación demostrar que en efecto el Teletrabajo contribuye a la mejora de las organizaciones y contribuye a la introducción de nuevas formas de inclusión al mundo laboral.

Palabras Claves. Garantías laborales, Seguridad Social, Teletrabajo, teletrabajadores.

ABSTRACT.

This article of reflection refers to the social security labor guarantees for teleworkers in Colombia for which research articles, studies of national and international authors who have addressed the issue of teleworking, starting with their historical background, are consulted. Labor and Social Security guarantees of Colombian teleworkers, showing the perception of these labor and social security guarantees. The research seeks to demonstrate that in effect telecommuting contributes to the improvement of organizations and contributes to the generation of labor guarantees and safety for workers.

Keywords

Labor guarantees, Social Security, Teleworking, teleworkers.

¹ Abogado de la Universidad Simón Bolívar, candidato a especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social.

INTRODUCCION

En el contexto mundial, los orígenes del Teletrabajo se remontan a la potencia industrial del norte del continente americano, y se estableció como una alternativa en el ámbito laboral cuya ejecución obedeció a labores que se debían realizar por fuera del lugar habitual de trabajo, en especial a ejecutar en el domicilio del trabajador, puntualizando como referente histórico a los Estados Unidos de América, donde a finales de los años 70 se introduce esta figura, y que culmina expandiéndose posteriormente en Latinoamérica.

Al introducirse esta modalidad de trabajo se generan “nuevas formas de relaciones laborales, organización del trabajo y condiciones de trabajo” (Bonilla y otros, 2014, p. 3), estas condiciones de trabajo pueden implicar el cumplimiento de jornada laboral en el lugar del domicilio del trabajador o en sitios distintos a la zona habitual de labores empresariales, por lo que debe tenerse en cuenta que el cumplimiento de la jornada laboral es un deber del trabajador y un límite al desarrollo cotidiano del trabajo, sin embargo, en plena era de las tecnologías de la información, se generan situaciones que pueden afectar las relaciones laborales, incluso en aspectos personales de los trabajadores. Debe anotarse que si bien, en sí mismas consideradas, las nuevas tecnologías no son la causa del desempleo, pues sólo son destructivas cuando se torna inflexible el régimen contractual de trabajo, sí pueden representar, en abuso de ellas, una afectación injusta a los derechos fundamentales, entre otros, a la dignidad humana, a la intimidad, al tiempo libre, al libre desarrollo de la personalidad y otros tantos asociados que posibilitan al ser humano ser algo más que un ser viviente que trabaja.

En el contexto colombiano, el Teletrabajo se encuentra definido en la Ley 1221 de 2008, artículo 2, como: “Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC - Para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”. (Congreso de la República, 2008, Ley 1221). Esta Ley fue reglamentada por

el Decreto 884 de 2012 el cual tiene como propósito establecer las condiciones laborales especiales del Teletrabajo entre empleadores y teletrabajadores que se desarrollen en el sector público y privado en relación de dependencia.

En efecto, el Teletrabajo se está implementando y utilizando en Colombia en muchas empresas y entidades públicas, basado en criterios de garantía de derechos de personas que por su condición física y de salud no pueden trasladarse a un sitio de trabajo, teniendo en cuenta aspectos médicos que las limitan. Puede afirmarse certeramente que genera mejores condiciones de vida y contribuye con el medioambiente; permitiendo a los profesionales conseguir mejores oportunidades laborales y a las empresas potenciar su plantilla de trabajadores. De ahí que constituya una propuesta de mejoramiento en las empresas para la atención de circunstancias especiales, “es tan necesario como beneficioso, pues además de contribuir al desarrollo sostenible, puede producir mejoras en aspectos claves que tienen que ver con la competitividad, reputación, capacidad de atraer y retener trabajadores, clientes y usuarios” (Díaz, 2013, p. 40), implicando una alternativa de mejoramiento en la productividad de la empresa en la mejora de su proceso de producción de bienes o servicios así como la capacidad de atracción de nuevo clientes.

Tan es así que, al momento de una recomendación de la Administradora de Riesgos Laborales, el Ministerio del Trabajo o un fallo proferido por un juez donde se ordene la reubicación de un trabajador por estar afectado por una condición de salud especial o por la afectación o amenaza de un riesgo laboral (accidente laboral o enfermedad profesional) pueda constituir una alternativa de solución para garantizar el derecho al trabajo y al mínimo vital, por citar algunos derechos laborales, y por ende las condiciones dignas al trabajador que impidan situaciones de acoso laboral en desmejoramiento de prestaciones, discriminación o conflictos con otros trabajadores por la asignación de tareas.

Es importante indicar además que, si bien no ha sido muy utilizada la figura laboral aún, progresivamente la tendencia en la realidad digital hace que sea considerada para su implementación, con base a las nuevas alternativas de gestión del conocimiento donde no es

necesaria la presencia física del trabajador sino el cumplimiento de fines y objetivos, los cuales pueden cumplirse desde su domicilio de forma remota. Por consiguiente, se adoptará la posición que plantea la generación de garantías laborales y de Seguridad Social para los teletrabajadores en Colombia, demostrando cómo se está materializando de forma paulatina, y la tendencia de esta figura al respecto a fin de constituir una estrategia que a la postre se convierta en solución.

A continuación, se presentarán los antecedentes históricos del Teletrabajo, prosiguiendo con un recorrido del Teletrabajo desde el ámbito internacional, también las garantías laborales y de Seguridad Social que debe tener todo teletrabajador en Colombia, así mismo, se esbozarán las posturas doctrinales y jurisprudenciales que se han proferido relacionadas con el Teletrabajo y finalmente, se expondrán algunas percepciones de las garantías laborales y de la Seguridad Social de los teletrabajadores del territorio nacional.

- **Antecedentes históricos del Teletrabajo**

Las nuevas tecnologías posicionaron a la información como el principal activo del siglo XXI, permitieron la interconexión de seres humanos, superando las barreras de tiempo y espacio, y demostraron que el conocimiento y la inteligencia son las mayores riquezas de la humanidad. Esto por cuanto “en el hombre contemporáneo se reúnen condiciones de competitividad en muchos de los espacios en los que actúa como ser social: en el trabajo, en los espacios de formación y en su entorno general” (Arredondo y Granda, 2015, p. 51); por ello la competitividad en el ser humano creador de organizaciones en la actualidad se basa en la correcta utilización de los recursos que tiene el entorno, de la cual las herramientas tecnológicas son vitales para su crecimiento y desarrollo, pues utilizadas en debida forma repercuten en la productividad y desarrollo de la empresa.

Por ello, las referencias históricas del Teletrabajo reflejan la necesidad de utilización de herramientas tecnológicas en el derecho laboral que busquen la flexibilidad en el aspecto de la labor a realizar. Se remonta a los años 70's, con la crisis del petróleo, con el objetivo

primordial de ahorrar energía, evitando desplazamientos que provocaran consumos de derivados del petróleo; contando con el primer aporte en este sentido con la idea del norteamericano Jack Nilles (Físico) de la University of Southern California, quien tuvo la idea de “llevar el trabajo al trabajador en lugar del trabajador al trabajo” (Nilles, 2005, p. 36), la cual resultó ser bastante atractiva debido a que parecía solucionar el problema de la escasez de combustible, los congestionamientos y la pérdida de tiempo en la actividad de “ir al trabajo”.

De ahí surge su nombre en inglés “telecommuting” (“tocommute” significa viajar todos los días entre el hogar y el trabajo); éste consideraba que las personas podían teledesplazarse para trabajar, usando comunicaciones remotas basadas en las tecnologías de la información. Es decir, que el bajo costo de los servicios informáticos, la velocidad de las redes de comunicación y la comercialización de la red de internet, permitieron a millones de personas la utilización de los recursos necesarios del Teletrabajo, “lo que permite la reducción de costos operativos como el arrendamiento o compra de inmuebles, compra de mobiliarios, instalación de sistemas de vigilancia, consumo de servicios públicos, entre muchos otros” (Barona, 2014, p. 196). De esta forma se traslada el riesgo operativo de pago de servicios, sistemas de vigilancia, entre otros, al trabajador, lo que puede desde la óptica en que se mire generar consecuencias, pues al tener el trabajador como una sede de la empresa en su hogar acoge la responsabilidad e imagen empresarial, así como los riesgos de seguridad que pueda tener la misma; en sentido positivo implica también que si la empresa cuenta con herramientas de seguridad el teletrabajador contará con las mismas, si es lo que en realidad quiere.

Puede ser definido el Teletrabajo como la “modalidad de trabajo que se desarrolla a distancia del lugar convencional, utilizando para la comunicación con éste y/o con los clientes/usuarios las Tecnologías de la Información” (Barba, 2010, p. 15), concepto este que consagra los aspectos de trabajo en sede domiciliaria del trabajador o en otros sitios distintos a la sede de la empresa.

En 2002, la Organización Internacional del Trabajo definió el Teletrabajo como “el acuerdo para aludir al trabajo en el que se utilizan las TIC y que se lleva a cabo de manera regular fuera de las instalaciones del empleador. Por tanto, el nuevo convenio cubre a numerosos trabajadores ‘móviles’ o itinerantes, así como a los que desarrollan su actividad en su domicilio” (OIT., 2002, p. 33).

Debe señalarse que, en Colombia, en julio del 2008, se produjeron dos hechos importantes. Uno fue la sanción de la Ley 1221 de Promoción del Teletrabajo en Colombia, la cual permitió la promoción en forma dependiente o independiente.

Por lo anterior, es posible señalar que el Teletrabajo ha empezado a implementarse en los países de América Latina y el Caribe, teniendo mucho por recorrer, para lograr un avance significativo en el desarrollo del mismo.

El termino Teletrabajo procede de la unión de la palabra griega tele, usada como prefijo, que significa “lejos”, y de trabajo , que es la acción de trabajar, palabra latina (tripaliare, de tripalium, instrumento de tortura) que significa realizar una acción física o intelectual continuada, con esfuerzo.(Moliner, 1989, p. 26), por lo que en éste se realizan trabajos total o parcialmente fuera de la oficina o del lugar del trabajo habitual, normalmente en el hogar, mediante el empleo de la tecnología de las telecomunicaciones. “El Teletrabajo presenta dos vertientes, como empleo de la tecnología de las comunicaciones y como servicio a empresas y profesionales, la mayoría de los casos desde el domicilio del teletrabajador” (Tobio y Casado, 1995, p. 27).

- **Recorrido del Teletrabajo desde el ámbito internacional.**

Luego de sus cimientos históricos en los Estados Unidos, a nivel mundial, el Teletrabajo ha tenido avances significativos, con base a los siguientes aspectos, debido a que permite el aumento de la productividad de las organizaciones y mejora los niveles de satisfacción del trabajador, generando “un mayor radio de acción de las empresas con sus empleados

dispersos por una gran área geográfica” (Dvorak, 2002, p. 16). Es así como es necesario que se mantenga una buena relación entre trabajador y su ambiente laboral, esto es, su entorno laboral, lo que sin duda le generará una satisfacción personal que se verá reflejada en su rendimiento y desempeño funcional.

En Europa, la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades y la Dirección General de la Sociedad de la Información desarrollaron el Convenio sobre el Teletrabajo en 1998, el cual extendió los derechos de los trabajadores convencionales, correspondiendo al empleador “adoptar las medidas necesarias para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por el teletrabajador para fines profesionales, debe respetar la vida privada del teletrabajador, así, si existe un medio de vigilancia, deberá ser proporcionado al objetivo e introducir con arreglo al derecho a la intimidad” (Barona, 2014, ps. 199-200), así como garantizar la infraestructura y condiciones de mantenimiento de los equipos de tecnología para el desarrollo de las labores encomendadas y concertadas entre empleador y trabajador.

En América Latina y el Caribe se han venido generando estrategias de implementación del Teletrabajo (Bojarov, 2008, p. 28). Es así como existen dos tendencias, la primera en la cual se ordenan cambios y aspectos establecidos en las relaciones laborales implementadas en países como Argentina, Brasil, Chile, República Dominicana y últimamente Perú; y las segundas que fomentan y facilitan el desarrollo del Teletrabajo, implementadas en países como Colombia y Costa Rica. En relación a Chile, en el año 2001 implantó el concepto del Teletrabajo y definió su horario, para lo cual hizo modificaciones al Código de Trabajo.

En Colombia, el Teletrabajo se encuentra regulado desde el año 2008 por las siguientes normas; empezando desde el Código Sustantivo del Trabajo el cual regula íntegramente las relaciones con trabajadores a distancia, incluso cuenta con una disposición especial sobre la materia, la cual debe ser compatible en todo caso con cualquier reglamentación sobre Teletrabajo.

Seguidamente, con la expedición de la Ley 1221 de 2008 se promueve el Teletrabajo para la generación de empleo y autoempleo, reglamentado por el Decreto 884 del 2012. Esta Ley establece el reconocimiento del Teletrabajo en Colombia como modalidad laboral y como instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de las TIC. Así mismo, establece las bases para la generación de una política pública de fomento al Teletrabajo y una política pública de Teletrabajo para la población vulnerable. Por otra parte crea la Red Nacional de Fomento del Teletrabajo, con el fin de promover y difundir esta práctica en el país. Por último, establece las garantías y derechos que cobijan a los teletrabajadores y los principios rectores de esta relación contractual. En Colombia, el Teletrabajo se encuentra definido en la Ley 1221 de 2008, artículo 2 como: “Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC - Para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”. (Congreso de la República, 2008, Ley 1221).

A su vez el Decreto 0884 de 2012 reglamenta el Teletrabajo en relación de dependencia. Establece las condiciones de contrato o vinculación de Teletrabajo, a través de los medios tecnológicos y ambientes requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y espacio. Establece las responsabilidades de las partes en materia de seguridad social, determinando sus obligaciones en materia de previsión de riesgos profesionales y medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.

Como medidas para el desarrollo del Teletrabajo se pueden mencionar que requiere acuerdos que evidencien el consentimiento de las partes contractuales, remuneración, formación y capacitación, políticas de confidencialidad y protección de los datos de la empresa, protección de la salud, seguridad e higiene, sistema de control, protección del derecho a la intimidad del teletrabajador, visitas al domicilio del teletrabajador; notificación y consentimiento previo.

- **Garantías laborales y de la Seguridad Social de los teletrabajadores colombianos**

En materia de igualdad de trato los teletrabajadores gozan de los mismos derechos de los convencionales, además poseen el derecho a solicitar volver a la actividad laboral convencional, incluso cuando ha sido vinculado por primera vez como teletrabajador desde el principio de la relación laboral si así lo acuerdan las partes. “En materia de maternidad las teletrabajadoras tienen derecho a retornar al mismo puesto de trabajo a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad” (Barona, 2014, p. 203). Además, cuentan con los mismos derechos colectivos que los trabajadores convencionales, tal como se ha reconocido por las altas cortes.

El empleador es responsable de la Seguridad Social y laboral, la carga de trabajo y los criterios de resultados del teletrabajador, posibilidades de capacitación, sistemas de estímulos, sistema de evaluación, así como también los teletrabajadores deben cumplir con las normas de Seguridad Social en el autocuidado, buenas prácticas, desarrollo de funciones y actividades fijadas por el empleador.

Los empleadores son los directamente responsables de la salud de sus trabajadores, siendo necesario el suministro y entrega oportuna de elementos de protección personal y contar con ambientes de trabajo apropiados de acuerdo a la exposición de los riesgos, con el fin de cumplir medidas preventivas de accidentes y enfermedades laborales.

De igual forma, en la relación laboral existen deberes de los trabajadores en el autocuidado en la prevención de riesgos laborales, así como el cumplimiento de normas laborales y de Seguridad Social. Con el fin de procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo, el empleador debe realizar las siguientes acciones:

- Afiliar a sus trabajadores al Sistema General de Riesgos Laborales y efectuar cumplidamente el pago total de las cotizaciones.

- Elaborar e implementar el programa de Seguridad y Salud en el Trabajo para las empresas. Esto supone la existencia de recursos humanos, técnicos y financieros que garanticen el cumplimiento de los objetivos y actividades propuestas.

- Tener vigente el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y darlo a conocer a todos sus trabajadores.

Esta obligación se encuentra estipulada en el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, en el cual el empleador debe “poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores, (...) elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades laborales” (Presidencia de la República, 1950, Decreto Ley 2663). La mejor manera de mitigar los riesgos es atacarlos desde su origen, en el medio de transmisión y en el trabajador, para lo cual “el empleador deberá proporcionar, sin costo alguno para el trabajador, las ropas y los equipos de protección individual adecuados.”

En efecto, la vigilancia de la salud debe ser uno de los pilares fundamentales y específicos de las empresas, en virtud de la cual se busca la identificación de daños a la salud derivados del trabajo, tenido como un instrumento necesario para la prevención de riesgo, a través de la integración en un programa multidisciplinario y de acuerdo a actuaciones con sustento científico, validez, eficacia y eficiencia.

Como garantías del teletrabajador se establece el derecho a la inducción, capacitación, entrenamiento por competencias; observación y cambio de comportamiento –prácticas posturales, implementación del programa de elementos de protección personal (EPP): selección técnica, aptitud para uso, capacitación, entrenamiento, dotación, recambio, seguimiento al comportamiento.

De igual manera, si la persona tiene una condición de salud especial, cuenta con garantías laborales de estabilidad laboral reforzada, por lo que el logro de la igualdad material opera

sobre el principio de inclusión y exclusión, justificando o exigiendo (según como se entienda) un tratamiento diferencial. Empero, si en la igualdad formal se cuestiona quienes están incluidos, en la igualdad material, se impone un tratamiento diferencial: quienes tienen que estar incluidos y de qué manera lo están.

Cuenta el teletrabajador con todas las garantías del derecho colectivo del trabajo, por lo que puede afiliarse o continuar afiliado a organizaciones sindicales, ser cobijado por fuero sindical y desarrollar actividades de promoción y ejercicio sindical.

Cabe destacar en igual medida que, considerando la naturaleza de la función y de la modalidad, es importante que todas las partes involucradas en la relación laboral se comprometan a permanecer lo más sujetas posibles a las regulaciones normativas respecto al Teletrabajo se refiere, esto es, apuntar a fortalecer la supervisión y el apoyo a brindar a aquel teletrabajador que, no simplemente por un cuestión de salud se le asigna dicha función, sino que, por sus mismas cualidades, actitudinales y aptitudinales, se le encomienda y se le deposita una confianza y autonomía tal que, se traduce en un trabajador que debe responder por sí mismo por las labores asignadas.

Los espacios de recreación, desarrollo de actividades culturales y deportivas no deben ser la excepción, fundamentales aquellas en el correcto desarrollo del Talento Humano de una compañía que se precie de valorar la parte humana de su planta de personal, por el hecho de no compartir un espacio de trabajo con el teletrabajador. No se debe dejar a un lado que, a pesar de no ser un empleado de planta, posee las mismas responsabilidades y a su vez derechos consagrados en los reglamentos respectivos aprobados por la empresa al momento de su contratación. De esta forma, se traducen todos estos esfuerzos en una relación laboral prolija y eficiente, donde ambas partes se encuentran comprometidas la una con la otra a pesar de no estar continuamente en cercanía, finalidad esta esencial de la modalidad.

- **Posturas doctrinales y jurisprudenciales relacionadas con el Teletrabajo**

La figura del Teletrabajo despierta el interés de la doctrina nacional e internacional, mostrando unos las ventajas y otros las desventajas del mismo, sin embargo, debe tenerse en cuenta la generación que éste constituye una alternativa consensuada entre el empleador y el trabajador, lo cual permite inferir que ambos se beneficiarían de la implementación de esta figura con la utilización en debida forma de las tecnologías de la información, en un entorno nacional e internacional de la mano del auge de las telecomunicaciones, donde la gestión del conocimiento se fundamenta en las redes, incluso “la conexión virtual con otros trabajadores de la empresa y con los clientes convierte, en muchos casos, especialmente en empresas del sector servicios, a la oficina en un bien innecesario y prescindible” (Barona, 2014, p. 197).

Según Martínez (2006) es la organización del trabajo mediante el uso de las Tecnologías de la información y las Comunicaciones para posibilitar que los empleados y directivos puedan desempeñar su actividad laboral a distancia.

Por ello, la sustitución de los desplazamientos gracias a la introducción de sistemas de trabajo apoyados por las TIC, sobre todo el Teletrabajo, hace que se reduzca la congestión de tráfico y la contaminación. Para ello es necesario que el Teletrabajo sea aceptado y adoptado por las organizaciones y los empleados (Verano, Suarez, Sosa, 2013, p. 2). Es una herramienta que permite mejorar la movilidad en los entornos donde se establece y la promoción en el medio ambiente porque se reduce la utilización del transporte particular y público.

Sumado a ello, las organizaciones se orientan a la satisfacción del cliente, por lo que adoptan el Teletrabajo como una estrategia “global de dirección de recursos humanos más que con una política exclusiva de movilidad promovida por la empresa” (Vanoutrive, Jourquin, 2010, p. 12). En este sentido, tiene el Teletrabajo una intención no solo de generar medidas que eviten el desplazamiento entre sitios, así como contribuir a la satisfacción del cliente en su lugar de domicilio. Por ello, debe tenerse como factor primordial “la eliminación o reducción de la frecuencia de desplazamiento o del tiempo de desplazamiento, ya que parecen ser los

motivos más fuertes para adoptar el Teletrabajo” (Bailey, Kurland, 2002, p. 383). Es decir, no solo implica mejora en desplazamientos, sino que debe mirarse holísticamente el Teletrabajo como una estrategia que busque la mejora en el desarrollo organizacional de las empresas por lo que “existen objetivos socioeconómicos, empresariales y de los trabajadores, quienes están involucrados en el desarrollo de esta nueva modalidad” (Escalante y otros, 2006, p. 28).

Debe anotarse que si bien, en sí mismas consideradas, las nuevas tecnologías no son la causa del desempleo, pues sólo son destructivas cuando se torna inflexible el régimen contractual de trabajo, por lo que pueden representar, en abuso de ellas, una afectación injusta a los derechos fundamentales entre otros, a la dignidad humana, a la intimidad, al tiempo libre, al libre desarrollo de la personalidad y otros tantos asociados que posibilitan al ser humano ser algo más que un ser viviente que trabaja, así como en la garantía de la Seguridad Social de los trabajadores, por consiguiente “es necesario repensar las organizaciones y los países, para permitir la introducción de estas tecnologías y sin afectar la seguridad laboral, ni social de las personas” (Osio, 2010, p. 96). En este sentido, el Teletrabajo permite la realización de “procesos laborales completamente transparentes y además altamente productivos, en donde con el compromiso de las partes y basados en esquemas de mutua confianza, con responsabilidades concretas, métricas o indicadores evidenciables y cuantificados en el tiempo, se generan altos niveles de productividad y eficiencia laboral” (Castillo, 2010, p. 5).

En las relaciones laborales actuales la estricta separación entre la vida privada y la vida profesional se vuelve un terreno delicado fundamentalmente con la llegada de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación. “Es por ello que en el ámbito internacional se han adoptado medidas encaminadas a garantizar la aplicación de la legislación laboral y a evitar por ejemplo, abusos en las jornadas laborales, sancionar la discriminación entre los teletrabajadores y los empleados convencionales, la defensa a la intimidad del teletrabajador, la garantía del descanso remunerado, entre otras” (Barona, 2014, p. 198). En efecto, la legislación internacional y nacional se ha adaptado a estas estrategias y se enmarcan en un proceso de gestión del cambio organizacional que busca preparar la

estructura necesaria y a las personas involucradas para ser exitosos en su aplicación. Se puede mencionar que el “Teletrabajo, representa una opción viable y efectiva en concordancia con un sistema más renovado e igualitario de protección que permite a mujeres y hombres con responsabilidades laborales familiares, en ciertas etapas de sus trayectorias laborales, poder asumirlas sin desconectarse de sus empleos” (Díaz, 2015, p. 41).

De igual manera, como la concepción de muchos autores se ha enfatizado en señalar que este mecanismo de trabajo debe orientarse a mejorar el proceso productivo, permitiendo garantías al teletrabajador, quien accede a éste por consenso con el empleador por condiciones de salud, pero más que ello por su rendimiento laboral sobresaliente o alto tanto en el sector privado como público, esto es como un estímulo a la labor encomendada en el logro efectivo y eficiente en los resultados guiados por el cumplimiento de los objetivos organizacionales, corrobora lo anterior que “la mayoría de empresas y organizaciones utilizan criterios basados en la presencialidad a la hora de valorar el trabajo de sus profesionales y, como consecuencia, establecer políticas de ascensos o promociones” (Pérez, Gálvez, 2009, p. 70). Ahora bien, debe tenerse en cuenta que el Teletrabajo debe tener unos requisitos esenciales para su implementación como son que las responsabilidades se puedan desarrollar fuera de las oficinas centrales de la empresa. Además se debe contar con las tecnologías de la información y comunicación necesarias para adelantar las actividades relacionadas sin riesgos de seguridad, servicio y resultados. A contrario sensu, son cargos no sujetos de Teletrabajo los cargos de atención al público, registro de documentación permanente, producción industrial y cualquier función que requiera necesariamente la prestación de servicios de manera presencial.

De conformidad con lo establecido en el artículo 11 de la Decisión 584 de la Comunidad Andina de Naciones, “en todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales. Estas medidas deberán basarse, para el logro de este objetivo, en directrices sobre sistemas de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y su entorno como responsabilidad social y empresarial.” (Comunidad Andina de Naciones, 2004). Es deber de los empleadores garantizar las condiciones laborales de sus trabajadores con base

al deber de custodia, implicando la posibilidad de que éstos cuenten con garantías de bienestar al trabajador y a su descanso obligatorio, desprendiéndose de las labores que desarrollan.

La adopción e implementación permite la consensualidad entre las partes del trabajo, el empleador quien busca mejorar la productividad y el trabajador, quien asumiendo una aptitud responsable con herramientas digitales necesarias tendrá en su hogar una mejor relación familiar y evitará costos, estrés en desplazamientos hacia el sitio de trabajo fijado por la organización, permitiendo que se mantenga al trabajador motivado, inspirado y comprometido con su trabajo, lo cual le permitirá al empleador obtener mejores resultados, es por esto que se hace necesario realizar un análisis de sus condiciones laborales y de sus actitudes y aptitudes, para lograr optimizar su desempeño.

En este sentido, en el Teletrabajo se deben tener en cuenta las ideas actuales del Talento Humano en el liderazgo, compromiso, incentivos a trabajadores, por lo que el líder debe crear visión, definir planes de acción, hacer seguimiento y retroalimentación, promover el trabajo en equipo para fortalecer las competencias de los trabajadores, los cuales podrán escuchar y aclarar necesidades, establecer acuerdos de compromiso, podrán ejecutar tareas a tiempo y con claridad, trabajar en equipo, promover y aplicar el autocuidado y el autocontrol como herramientas necesarias para el tratamiento de riesgos.

Además, las tecnologías de la información no son malas en sí, por el contrario, deben ser objeto de utilización razonable, lo cual implica la regulación del tema, que se sustente en tópicos generales del Derecho, capaces de perdurar ante la permanente y necesaria renovación tecnológica; buscando mejorar las relaciones entre empleadores y trabajadores.

En efecto, el trabajo debe adecuarse a los cambios, a las nuevas tecnologías, a la falta de fronteras, a las nuevas generaciones que viven y no toman al trabajo como la razón para vivir (Díaz, p. 50). Por ello es necesaria la regulación jurídica del Derecho como ciencia que busque la regulación de relaciones laborales en las cuales se aborden los riesgos derivados

de las nuevas tecnologías que han posicionado a la información como el principal activo del siglo XXI, además que han permitido la interconexión de seres humanos, superando las barreras de tiempo y espacio, y demostraron que el conocimiento y la inteligencia son las mayores riquezas de la humanidad. Por ello, es necesario que se mantenga una buena relación entre trabajador y su ambiente laboral, esto es, su entorno laboral, lo que sin duda le generará una satisfacción personal que se verá reflejada en su rendimiento y desempeño, teniendo presente que el Talento Humano en la organización es el factor que genera mayor valor, siendo preciso entonces tener claro que con la interacción y articulación que permita compenetrar esfuerzos a fin de lograr objetivos institucionales, en la medida en que se mantenga motivado, inspirado y comprometido con su trabajo, se obtendrán mejores indicadores y estadísticas.

Al mismo tiempo, si bien el uso de herramientas digitales y electrónicas genera ventajas competitivas a las organizaciones, “no es menos cierto también, que puedan producirse conflictos de intereses entre el empresario y los trabajadores derivados del uso de estas herramientas de trabajo. Dada la escasez de normas claras al respecto, surgen problemas derivados de la mayor información obtenida a través de nuevos medios” (López, 2017, p. 2). Por ello, es innegable las ventajas que ha generado la tecnología y el acceso a Internet desde cualquier parte del mundo, el conocimiento y las comunicaciones permite estar permanentemente conectados, pero su mala utilización y exigencia de algunos empleadores están afectando a la vida personal, y a la conciliación de la vida personal y familiar, con consecuencias cada vez más importantes sobre la salud de los trabajadores.

Por ello, el Teletrabajo exitoso implica el equipo efectivo con mayor uso de las Tecnologías de la Información que tenga claridad en las metas, funciones y reglas bien definidas, fomente la comunicación y comportamientos efectivos, desarrollo de procedimientos correctamente establecidos, permita la toma de decisiones efectivas, genere liderazgo aceptado y enfocado a resultados, genere confianza y conciencia en el desarrollo de los procesos.

Una organización que fomente el Teletrabajo está enfocada en procesos, fomenta políticas de bienestar al trabajador y entiende que contribuye a la mejora de la productividad, así como de la forma de organización del Talento Humano.

Ahora bien, a nivel jurisprudencial, la Corte Constitucional en Sentencia C-337 de 2011 desarrolla la figura del Teletrabajo, ratificando que se deben garantizar a los teletrabajadores el subsidio familiar y todas las garantías propias de un trabajador que se encuentra en las instalaciones de una empresa.

De igual manera, la Corte Constitucional ha amparado los derechos de las personas con discapacidad, justificando la adopción e implementación del Teletrabajo como medida de garantía constitucional, es así como “para el caso de la población en condición de discapacidad, el Teletrabajo se concibe como un instrumento para combatir las barreras de acceso físicas que normalmente tienen estas personas para obtener y mantener un empleo. De esta manera, la flexibilización de los elementos clásicos del contrato de trabajo, como ocurre con la jornada laboral en las instalaciones convencionales destinadas por el empleador, evita que el transporte o la necesaria adecuación del lugar de trabajo se tornen como límites que impidan la realización de sus derechos” (Corte Constitucional, 2016, Sentencia T-254).

En el mismo sentido, la Corte en providencia de fecha 3 de marzo de 2014 conminó a la entidad accionada Fúndete en acción de tutela promovida por el señor Martín Antonio Flye Moreno, quien ostentó la condición de trabajador de la entidad pública al análisis de la posibilidad de que la reubicación del trabajador afectado en su salud se diera a través de la modalidad de Teletrabajo, pues bien, es evidente que esta figura podría beneficiar a aquellas personas cuyas limitaciones afecten principalmente su libre locomoción.

En efecto, en esta providencia la Corte indicó que “no resulta razonable asumir que en tales casos resulta imperativo implementarla por el solo hecho de que el trabajador la solicite, y al margen de cualquier otra consideración, entre ellas, la naturaleza de las actividades que éste cumpla y la posibilidad de desarrollarlas bajo este sistema con los mismos niveles de

eficiencia y oportunidad que pueden lograrse bajo la usual modalidad presencial” (Corte Constitucional, 2014, Sentencia T-108).

En este orden de ideas, la Corte ampara el derecho a la estabilidad laboral reforzada entendida como la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido. Dicha garantía fue una conquista del pasado que cada vez se hace más exótica, pues con la llegada del fenómeno de la globalización las empresas sintieron la necesidad de manejar su nómina como un fuelle, a través del Teletrabajo como medida laboral con enfoque de derechos humanos ligados al derecho constitucional de igualdad material.

Por ello, las relaciones laborales en el marco del Teletrabajo son iguales a las contempladas en el Código Sustantivo del Trabajo. Por lo anterior es evidente que, pese a que la actividad se realiza en un lugar distinto al de la sede de trabajo, existe una relación laboral plena entre el teletrabajador y su empleador.

- **Percepción de las garantías laborales y de la Seguridad Social de los teletrabajadores en Colombia.**

En este subcapítulo se buscará conocer la percepción de 4 personas que han tenido la oportunidad de conocer sobre el tema, por experiencia propia o de terceros allegados a ellos, a través de un ejercicio investigativo desarrollado de forma puntual y precisa, para lo cual se tomarán los testimonios recopilados de algunos individuos a los cuales se les ha aplicado o han visto aplicar el Teletrabajo, con base a las siguientes preguntas:

- ¿Está o ha estado usted vinculado laboralmente a través de la modalidad de Teletrabajo?
 1. He estado. Durante un tiempo estuve vinculado a una empresa de desarrollo tecnológico la cual, por la naturaleza de su servicio, brindaba asistencia y soporte técnico a diferentes compañías en sus áreas de sistemas.
 2. No lo he estado como tal, pero sí he recibido mucha capacitación sobre el tema debido a mi trabajo en la Contraloría Distrital.
 3. He tenido trabajadores vinculados a través de la modalidad.
 4. Actualmente me encuentro vinculado laboralmente a una institución educativa cuya modalidad virtual en ocasiones me permite teletrabajar.

Frente a los encuestados se pudo evidenciar que hay empleadores y trabajadores que han estado vinculados a la figura del Teletrabajo, solo uno de estos ha indicado que ha recibido mucha capacitación al respecto en una entidad pública.

- ¿Ha tenido usted compañeros o colegas vinculados mediante la modalidad de Teletrabajo?
 1. De hecho, éramos un grupo de ingenieros de soporte los que trabajábamos a través de la modalidad.
 2. Sí, de hecho, la entidad está en proceso de acogerse a unos parámetros gubernamentales los cuales exigen que las entidades públicas apunten a implementar la modalidad masivamente a cambio de beneficios de diferente índole.
 3. He conocido colegas empresarios con experiencias similares y de hecho fue por sus testimonios que me decidí por ponerla en práctica en mi empresa, con resultados buenos y malos debo decir.

4. Tengo compañeros en la institución que también realizan jornadas de Teletrabajo.

Frente a este interrogante se puede señalar que los entrevistados conocen de casos de colegas o compañeros que los han vinculado a través de la modalidad de Teletrabajo. Esto implica que la figura se está utilizando y hay referencias de consulta.

- ¿Conoce usted las condiciones y características del Teletrabajo?
 1. Sí claro, estuve vinculado a través de la modalidad por alrededor de 2 años. Me pareció una muy buena experiencia, aunque demanda mucha organización y disciplina en todo sentido.
 2. No por experiencia propia, pero sí me he tomado el trabajo de conversarlo con compañeros quienes ya se encuentran laborando a través de la modalidad y puedo concluir que es una forma de trabajar muy novedosa y provechosa. Flexible en todo caso.
 3. Sí. Aunque inicialmente me fue un poco difícil manejar la situación por el tema de horarios y cumplimiento de objetivos y metas. Pero con el tiempo y la experiencia he aprendido a organizar los controles y manejos necesarios para garantizar el éxito de las funciones del cargo.
 4. De hecho, no las tengo claras, pienso que no deben variar mucho con respecto del trabajo presencial, aunque sí considero al Teletrabajo como una alternativa laboral muy conveniente, sobre todo porque brinda a aquellos que laboramos en distintas empresas simultáneamente la posibilidad de organizar mejor nuestro horario.

Frente a esta pregunta se denota que la mayoría, tres (3), conoce las condiciones y características del Teletrabajo, que al principio fue difícil, pero con el tiempo y la experiencia han aprendido a organizar los controles y manejos necesarios para garantizar el éxito de las funciones del cargo.

- ¿Considera usted que las garantías del Teletrabajo son iguales a las percibidas a través de un contrato de trabajo presencial?
 1. Por la experiencia que tuve pienso que sí. Realmente todo se manejó de forma muy prolija por parte de la empresa. Nuestros derechos y deberes, incluso funciones, no distaban ni nos sentíamos discriminados u olvidados con respecto a nuestros compañeros presenciales.
 2. Hasta el momento no he notado diferencia alguna, mis compañeros me comentan que no han desmejorado sus condiciones ni se han sentido apartados. La relación con sus superiores sigue siendo igual y de hecho han mejorado sus prestaciones y aumentado su productividad.
 3. He tratado de que sí lo sean, priorizando siempre la parte del talento humano del teletrabajador. No quiero causar sensaciones de desconfianza o predisposición hacia los trabajadores que se vinculen a través de esta figura solo por el hecho de no tenerlos bajo mi disposición. Yo pienso que, de igual modo, por ser trabajo a distancia, no puede ser lo mismo que una labor ejercida presencialmente en la empresa.
 4. Hasta donde tengo entendido sí, incluso pienso que al teletrabajador se le trata con más flexibilidad y se le brinda mayor autonomía, lo que en mi caso es muy positivo. Nunca he sentido un trato distinto en mis jornadas como teletrabajador.

La percepción de los entrevistados es que son iguales las garantías del teletrabajador al trabajador presencial, lo cual le brinda más flexibilidad y mayor autonomía, lo que es muy positivo tanto para la organización como para el trabajador. Es importante en este punto considerar que se busca el mejoramiento de la productividad de la empresa a través de vincular a este modalidad trabajador con desempeño bueno o excelente en sus labores, independientemente de la condición de salud que tenga, pues si se otorga mayor autonomía al trabajador debe el empleador tener la confianza necesaria de que realice las actividades de forma remota para el logro de los objetivos de calidad que se ha propuesto la organización en el cumplimiento de la misión y la visión que se ha planteado a fin de generar la satisfacción al cliente.

- ¿Cree usted que el Teletrabajo se aplicará masivamente en Colombia? En caso de hacerlo, ¿cree que sería beneficioso?
 1. Considero que sí, aunque también creo que necesita una gran disposición por parte del Estado y los empleadores, puesto que requiere una planificación y una logística considerable. No es solo tener un trabajador laborando desde su hogar, es tenerlo y mantenerlo laborando productivamente de la misma forma en la que laboramos en las instalaciones de la empresa o bajo su supervisión.
 2. Por supuesto, por el simple hecho de que la globalización nos conduce a eso. Aunque es importante anotar también que debe ser una implementación paulatina, donde se le dé prioridad a los empleados capaces y con las condiciones idóneas para desarrollarse en la modalidad. De lo contrario, podrá ser contraproducente.
 3. Tengo entendido que ya se está aplicando en muchas empresas, yo soy partidario de que se masifique incluso. Para uno como empleador tiene muchas ventajas, sobre todo a la hora del manejo de personal. Si bien no todo es positivo, considero que ofrece muchas más ganancias que pérdidas.

4. Pienso que hacia eso debemos apuntar todos como integrantes del mundo laboral, puesto que puede ser una solución latente al problema de la contaminación ambiental producida en mayor medida por la enorme cantidad de vehículos en el tráfico de las grandes ciudades. También creo que agrandaría las posibilidades de muchos ciudadanos de poder vincularse laboralmente. Todo depende de la voluntad de los empleadores.

Frente a este interrogante se percibe en los entrevistados que el Teletrabajo puede ser aplicado masivamente en Colombia y resultaría ser beneficioso, coinciden en que debe ser un objetivo a mediano plazo a desarrollar por el grueso del poder industrial colombiano, puesto que, en la teoría, representa un panorama alentador sobretodo en estos tiempos de desempleo al alza.

CONCLUSIONES

A manera de conclusiones se permiten decantar las siguientes precisiones así:

- Se debe tener en cuenta que una vez realizada la labor investigativa se obtuvieron marcadas opiniones, indicando en primera instancia que las personas empleadas en la modalidad del Teletrabajo tienen los mismos derechos colectivos que quienes trabajan en los establecimientos de la persona empleadora.
- En relación al acápite de Antecedentes del Teletrabajo se puede indicar que la historia y la creación del Teletrabajo se ha generado para suplir necesidades empresariales en la crisis del transporte en los Estados Unidos en la década de los 70', con el fin de evitar el desplazamiento de las personas a los sitios habituales de trabajo y seguir con la producción de bienes y servicios en dicho país.
- En cuanto al acápite del Recorrido del Teletrabajo desde el ámbito internacional se puede indicar que ha tenido un avance a nivel internacional desde Europa, aterrizando

en Colombia donde se han dado mejoras en la modalidad como el consentimiento de las partes contractuales, remuneración, formación y capacitación, políticas de confidencialidad y protección de los datos de la empresa, protección de la salud, seguridad e higiene, sistema de control.

- Referente a las Garantías laborales y de la Seguridad Social de los teletrabajadores colombianos se puede concluir que los trabajadores cobijados bajo el Teletrabajo cuentan con las mismas garantías laborales y de Seguridad Social del trabajador tanto individual como colectivamente, y que se respetan todos sus derechos sin considerar su modalidad.
- Considerando las Posturas doctrinales y jurisprudenciales referentes al Teletrabajo, se puede afirmar que existen una serie de autores y juristas que definen la modalidad como una alternativa naciente y de hecho muy conveniente para la nueva etapa de globalización que arroja a nuestra sociedad. Consideran estos muy acertada la masificación de la modalidad por el hecho de agrandar el espectro de posibilidades para vincular laboralmente a un ciudadano.
- En relación a la Percepción de las garantías laborales y de la Seguridad Social de los teletrabajadores en Colombia, se puede indicar que es una medida alternativa importante tanto para las organizaciones como trabajadores, pues permite a las primeras garantizar derechos a personas en condición especial pero también mejorar productividad, atender y satisfacer clientes en diferentes lugares para que cuenten con cercanía de la empresa para satisfacer sus necesidades, y que a su vez permita al trabajador la realización de actividades garantizando sus derechos y permitiendo que puedan compartir vida familiar desarrollando sus labores.
- Finalmente, se debe indicar además, que es importante dejar claras las responsabilidades de las partes contratantes, señalando límites entre la vida familiar y laboral, consultar al trabajador cuando puede ser objeto de visita, es decir garantizar

la privacidad y derechos fundamentales del trabajador. Se reafirma que el Teletrabajo se caracteriza por cumplir con los mismos derechos y obligaciones que se derivan de un contrato de trabajo. En consecuencia, los aspectos relacionados con la Seguridad Social deben ser tenidos en cuenta al momento de celebrar el contrato de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- Arredondo, D y Granda, A (2015) Teletrabajo: la asertividad como estrategia de comunicación en el mundo laboral. Revista Reflexiones y saberes, 3 (4) 48-55. Recuperado de <http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaRyS/article/view/731/1258>
- Bailey, D; Kurland, N (2002) Una revisión de la investigación del teletrabajo: dirección nuevas direcciones y lecciones para el estudio del trabajo moderno. Revista de organización y comportamiento
- Barba, A. (2010) Frederick Winslow Taylor y la Administración Científica: Contexto, Realidad y Mitos. Revista Gestión y Estrategia, (38). Recuperado de <http://gestionyestrategia.azc.uam.mx/index.php/rge/article/view/103/96>
- Barona, R (2014) El principio de estabilidad laboral, Bogotá D.C: ediciones Nueva Jurídica
- Bojarov, S (2008) CEPAL, documento de grupo de trabajo eLAC 2007, meta 5 Celac 2007 legislación y normatividad. Informe sobre legislación y normativa vinculada al teletrabajo en América Latina y el Caribe. Recuperado de http://www.cepal.org/soinfo/noticias/2/3222/GdT_eLAC_meta_5.pdf
- Bonilla, L; Plaza, D; Soacha, G y Riaño, M (2014) Teletrabajo y su Relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo. Bogotá D.C: Revista Ciencia y Trabajo, AÑO 16 | NÚMERO 49 | enero / abril. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v16n49/art07.pdf>
- Castillo, E (2010) Teletrabajo, una opción de productividad y eficiencia real para las organizaciones. Revista Virtual Universidad Católica del Norte, núm. 31, septiembre-

diciembre. Fundación Universitaria Católica del Norte. Medellín. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/1942/194214587001.pdf>

Comunidad Andina de Naciones (2004) Decisión 584. Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, Guayaquil-Ecuador, 7 de mayo. Recuperado de <http://www.sice.oas.org/trade/junac/decisiones/DEC584s.asp>

Congreso de la República (16 de julio de 2008) Ley 1221. DO 47.052

Corte Constitucional (17 de mayo de 2016) Sentencia T-154. M.P. Dr. Luis Guerrero Perez

Corte Constitucional (3 de marzo de 2014) Sentencia T-108. M.P. Dr. Gabriel Mendoza Martelo

Diaz, V (2013) Teletrabajo: una nueva modalidad organizacional. En: Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de (ADAPT). Revista Internacional y Comparada de relaciones laborales y derecho del empleo. Recuperado de ejcls.adapt.it

Dvorak (1992) Las razones para su desarrollo en EEUU son las siguientes descentralizaciones de las empresas. Recorte de gastos. Recuperado de <http://tecnologiaedu.us.es/cursos/28/html/cursos/11/2.htm>

Escalante, Z y otros (2006) El teletrabajo y sus implicaciones legales en el estado Zulia. Revista Gaceta Laboral. Vol. 12. Universidad del Zulia. Venezuela. Fuente: <http://www.scielo.org.ve/scielo>

López, G (2017) Doctrina jurisprudencial del tribunal europeo de Derechos Humanos sobre el control de las comunicaciones electrónicas en el trabajo: ¿el fin de una eterna

cuestión? Revista de Estudios Europeos No. 69, enero-junio, 2017, 5-16 ISSN: 2530-9854. Recuperado de <http://www.ree-uva.es/>

Martinez, A; Pérez, M y Vela, M (2006) Teletrabajo y flexibilidad: efecto moderador sobre los resultados de la empresa. Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa

Moliner, M (1989) Diccionario de uso del Español, de Moliner, pp. 1279, 1352 y 1353)

Nilles, J (2005). Llevar el trabajo al trabajador en lugar del trabajador al trabajo, (Telecommuting). Recuperado de http://www.caminandoutopias.org.ar/institucional/que_es_el_teletrabajo.php

Organización Internacional del Trabajo (2002) Convenio sobre teletrabajo. Revista de la Organización Internacional del Trabajo

Osio, L (2010) El Teletrabajo: Una opción en la era digital Observatorio Laboral Revista Venezolana, vol. 3, núm. 5, enero-junio. Universidad de Carabobo Valencia, Venezuela. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2190/219014912006.pdf>

Pérez, C; Gálvez, A (2009) Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Revista Athenea Digital - núm. 15: 57-79. Recuperado de <https://www.raco.cat/index.php/Athenea/article/view/130689/180431>

Presidencia de la República (30 de abril de 2012) Decreto 884. DO 48.417

Presidencia de la República (5 de agosto de 1950) Decreto Ley 2663. DO 27.407

Tobio y Casado (1995) El Trabajo del Futuro. Recuperado de <http://ruc.udc.es/dspace/>

bitstream/2183/924/1/DOLDAN%20Y%20PI%C3%91EIRO%20%20El%20teletrabajo%20en%20el%20a20ambito%20del%20 analisis%20y%20desarrollo.pdf

Vanoutrive, T; Jourquin, L (2010) Medidas de gestión de la movilidad por parte de los empleadores: visión general y análisis exploratorio para Bélgica. Revista europea de transporte e infraestructura. Recuperado de <https://biblio.ugent.be/publication/1003009>

Verano, D; Suarez, H y Sosa, S (2013) El teletrabajo y la Mejora de la movilidad en las Ciudades. Departamento de Economía y Dirección de Empresas, Facultad de Economía, Empresa y Turismo, Universidad de Las Palmas de Gran Canaria. Recuperado de <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1135252313000154?token=B199BA753817328D518998FA65309D411A38A9BCC9099559D56D39AE4B08F48600D269C8ABD4B5EA7A18E26A88C006B3>