

TRABAJAR DESDE CASA: Posibilidades y desafíos



©Todos los derechos reservados.

Bajo sanciones establecidas en las leyes, queda rigurosamente prohibida, sin autorización escrita de los titulares del Copyright, la reproducción total o parcial de esta obra por cualquier medio o procedimiento, comprendidos la reprografía y el tratamiento informático, así como la distribución de ejemplares mediante alquiler o préstamo público.

Las contribuciones publicadas en la Colección Trabajo y Sociedad son responsabilidad exclusiva de sus respectivos autores y no comprometen la posición oficial de ninguna instancia institucional.

Editores:

Alberto Echavarría Saldarriaga

Juliana Manrique Sierra

Autores:

Camilo Fernández Londoño

Juanita Vieco Giraldo

Catalina Sepúlveda Zea

Juliana Restrepo Zuleta

Enán Arrieta Burgos

Centro de Estudios Sociales y Laborales (CESLA)

Tiraje:

Digital

Diseño y diagramación:

Centro de Estudios Sociales y Laborales (CESLA)

cesla@andi.com.co

www.andi.com.co

Medellín, Colombia

Julio de 2020.

Índice

2 Aliados CESLA	3 Introducción
4 Marco conceptual y jurídico	11 Metodología
15 Resultados	23 Desafíos frente a la regulación actual
30 Conclusiones	32 Referencias

Aliados CESLA



Introducción

La COVID-19, más allá de todos sus efectos negativos en términos sociales, económicos y en la salud pública, ha ocasionado que se comenzaran a discutir temas de los que antes no se hablaba mucho: epidemiología, curva de contagios, aislamiento, rentas básicas y trabajo en casa, son algunos de los temas que se han vuelto comunes en nuestro vocabulario. Por esto, en el CESLA, encontramos la necesidad de aportar a la discusión alrededor del trabajo que se viene realizando de forma remota desde casa, analizando sus implicaciones sociales, económicas y jurídicas.

El Gobierno Nacional, antes de decretar la primera medida de aislamiento preventivo obligatorio a causa del coronavirus, invitó a todas las empresas a enviar a sus empleados a trabajar desde sus casas. Durante el desarrollo de la pandemia, esta invitación se mantuvo y ahora, meses después, es una realidad manifiesta que el trabajo desde casa va a perdurar incluso luego de superar por completo esta crisis. Desde el Congreso de la República, ya se discuten proyectos de ley para reglamentar esta modalidad de trabajo. En el Ministerio de Trabajo, asimismo, ha impartido algunos lineamientos para diferenciar el teletrabajo del trabajo en casa. No obstante, aún hay muchas preguntas que, desde los datos y desde la visión jurídica, no se han resuelto, con lo cual, se torna más difícil la discusión política y se incrementan las probabilidades de tomar decisiones posiblemente equivocadas.

A partir de lo anterior el CESLA se planteó las siguientes preguntas de investigación con el fin de contribuir a encaminar las discusiones de política pública hacia argumentos soportados en evidencias: ¿Qué porcentaje de los trabajadores pueden trabajar desde sus casas? ¿Quiénes son los que pueden hacerlo y qué características socioeconómicas tienen? Y, finalmente, desde lo jurídico: ¿Cómo el marco regulatorio vigente podría desincentivar el trabajo en casa a futuro? Y, ¿Qué consideraciones debería tener la reglamentación sobre el trabajo desde casa, para proteger al trabajador y, al mismo tiempo, incentivar la modalidad y la productividad empresarial?

Para intentar dar respuesta a estos interrogantes, establecimos, en una primera sección, un marco jurídico y conceptual de las definiciones y requisitos establecidos en la reglamentación actual. En un segundo apartado, esbozamos la metodología estadística utilizada para las estimaciones que se realizaron. En el tercer capítulo presentamos los resultados de estas estimaciones en cuanto al porcentaje de personas que pueden trabajar desde casa y su caracterización socioeconómica. La cuarta sección enmarca la problemática jurídica de la reglamentación actual y detalla los elementos a tener en cuenta para una nueva reglamentación. Finalmente, esbozamos algunas conclusiones generales del estudio.

Marco conceptual y jurídico

En primer lugar, es importante aclarar que la definición del teletrabajo es compleja, dado que es un concepto que puede ser comprendido desde múltiples perspectivas. Para la OIT, el teletrabajo se expresa “como una forma de organización del trabajo con las siguientes características: a) el trabajo se realiza en un lugar distinto del establecimiento principal del empleador o de las plantas de producción, de manera que el trabajador no mantiene un contacto personal con los demás colegas de trabajo, y b) las nuevas tecnologías hacen posible esta separación al facilitar la comunicación” (OIT, 2016, pág. 3). En esta concepción, el acceso a las tecnologías y a la conectividad es fundamental para la implementación de este modelo laboral de trabajo remoto.

Aspectos jurídicos sobre el trabajo en casa y el teletrabajo

En la normativa colombiana trabajar desde casa se puede realizar por medio de dos figuras jurídicas diferentes: el trabajo en casa y el teletrabajo. Si bien ambas consisten en realizar el trabajo desde un lugar diferente al sitio específico de trabajo, difieren tanto en su reglamentación como en sus requisitos esenciales.

La figura del trabajo en casa —o, más bien, desde casa, para no confundirlo con las tareas domésticas—, es la que se ha implementado, en la coyuntura de la pandemia, por un número significativo de empresas, que tienen la intención de continuar ejecutando sus actividades económicas y los contratos laborales de sus colaboradores durante el aislamiento preventivo obligatorio decretado

por el Gobierno Nacional. Esta figura permite que el trabajador realice las funciones desde un lugar diferente a las instalaciones de la empresa de manera excepcional, ocasional o temporal, como lo establece la Circular 021 de 2020 expedida por el Ministerio del Trabajo.

Si bien esta figura no cuenta con una reglamentación legal específica, ni se exigen los mismos requisitos para su aplicación en comparación con el teletrabajo, el Ministerio de Trabajo, por medio de la Circular 041 de 2020, impartió los lineamientos básicos que se deben atender durante la utilización de esta figura. Así, precisó las siguientes condiciones para el trabajo en casa:

- (i.) Es la misma relación laboral, por lo que no se requiere ningún cambio contractual, pues se continúan realizando las mismas funciones y se devenga el mismo salario pactado inicialmente, salvo que exista mutuo acuerdo.
- (ii.) Durante la ejecución del trabajo en casa, se deben respetar los tiempos de descanso del trabajador, así como la jornada laboral pactada, salvo contingencias que requieran atención inmediata.
- (iii.) El empleador debe definir los instrumentos, forma de evaluación y seguimiento de las tareas asignadas, obedeciendo a criterios, estándares y objetivos.
- (iv.) Se debe incluir la modalidad de trabajo en casa dentro de la metodología de plan de riesgos y seguridad y salud en

el trabajo (SST), así como, notificar a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) la implementación de esta figura indicando modo, tiempo y lugar.

(v.) Continuamente se debe realizar el seguimiento al estado de salud de los trabajadores.

Teniendo en cuenta la realidad actual, en la que un gran número de trabajadores se encuentran desarrollando las obligaciones laborales desde casa, el Gobierno Nacional por medio del Decreto 771 de 2020, estipuló de manera transitoria un auxilio económico de conectividad. Auxilio que será reconocido por el empleador a los trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes y por un monto igual al establecido para el auxilio de transporte (\$102.854)¹

Cabe resaltar, que estos dos auxilios no podrán ser acumulables, es decir, solo serán beneficiarios aquellas personas que no se encuentren devengando el auxilio de transporte por no desplazarse a las instalaciones del empleador, teniendo en cuenta que la naturaleza de cada uno es diferente. Por un lado, el auxilio de transporte busca subsidiar el costo de movilización de los empleados desde su casa al lugar de trabajo, y el auxilio de conectividad pretende ser empleado para cubrir gastos en los servicios de conectividad requeridos por los trabajadores para continuar el desempeño de sus labores desde sus residencias. Así como tampoco aplicará para aquellos que, con

antelación a la pandemia, se encontraban dentro de la figura del teletrabajo.

Asimismo, esta medida tiene un carácter temporal y estará vigente mientras continúe vigente la emergencia sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y de Protección Social con ocasión de la pandemia derivada del Coronavirus COVID-19.

El teletrabajo, por su parte, es una modalidad regulada desde la Ley 1221 de 2008. Está definida 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” (Ley 1221 de 2008).

Esta modalidad puede desarrollarse de tres maneras diferentes, como lo estipula la Ley 1221:

- *Autónomos: son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y solo acuden a la oficina en algunas ocasiones.*
- *Móviles son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la*

¹ Auxilio de transporte 2020

comunicación, en dispositivos móviles.

- *Suplementarios, son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.*

Si bien esta figura comprende los lineamientos mencionados para el trabajo en casa, exige, adicionalmente, procesos como la visita al puesto de trabajo, modificación en la modalidad contractual, creación de nuevos compromisos, planeación, autoevaluación y acuerdos entre empleador y empleado. Estos procesos de adaptación se reglamentaron por medio del Decreto 884 de 2012.

Así, a diferencia del trabajo en casa, el teletrabajo requiere una modificación contractual o un documento adicional que consigne la voluntad de las partes de modificar la modalidad de la prestación del servicio por parte del trabajador (en caso de que existiera una relación contractual anterior).

El contrato que regule la modalidad de teletrabajo, además de contener los elementos esenciales estipulados en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo, deberá indicar los siguientes elementos, como lo exige el artículo 3 del Decreto 884 de 2012:

1. *Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio.*
2. *Determinar los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la*

responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.

3. *Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.*
4. *Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.*

Asimismo, se impone la obligación al empleador de modificar el reglamento interno de trabajo con el fin de incluir las normas pertinentes sobre la modalidad de teletrabajo en la empresa. Deberá entonces establecer e informar el uso adecuado de los equipos y de la seguridad de la información que maneje el teletrabajador, la política de confidencialidad y protección de datos, así como, en general, cualquier procedimiento, política o sanción asociada al ejercicio del teletrabajo.

En ese mismo sentido, es responsabilidad del empleador brindar todas las herramientas y los equipos necesarios para el desarrollo de las funciones contratadas, así como asumir los costos de internet, energía o demás gastos en los que se incurra el trabajador para la ejecución de las funciones, como se estipula en el numeral 7 del artículo 6 de la Ley 1221.

Uno de los principales aspectos a tener en cuenta es la posibilidad de reversibilidad del teletrabajo. El carácter reversible del teletrabajo consiste en la posibilidad que tiene el teletrabajador, que anteriormente prestaba los servicios de manera presencial y posteriormente acepta voluntariamente la

modalidad de teletrabajo, de poner fin a esta modalidad en cualquier momento y retornar a su puesto habitual de trabajo en las instalaciones del empleador.

Por otra parte, otro aspecto a evaluar es la obligación, a cargo del empleador, de incluir en esta modalidad un plan de gestión de SST, para lo cual deberá inspeccionar el puesto de trabajo del teletrabajador. Al ser uno de los requisitos fundamentales para la implementación de esta figura, se explicará con más detenimiento a continuación.

El teletrabajo y los riesgos laborales

Uno de los temas que generan más inquietudes sobre el teletrabajo y, especialmente, el trabajo en casa, es la cobertura en materia de riesgos laborales de los teletrabajadores o trabajadores en casa. Surgen preguntas como: ¿qué se considera accidente laboral?, ¿cómo debe obrar el empleador ante la ocurrencia de un accidente de trabajo?, ¿cuáles son las responsabilidades

del trabajador, la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y el empleador? Y: ¿en qué casos responde la ARL o el empleador por la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad laboral?

En el teletrabajo, en materia de riesgos laborales, la Ley 1221 de 2008 establece, en el numeral 6 del artículo 6, que una de las garantías de los teletrabajadores es la igualdad en comparación con los demás empleados. Esto, a su vez, implica la protección en materia de seguridad social, incluyendo los riesgos profesionales. Tendrán, entonces, un tratamiento de conformidad con lo previsto para el régimen general de seguridad social.

El artículo 6 de la Ley 1221 remite a la regulación actual sobre riesgos laborales de cualquier tipo de trabajador. Es así que, con relación al teletrabajo, la normativa de riesgos laborales y de seguridad y salud en el trabajo (SST) se encuentra, de forma equivalente, en las siguientes normas:

Tabla 1: Normativa de riesgos laborales en relación al teletrabajo

Norma	Contenido
Ley 9 de 1979	Código Sanitario Nacional.
Resolución 2400 de 1979	Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad de establecimientos de trabajo.
Ley 776 de 2002	Normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Laborales.
Ley 1221 de 2008	Normas para promover y regular el teletrabajo.
Decreto 884 de 2012	Reglamentación de la Ley 1221 de 2008.
Sentencia C-337 de 2011	Protección Integral en materia de Seguridad Social del Teletrabajador.
Ley 1562 de 2012	Modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en general de salud ocupacional.

Fuente: Ministerio del Trabajo (2013)

En ese sentido, aspectos como: las definiciones, los afiliados al sistema de riesgos laborales, el monto de las cotizaciones, los efectos del no pago de los aportes al sistema general de riesgos laborales y demás disposiciones contenidas en la Ley 1562 de 2012 son aplicables a la modalidad de teletrabajo. Y, también, los conceptos de enfermedad laboral y accidente de trabajo en el teletrabajo son idénticos. De esta forma, la ley 1562 establece que:

Un **accidente de trabajo** es 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, aun 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 (...)

Una **enfermedad laboral** es la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar (...).

A pesar de compartir estas definiciones, frente al teletrabajo se imponen unas obligaciones adicionales al empleador en el SG- SST. Es fundamental la evaluación del lugar de trabajo y la implementación de acciones de prevención e intervención de los factores de riesgo a los cuales se encuentran expuestos los teletrabajadores. Por eso, el

Ministerio de Trabajo, en el decreto 884 de 2012, dispone que el empleador debe:

- (i.) Afiliar al teletrabajador al Sistema de Seguridad Social Integral, especificando la clase de riesgo del centro de trabajo del que depende el teletrabajador, conforme a la clasificación de actividades económicas;
- (ii.) Especificar el lugar en el que se presta el servicio;
- (iii.) Verificar las condiciones del lugar destinado al teletrabajo y el cumplimiento de las condiciones de SST. Esto a partir de un diagnóstico inicial, en el que empleador debe establecer medidas de prevención y control sobre el aseo y el orden del puesto de trabajo, los riesgos eléctricos, riesgos locativos, riesgos de desplazamientos y emergencias. También se determinarán las condiciones de salud, como los hábitos y estilos de vida y trabajo saludables, al igual que los riesgos biomédicos presentes.
- (iv.) Asegurar que el teletrabajador realice un autorreporte de las condiciones de trabajo antes de iniciar la modalidad de teletrabajo;
- (v.) 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;
- (vi.) Implementar los correctivos necesarios en el lugar de trabajo;
- (vii.) Garantizar que los equipos de trabajo suministrados a los teletrabajadores

tengan los medios de protección adecuados para la tarea a realizar;

- (viii.) Informar y dar una copia al teletrabajador de la política de la empresa en materia de SST;
- (ix.) Cumplir con las obligaciones del SG-SST, definidas en la normativa vigente;
- (x.) Reportar todo accidente de trabajo de conformidad con la legislación vigente.

Por otro lado, en el mismo decreto, se le imponen al teletrabajador las siguientes obligaciones:

- (i.) Reportar sus condiciones de trabajo por medio de un autorreporte;
- (ii.) Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del SG-SST de la empresa;
- (iii.) Procurar el cuidado integral de su salud;
- (iv.) Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud;
- (v.) Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas con los empleadores;
- (vi.) Informar al empleador sobre el accidente de trabajo inmediatamente, de acuerdo con la legislación vigente;
- (vii.) Utilizar los equipos y herramientas suministrados en forma adecuada.

Con el fin de gestionar en el teletrabajo los riesgos laborales, el Ministerio de Trabajo implementó una lista de chequeo que debe diligenciar el teletrabajador para reportar sus condiciones de trabajo. Esta lista consta, aproximadamente, de 46 preguntas sobre las condiciones técnicas del lugar de trabajo, como, por ejemplo, los pisos, techos, paredes, zonas de circulación, escaleras, iluminación, entre otras.

Con lo anterior se pretenden verificar las condiciones del sitio de trabajo, implementar las medidas de prevención y los correctivos necesarios, mantener al tanto a la ARL del acuerdo de teletrabajo y de sus condiciones, como también asegurar que el teletrabajador realice el autorreporte.

Como se observa, el empleador tiene una gran carga a la hora de implementar la modalidad de teletrabajo, pues en materia de riesgos laborales se le imponen obligaciones que implican un seguimiento constante del lugar de trabajo del empleado y la realización de ciertas mejoras en el mismo. La ARL cumple, únicamente, la función de verificación y asesoramiento al empleador.

Ahora bien, sin importar que el empleador adopte todas las medidas de precaución y cuidado conforme a lo previsto en la regulación vigente, es connatural al desarrollo del trabajo, y de la vida misma, que los accidentes ocurran y las enfermedades aparezcan. En tal medida, y con respecto a lo estipulado en la Ley 1562 de 2012, las ARL asumen como accidentes de trabajo aquellos que cumplan con los siguientes requisitos²:

² Requisitos tomados de SURA (2020) con base en la Ley 1562 de 2012

- (i.) Que se produzca durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante.
- (ii.) Suceda durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.
- (iii.) Ocurra durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa.
- (iv.) Suceda durante el ejercicio de la función sindical.
- (v.) Acaezca durante 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.

Para definir si se trata de un accidente de trabajo, se deben tener en cuenta aspectos como las labores que se ejecutan, el lugar donde se desarrollan y el horario en el cual se llevan a cabo, pues de esto podrá depender el origen de la contingencia (Decreto 884 de 2012, Artículo 9).

Lo anterior ha provocado que el empleador tenga la carga de delimitar detalladamente los aspectos mencionados con el fin de que, si se materializa un accidente, se tengan elementos claros para determinar su origen. Por ejemplo, puede pasar que, aunque el

accidente no se limite al horario de trabajo, la ocurrencia de este durante la hora del almuerzo no se entienda como un accidente laboral.

Aun cuando los riesgos profesionales están medianamente claros frente al teletrabajo, el panorama no es tan claro respecto al trabajo en casa. A partir de la pandemia provocada por la COVID-19, el Ministerio de Trabajo, por medio de la Circular 021 y 041 de 2020, estableció que una de las medidas para promover el empleo es el trabajo en casa.

Como se dijo anteriormente, es una modalidad de trabajo distinta al teletrabajo. Al tratarse de una medida ocasional, temporal y excepcional para responder a la contingencia generada por la pandemia, no se requieren los mismos requisitos establecidos en la Ley 1221 de 2008 y las normas especiales. Sin embargo, se hace más complejo determinar cuándo se está frente a un accidente de trabajo y cuándo no.

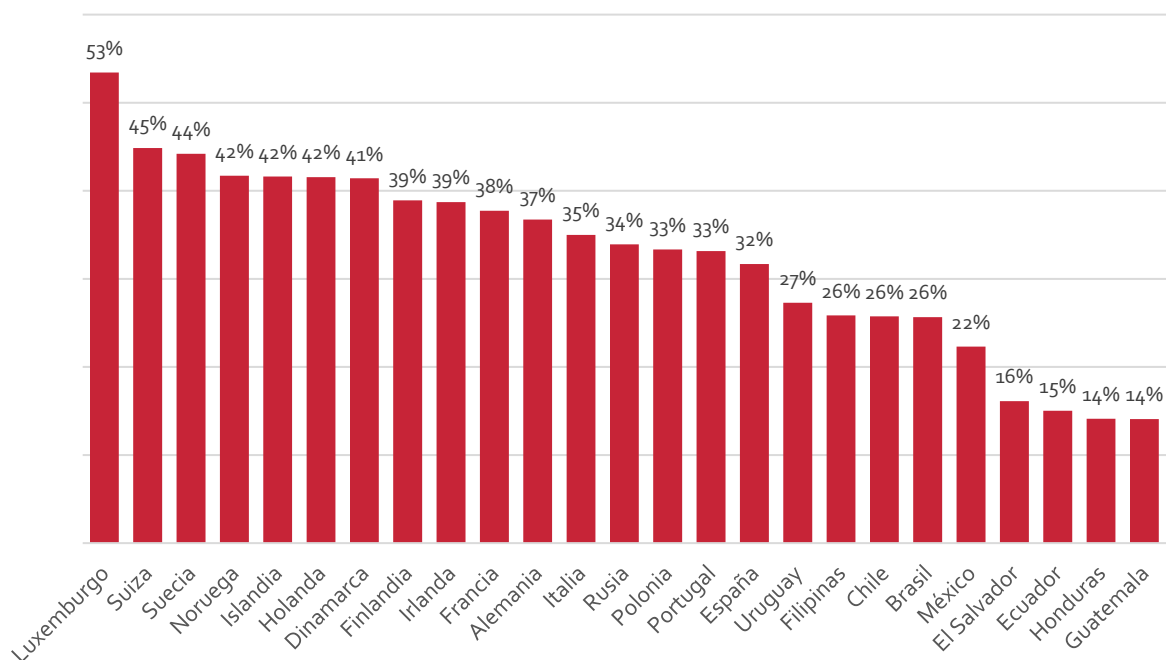
Las ARL han adoptado, ante esta coyuntura y la falta de regulación, la normativa vigente para el teletrabajo. Para algunos es un inconveniente por la dificultad que implica determinar el accidente de trabajo, especialmente, por la gran cantidad de requisitos exigidos por la ley. Sin embargo, para otros, es una oportunidad para entender que es importante la flexibilización de esta regulación.

Metodología

Dingel y Neiman (2020), investigadores de la Universidad de Chicago, publicaron, recientemente, un artículo en el que realizan una estimación de cuántos trabajadores podrían trabajar desde casa. Encontraron que, para Estados Unidos, cerca del 37% de los

trabajos pueden hacerse desde el hogar. También, hicieron esta estimación para otros países del mundo y encontraron que, en los países más desarrollados económicamente, sus trabajadores pueden, en mayor proporción, trabajar desde casa

Gráfica 1: % de personas que pueden trabajar desde casa países seleccionados



Fuente: Dingel y Newman (2020).

Desde el CESLA, tomamos de base esta investigación e hicimos el esfuerzo de hacer una medición para Colombia, con base en una metodología similar.

Datos:

1. Tomamos como fuente de información la Gran Encuesta

Integrada de Hogares (GEIH) del DANE, que es el instrumento de medición para los datos oficiales de empleo en el país. Partimos de los microdatos entre los años 2008 y 2019³. Nótese que estas cifras no incluyen los posibles impactos de la pandemia de la COVID-19 en el

³ cada uno de los años tiene, en promedio 700.000-800.000 personas encuestadas, que denotan una muestra representativa de la totalidad del país

empleo, que comenzaron a finales de marzo de 2020. Sin embargo, esto obedece a dos motivos principales: (i.) porque, con la crisis, el DANE cambió su metodología de muestreo y redujo significativamente las preguntas de la encuesta, con lo cual las variables utilizadas para la estimación no están disponibles desde el momento que comenzó la pandemia; y (ii.) porque, pese a esto, nuestra intención también es, precisamente, hacer este análisis desde lo que sucede en condiciones normales y con una perspectiva futura, con el objetivo de identificar los sectores de la sociedad que más se impactaron con la crisis

por el hecho de no poder trabajar desde casa.

- Adicionalmente, decidimos tomar como base del análisis únicamente el empleo urbano de las 23 principales ciudades de Colombia y sus áreas metropolitanas. Esto por la naturaleza misma del trabajo desde casa y porque las cabeceras municipales y el sector rural tienen una mayor flexibilidad en la movilidad y porque la concentración de las medidas de aislamiento está en los principales cascos urbanos. Frente a lo anterior, partimos del análisis de cerca del 54% de la población ocupada que corresponde a empleados urbanos.

Tabla 2: Número de ocupados

Número de ocupados: total nacional (2019)	22,289,390
Número de ocupados urbanos (23 principales ciudades)	11,962,317

Fuente: GEIH (2019)

Estimación:

Para estimar el número de ocupados urbanos que pueden trabajar desde casa hicimos una clasificación de cuáles ocupados pueden trabajar desde su casa según dos criterios diferentes, pero que se complementan el uno con el otro: el tipo de ocupación de la persona y el lugar donde trabajan comúnmente.

- Ocupación de la persona:** Basándonos en Dingel y Neiman

(2020), clasificamos manualmente las 83 ocupaciones u oficios que se encuentran recogidos en los datos de la GEIH⁴, anotando si la ocupación definitivamente se puede hacer desde casa, si no se puede hacer desde casa o si, parcialmente, puede hacerse desde el hogar. Para algunas ocupaciones, contrastamos nuestra categorización con la hecha Dingel y Neiman (2020), pese a que esta se

⁴ Estas ocupaciones están clasificadas según la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO) de 1970 realizada por el SENA.

hace con una clasificación diferente de ocupaciones⁵.

El anexo técnico estará a disposición de quienes lo requieran por correo y a

continuación presentamos algunos de los oficios que mayor número de empleos generan y la clasificación realizad

Tabla 3: Lista de algunas ocupaciones clasificadas para la estimación

No puede teletrabajar		Sí puede teletrabajar		Puede teletrabajar parcialmente	
Ocupación	Nro ocupados	Ocupación	Nro ocupados	Ocupación	Nro ocupados
Vendedores ambulantes, a domicilio, de loterías y periódicos	1,377,048	Estadistas, matemáticos, analistas de sistemas	93,195	Auxiliar de contabilidad, cajeros, empleados de bancos	323,478
Cocineros, barman, meseros	561,403	Economistas	35,967	Arquitectos – Ingenieros	191,014
Empleada doméstica	544,735	Contadores	158,273	Técnicos en áreas de la ingeniería (civil, eléctricos, electrónicos, entre otros)	377,392
Conductores de vehículos de transporte, taxistas, choferes	699,459	Abogados	140,378	Escultores, pintores, fotógrafos, decoradores	87,927
Albañiles, cristalers, techadores, carpintero	568,991	Docentes	383,334	Bibliotecarios, sociólogos, antropólogos, trabajadores sociales, filólogos, traductores, psicólogos	117,838
Operarios de la preparación de alimentos y bebidas	205,346	Directores, gerentes (personal directivo)	370,296	Secretarias	122,067
Peluqueros, manicuristas, maquillador	241,621	Escritores, periodistas, publicista	23,568	Agente de seguros, inmobiliarios, de cambio y bolsa, subastadores	172,261

Fuente: elaboración propia con base en la GEIH (DANE, 2019) y Dingel y Newman (2020)

2. Lugar donde trabaja comúnmente:
La clasificación de ocupaciones en el

DANE, aunque detalla 83 ocupaciones diferentes, no logra desagregar las

⁵ Dingel y Newman (2020) Trabajan con la CIUO (Clasificación Internacional Uniforme de

Ocupaciones), que es diferente a la empleada por el DANE.

cifras a un nivel que permita clasificar, con absoluta certeza, cuántas personas pueden trabajar desde casa. Para esto, nos valimos de un criterio adicional que complementa esta estimación y es el siguiente: la GEIH pregunta a los trabajadores encuestados el lugar donde trabajan

comúnmente. Agregamos a la clasificación anterior de las ocupaciones, la categorización de esta variable y detallamos, según el lugar donde trabajan, quiénes pueden, quiénes no pueden y quiénes pueden parcialmente trabajar desde casa.

Tabla 4: Segundo criterio de estimación: Lugar donde trabajan comúnmente los ocupados urbanos

Lugar donde trabaja	Puede hacer trabajo en casa	Número de ocupados urbanos
En esta vivienda	SÍ	1,161,980
En otras viviendas	Parcialmente	1,229,932
En kiosco - caseta	NO	21,722
En un vehículo	NO	822,199
De puerta en puerta	NO	743,391
Sitio al descubierto en la calle	NO	758,619
Local fijo, oficina, fábrica, etc.	Parcialmente	6,778,526
En el campo o área rural, mar o río	Parcialmente	68,897
En una obra en construcción	NO	361,749
En una mina o cantera	NO	5,588
Otro	Parcialmente	9,714

Fuente: elaboración propia con base en la GEIH (DANE, 2019).

Así, los dos criterios integrados nos permitieron categorizar, para cada ocupado urbano del país, quién puede trabajar desde

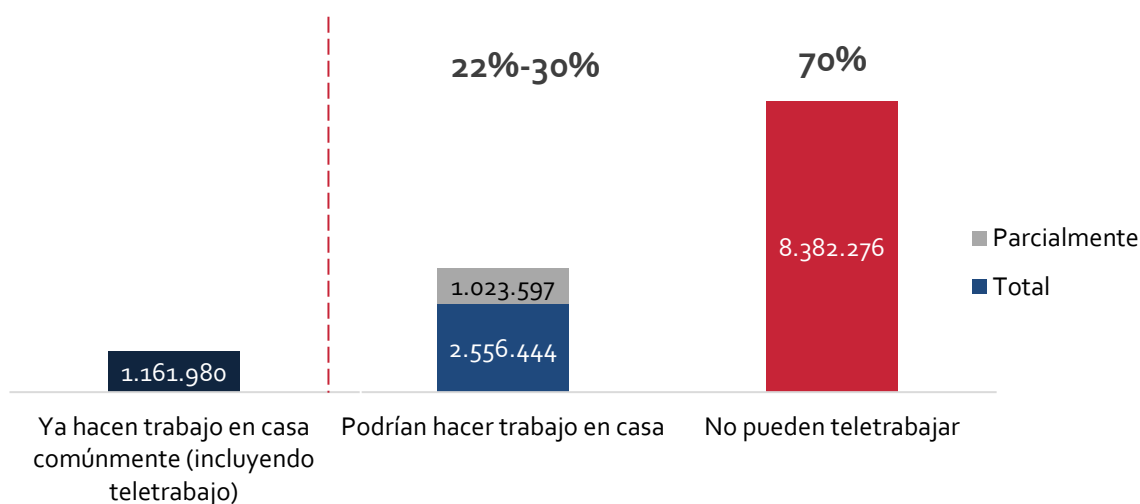
casa, quién no puede trabajar desde casa y quién podría parcialmente trabajar desde casa.

Resultados

De los 11,962,317 ocupados urbanos en el país, hay 1,161,980 (9,7%) que, en condiciones comunes, trabajan desde casa, incluyendo los teletrabajadores bajo la regulación vigente a 2019. Estos últimos, según el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de Colombia (2019) sumaron 122.200 personas en 2018. Además de ese

9,7% que ya trabaja en casa, estimamos que 2,556,444 millones de personas también pueden trabajar desde su casa (21,4%) y 1,023,597 (8,6%) podrían hacerlo de manera parcial⁶. Por su parte, 8.382.276 personas (70%) definitivamente no pueden hacer trabajo desde su casa.

Gráfica 2: Ocupados urbanos según su posibilidad de trabajar en casa (2019)



Fuente: elaboración propia con base en la GEIH (DANE, 2019) y Dingel y Newman (2020).

Esto implica que, a ese 9,7% de personas que ya trabajan desde su casa, solo podrían sumarse entre 1,4 y 2,4 millones de personas, con lo cual, solo **entre 2,6 y 3,6 millones de ocupados (22%-30%) podrían hacer trabajo desde casa**. Este valor, comparado con otros países, y según las estimaciones de Dingel y Newman (2020), está cercano a naciones como Uruguay (27%), Chile (26%), Brasil (26%) y México (22%). Pero, también, es significativamente menor en comparación

con países como Suiza (45%), Suecia (44%) o Estados Unidos (37%); y mayor a países como El Salvador (16%), Ecuador (15%) y Honduras (14%). Ver gráfica 1.

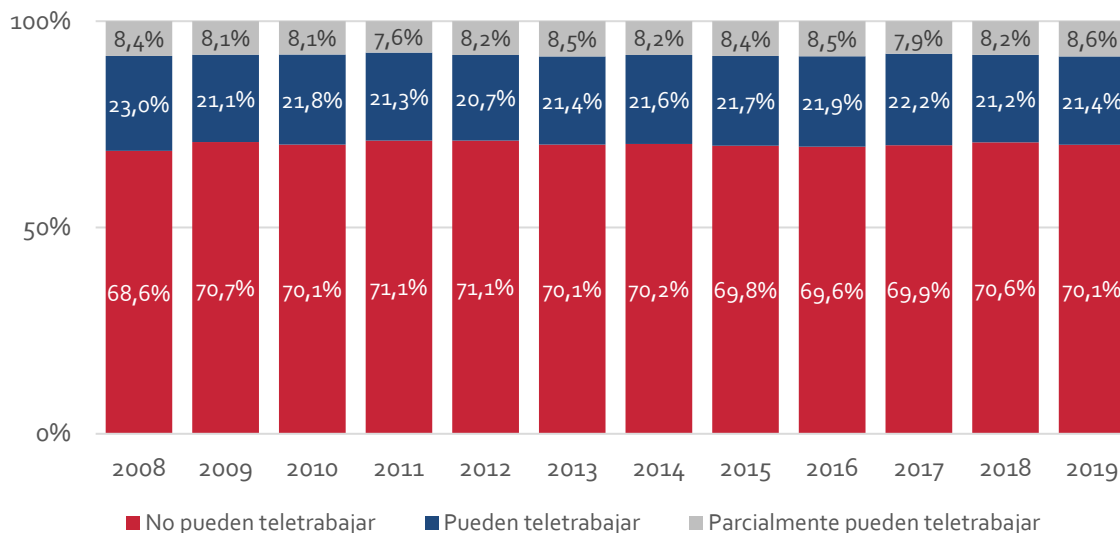
Este mismo análisis, desde una perspectiva histórica, nos muestra que, entre 2008 y 2019 estos porcentajes han variado muy poco. Pese a los avances en materia de crecimiento económico y desarrollo tecnológico, el mercado laboral no ha tenido una

⁶ Esto implica que algunos de ellos pueden hacerlo en su totalidad y algunos de ellos no pueden.

recomposición significativa de sus ocupaciones en la sustitución de oficios

operativos por actividades profesionales que puedan desempeñarse desde el hogar.

Gráfica 3: Potencial de empleos que podrían hacerse desde casa (2008-2019)

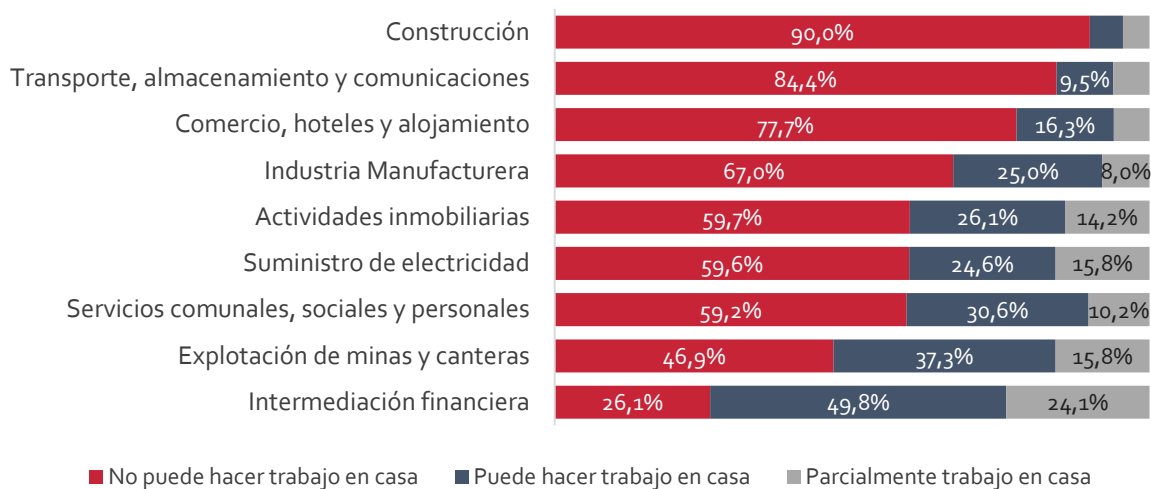


Fuente: elaboración propia con base en la GEIH (DANE, 2008-2019) y Dingel y Newman (2020).

Estos resultados varían significativamente según el sector económico en el cual trabajan las personas. Mientras que en el sector de la construcción hay un 90% de los ocupados que

definitivamente no pueden hacer laborar desde casa, en el sector financiero solo el 26% de los empleados estaría imposibilitado para hacerlo.

Gráfica 4: Posibilidad de trabajar desde casa según sector económico 2019

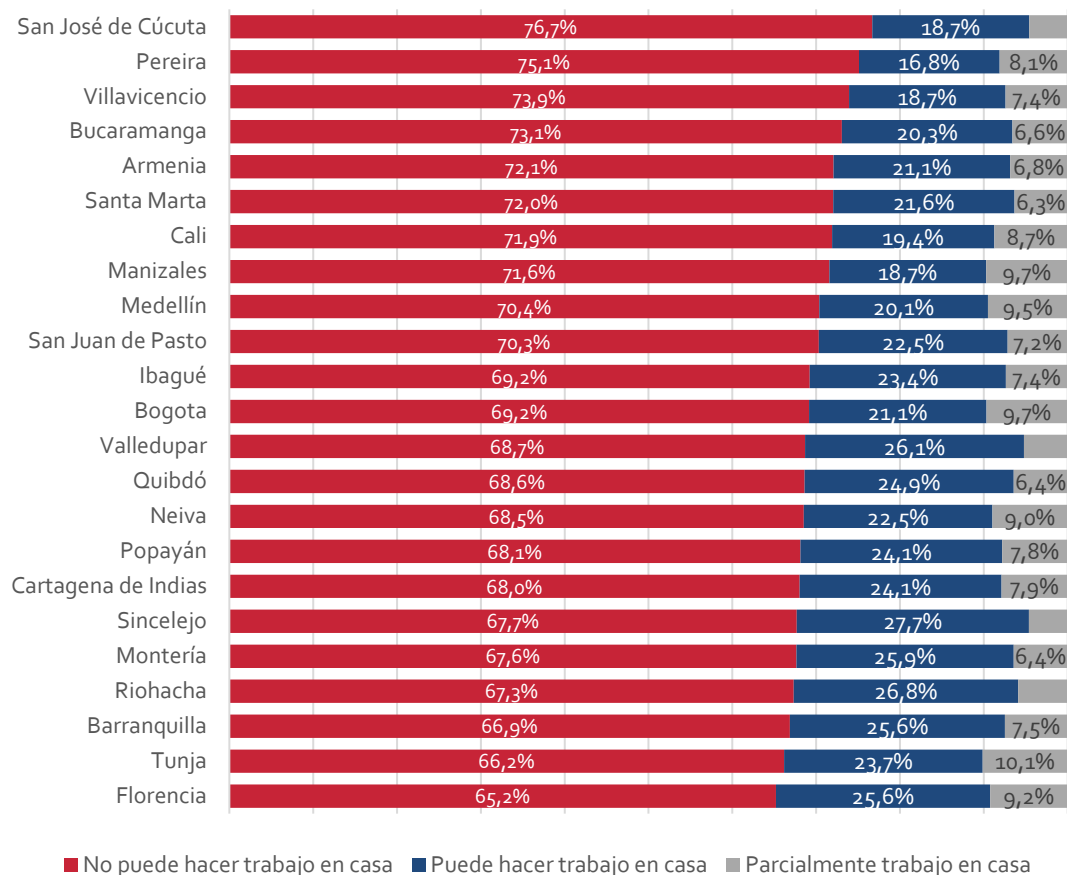


Fuente: Elaboración propia con base en la GEIH (DANE, 2019) y Dingel y Newman (2020)

Por otro lado, las diferencias en las posibilidades de trabajar desde casa, entre

ciudades y áreas metropolitanas, no son tan marcadas.

Gráfica 5: Posibilidad de trabajar desde casa según ciudad y área metropolitana (2019)



Fuente: elaboración propia con base en la GEIH (DANE, 2019).

Trabajo desde casa e informalidad

La tasa de informalidad en Colombia para el año 2019 fue de 58,7% para el total nacional y 47,3 % en el empleo urbano. Así, es importante realizar un análisis sobre las variables socioeconómicas de la informalidad y el trabajo desde casa. Desde la estimación realizada, si comparamos el porcentaje de trabajadores que pueden teletrabajar, dependiendo de si se encuentra en el sector formal o informal, tenemos que:

- De los trabajadores informales, el 78,1% no puede hacer trabajo desde

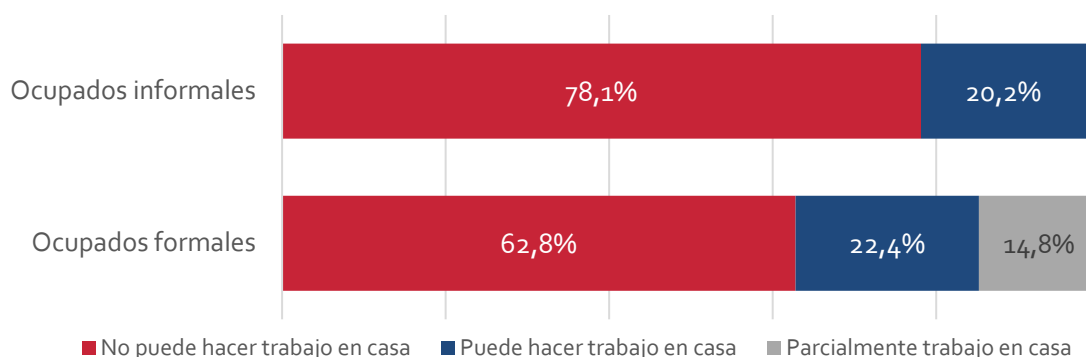
casa. Este dato se puede explicar dado que gran parte de los trabajadores en el sector informal desempeñan actividades relacionadas con el comercio y las ventas ambulantes.

- De los trabajadores formales, el 62,8% no pueden hacer trabajo en casa, mientras que el 37,2% podrían teletrabajar de forma completa o parcial.
- En ambos casos (formales e informales) la tasa de quienes no pueden teletrabajar es muy alta y supera el 60%. Lo anterior es

importante abordarlo desde dos dimensiones. Por un lado, las actividades económicas del país se constituyen a partir de labores que requieren de la presencia del trabajador en su puesto de trabajo. Y, por otro lado, se debe a que el trabajo

desde casa como modalidad de trabajo remoto, no ha sido muy implementada por las empresas y no se ha logrado visibilizar lo suficiente como para ser una figura replicada en diversos sectores de la economía colombiana.

Gráfica 6: Posibilidad de trabajar desde casa según el tipo de empleo.



Fuente: elaboración propia con base en la GEIH (DANE, 2019).

Trabajo desde casa por género

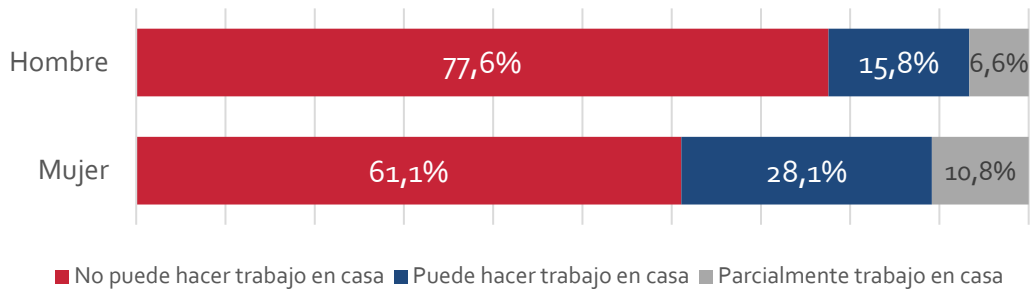
Una de las variables sociales que se abordaron dentro de la estimación tiene que ver con la posibilidad de teletrabajar según el género del colaborador. Esta variable dentro de los estudios realizados por el CESLA es clave y es recurrente en nuestros análisis, dado las implicaciones y desafíos que conlleva dentro del ámbito laboral. Desde los datos obtenidos, tenemos que las mujeres cuentan con una mayor posibilidad de teletrabajar que los hombres, y es así que:

- El 77,6 % de los hombres realiza actividades laborales que no les permite teletrabajar. Esto encuentra explicación en el hecho de que los

sectores económicos donde hay una mayor participación de mano de obra masculina son los sectores de la construcción, transporte y operarios industriales.

- El 61,1 % de las mujeres no pueden hacer trabajo en casa. Si bien el dato es inferior que el de los hombres, puede estar asociado a que las labores de la mujer han estado tradicionalmente vinculadas con la economía del cuidado. Asimismo, la participación femenina dentro del mercado laboral ha estado muy asociada a las labores del sector de servicios.

Gráfica 7: Posibilidad de teletrabajar según género.



Fuente: elaboración propia con base en la GEIH (DANE, 2019).

Trabajo desde casa según edad

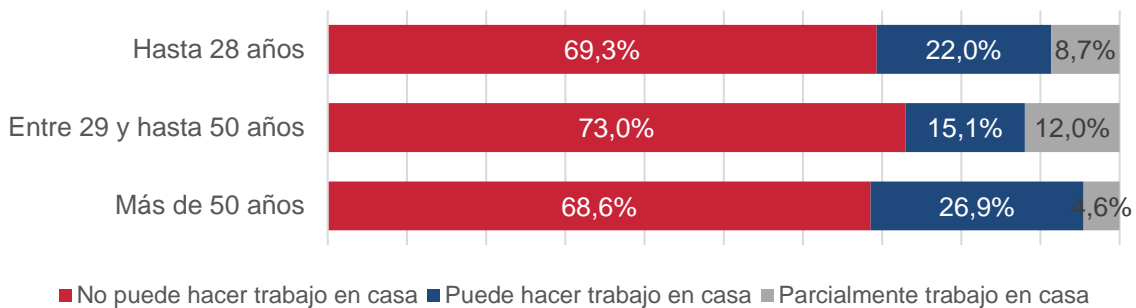
El teletrabajo se ha considerado como una modalidad de contratación más próxima a los *millennials*, en la cual el tema generacional juega un papel muy importante. Esta idea se ha generalizado a partir de las preferencias y cercanías que tienen los jóvenes con los medios tecnológicos. Pero a partir de la estimación realizada, se evidencia que la edad no es un factor determinante para que sea aplicable el teletrabajo, dado que las diferencias porcentuales son mínimas entre los diferentes rangos de edad.

- Hasta los 28 años: el 69,3 % no puede teletrabajar, mientras que el 30,7 % puede hacer teletrabajo total o parcial.

- Entre los 29 y 50 años: el 73 % no puede realizar trabajo desde casa, el 15,1 % puede hacer teletrabajo y el 12 % lo puede hacer de forma parcial.
- Más de 50 años: el 68.6 % no puede realizar trabajo desde casa. El porcentaje de quienes sí pueden teletrabajar es superior al de los otros rangos de edad (26,9%), y de quienes lo pueden hacer parcialmente es mucho menor (4,6 %).

Tenemos que las posibilidades de teletrabajar no están asociadas a la edad, como se podría pensar, sino a factores relacionados con las actividades económicas de las empresas, las profesiones y oficios de los trabajadores.

Gráfica 8: Posibilidad de teletrabajar según edad.



Fuente: elaboración propia con base en la GEIH (DANE, 2019).

Trabajo desde casa según estrato socioeconómico

Para el análisis de esta variable es importante plantear la siguiente pregunta: ¿la figura del teletrabajo como está legalmente establecida genera barreras de acceso a las personas más vulnerables?

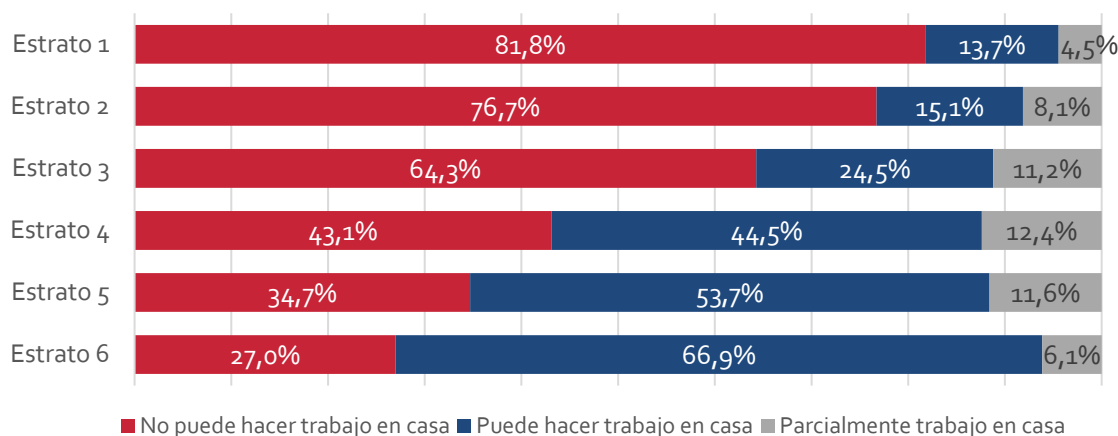
Este interrogante debe ser la base del análisis del teletrabajo, dado que su implementación está condicionada por el acceso a los medios tecnológicos y a la conectividad de la red. Ante la actual coyuntura, el trabajo en casa ha sido un mecanismo que ha permitido mitigar el impacto de la pandemia en el ámbito laboral de las empresas. Sin duda, fue una estrategia pertinente y oportuna para mantener los puestos de trabajo, ¿pero realmente esta medida logra incluir al total de la población ocupada?

Es de reconocer todos los esfuerzos implementados para lograr mantener los puestos y condiciones laborales, pero es

importante llevar al debate aspectos como la accesibilidad y conectividad para poder tener garantías de una implementación efectiva del teletrabajo. Esta discusión debe estar orientada desde diversos escenarios, en particular, en aquellos de convergencia entre el sector empresarial y el sector público del país, para generar acciones que impacten de forma positiva estas variables y, con esto, conseguir que el teletrabajo sea cada vez más una figura de contratación confiable y efectiva.

Ahora bien, al analizar los datos donde se indaga por la posibilidad de trabajar desde casa según nivel socioeconómico, vemos que el teletrabajo es una modalidad que privilegia a una minoría de trabajadores, si se compara con el total de ocupados nacional. Esta hipótesis es corroborada por los datos obtenidos, pero también se refleja en el panorama laboral actual, de altas tasas de informalidad y desempleo.

Gráfica 9: Posibilidad de trabajar desde casa según el estrato socioeconómico

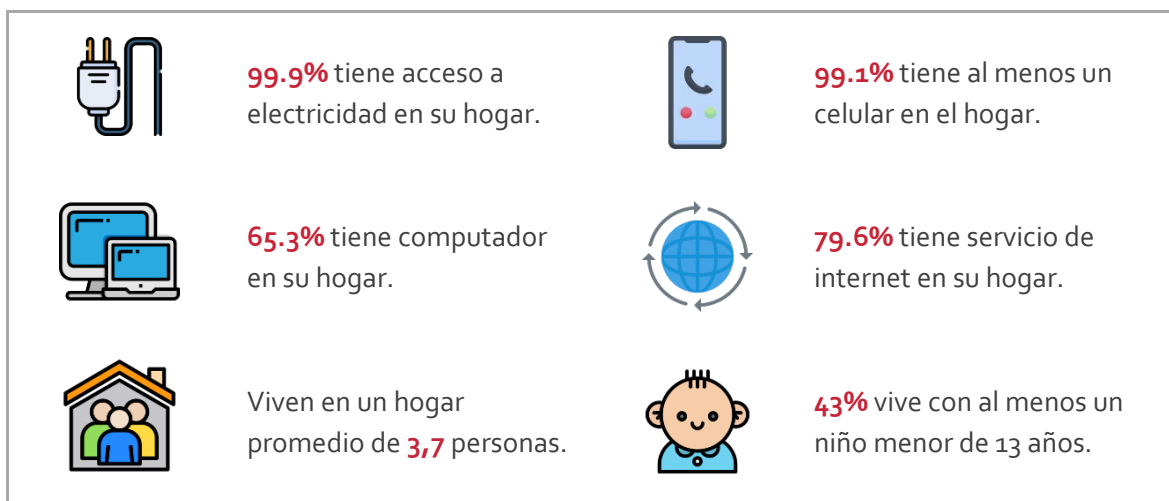


Fuente: elaboración propia con base en la GEIH (DANE, 2019).

La gráfica anterior evidencia que la posibilidad de teletrabajar es más elevada en estratos socioeconómicos más altos. Como se ha mencionado, esto se puede entender desde varios factores: (i) la accesibilidad a los medios tecnológicos, (ii) la conectividad a internet y (iii) el tipo de ocupaciones son factores que inciden en las posibilidades de trabajar de acuerdo con las características socioeconómicas.

Para ampliar la variable de teletrabajo por estrato socioeconómico, se indagó desde el análisis social del trabajo desde casa a partir de los factores de conectividad y acceso, lo cual permite tener mayor detalle de esta variable. De los datos obtenidos a partir de los **2.6 a los 3.6 millones** de ocupados que pueden trabajar desde casa, tenemos que:

Tabla 5: Características socioeconómicas de las personas que pueden trabajar desde casa (2019)



Fuente: elaboración propia con base en la GEIH (DANE, 2019).

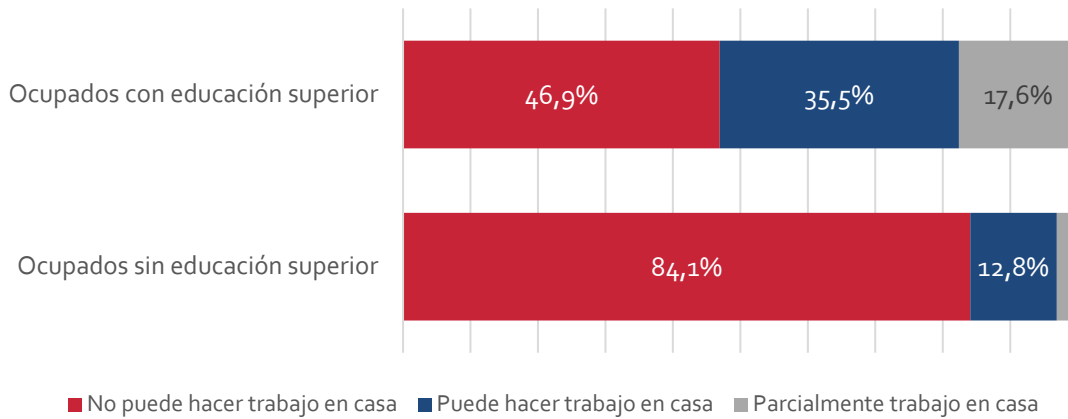
Trabajo desde casa y educación

Una de las variables con mayor incidencia sobre el teletrabajo es el nivel educativo, principalmente, porque en las labores que pueden implementarse el teletrabajo son, en su mayoría, propias de un nivel de educación superior. Es claro que hay muchas actividades que por su función no se pueden someter a teletrabajo y esto no depende solo del nivel educativo del colaborador, sino, también, de factores asociados al sector económico en el

que se desempeña y a la naturaleza de la ocupación.

Así las cosas, al observar la posibilidad de trabajar desde casa según nivel educativo, obtenemos que los ocupados que no poseen un nivel de educación superior son quienes tienen menos oportunidades para trabajar desde casa (84,1 %), mientras que aquellos que tienen un nivel educativo superior sus posibilidades de teletrabajo son mayores (46,9 %).

Gráfica 10: Posibilidad de trabajar desde casa según el nivel educativo



Fuente: elaboración propia con base en la GEIH (DANE, 2019).

Lo anterior muestra una amplia brecha entre los ocupados según nivel educativo. Esto puede explicarse, por un lado, desde la premisa de que no todos los puestos de trabajo pueden implementar el teletrabajo, dado que, para su ejecución, requieren de la presencia del trabajador en el lugar de trabajo. Y, por otro lado, es importante centrar la

discusión desde las capacidades y competencias necesarias para poder implementar adecuadamente esta figura en el país. En este último aspecto se requiere de esfuerzos que sobrepasan la capacidad de las empresas y que están orientados en habilidades y destrezas que debería proporcionar el sistema educativo.

Desafíos frente a la regulación actual

La figura del teletrabajo puede resultar atractiva teniendo en cuenta la flexibilidad y libertad que puede aportar a las partes. Sin embargo, es importante destacar diferentes aspectos contemplados dentro de esta modalidad que podrían generar dificultades en la implementación.

En primer lugar, desde el marco legal se resaltan las tres diferentes modalidades de teletrabajo y sus características, como se expusieron anteriormente. A pesar de ello, la reglamentación de la Ley 1221 está dirigida únicamente a una sola modalidad de teletrabajador, y es el “autónomo” (Decreto 884 de 2012). Dejando así de lado otras formas de implementación de la figura que podrían resultar atractivas a nivel empresarial dependiendo de las necesidades de cada una de las partes.

Por lo anterior, consideramos fundamental ampliar la normativa con la intención de profundizar y reglamentar las otras dos modalidades de teletrabajo, para evitar conflictos y maximizar su implementación y, de esta manera, acercarse a la verdadera práctica, en la cual se combinan el trabajo convencional y el teletrabajo (*blended*).

Jornada laboral

Respecto a la jornada laboral, es importante destacar que, si bien la Ley 1221 de 2008 en su artículo 6 establece que, por la naturaleza del teletrabajo, no se aplican las disposiciones sobre la jornada laboral u horas extras, el decreto reglamentario, por el contrario, exige que dentro del contrato se establezca de forma específica la jornada, con la intención

de velar por el respeto de la jornada máxima legal, obedeciendo a la necesidad que tienen los trabajadores de un tiempo descanso remunerado y una conciliación de la vida familiar con el trabajo, como lo estipula la OIT.

El cambio de modalidad de trabajo presencial a distancia supone una transformación en la exigencia de una jornada laboral específica. Esta jornada, bajo una concepción tradicional, se mide por el tiempo de permanencia en las oficinas o instalaciones del empleador. Sin embargo, el trabajo desde casa implica una nueva forma de medición de la productividad laboral teniendo en cuenta el cumplimiento de las tareas asignadas y la obtención de resultados. Lo anterior, desde luego, no debería llevar a que se desconozcan los tiempos de descanso del trabajador y, por el contrario, facilita la conciliación entre el mundo familiar y el ámbito laboral.

Como se evidenció en los resultados de la Encuesta “Trabajo en casa, mitos y realidades” realizada por Terranum, una de las mayores dificultades es la desconexión entre las labores profesionales y la familia. El 42,3% de los trabajadores encuestados con ocasión del trabajo en casa implementado en razón de la pandemia sienten que se aumentó la carga laboral y se extendió la jornada laboral (Espinosa, 2020).

Dentro del marco normativo colombiano, no se evidencia de manera expresa un derecho a la desconexión digital, como sí lo estipula la legislación española, en la cual se exige un acuerdo entre las partes y una política empresarial interna, en la que se definan las

modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas, de modo que se busca prevenir el riesgo de fatiga informática.

Para una correcta implementación de esta modalidad en el país, es primordial establecer un punto medio que permita aprovechar la flexibilidad de la figura del teletrabajo, concediendo tiempos de descanso y brindando un control funcional al empleador. Esto podría aplicarse con un acuerdo entre las partes donde se pacte un rango de horarios, en el cual se encuentre disponible el teletrabajador para las actividades que requieran un horario específico, de modo que se permita un margen razonable de flexibilidad para cumplir con los resultados operativos y poder conciliar la vida familiar según las necesidades e intereses de cada persona.

Factor reversibilidad

Otro aspecto a tener en cuenta es el factor de reversibilidad que aplica únicamente cuando se modifica un contrato laboral incluyendo la figura del teletrabajo. Si bien es cierto que para la implementación de esta figura se requiere el consentimiento de ambas partes, la posibilidad de reversar dicho acuerdo en cualquier momento atenta contra el "*ius variandi*", definido por la Corte constitucional como la potestad que tiene el empleador sobre los trabajadores para decidir sobre la prestación del servicio en tiempo, modo y lugar (Sentencia T-682/14).

Esta posibilidad no cuenta con ningún tipo de limitación en el marco normativo, lo que desconoce los múltiples gastos y gestiones administrativas en las que incurre el

empleador para el traslado e instalación del puesto de trabajo del teletrabajador, cumpliendo con todas las medidas exigidas por la ARL. Igualmente, condiciona al empleador a dejar libres los puestos de trabajo dentro de las instalaciones e impide una adecuada gestión empresarial del espacio de trabajo.

Costos

Es claro que el empleador debe brindar todas las herramientas necesarias para la ejecución de las funciones, como en cualquier modalidad de contrato laboral. No obstante, la obligación de cubrir los gastos adicionales a los equipos, es decir, internet o gastos de luz no se encuentra limitada por un monto o cuantía, ni se determina límite de salarios devengados, lo que genera una carga económica para las empresas difícil de determinar, pues estos gastos podrían variar según la vivienda, el lugar de trabajo de cada teletrabajador y los niveles de consumo. Por esta razón, esta obligación debería poder ser pactada entre las partes, de acuerdo con la necesidad y particularidades de cada caso específico.

Sin embargo, es importante en el interior de las empresas cuantificar los beneficios y costos en la implementación del teletrabajo y, también, por parte de los reguladores, establecer unos criterios justos sobre quiénes asumen los costos de los insumos, para poder incentivar tanto al empleador como al empleado en el uso de esta modalidad.

La evidencia empírica frente al teletrabajo indica que hay costos y ahorros de costos para los empleadores, los empleados y la sociedad en general. Zafizadeh et. al (2000) los clasifican de la siguiente forma:

Tabla 6: Los ahorros y costos del trabajo desde casa

	Costos	Ahorros de costos
Empleador	<ul style="list-style-type: none"> • Entrenamiento de los teletrabajadores. • Equipo, internet y software. • Servicios de soporte de telecomunicaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor productividad⁷. • Menores costos fijos de oficina (servicios públicos, alquiler, mantenimiento, internet). • Menores costos de parqueaderos dotados a empleados.
Empleado	<ul style="list-style-type: none"> • Equipo, internet y software. • Mayores costos de servicios públicos del hogar. 	<ul style="list-style-type: none"> • Menores costos de viaje (transporte público, gasolina). • Menores costos de mantenimiento por el vehículo. • Tiempo de viaje ahorrado para otras actividades. • Menores costos misceláneos (comer fuera de casa, ropa y zapatos de oficina).
Sociedad		<ul style="list-style-type: none"> • Menores emisiones de carbono. • Menor inversión en mantenimiento de vías e infraestructura. • Menor densidad en el tráfico vial.

Fuente: Elaboración propia con base en Zafizadeh et. al (2000)

Si bien no hay mucha evidencia alrededor de los cálculos en el incremento de los costos, sí la hay en los beneficios o ahorros de costos. La OIT (2016), citando un estudio en Canadá, encontró que, sumando todos esos ahorros asociados a trabajar desde casa, un empleador ahorra al año \$10.037 dólares canadienses por cada trabajador, el empleado

ahorra \$1.939 y la sociedad \$132. Un estudio similar para Estados Unidos, realizado por Lister (2010), encontró que el ahorro para las empresas al año es de US\$10.695 por trabajador, US\$4.203 para cada empleado por año y US\$898 para la sociedad en general.

Pese a la escasa evidencia en cuanto a los costos, Zafizadeh et. al (2000) hacen un

⁷ La evidencia frente a esto es amplia y consistente. En las empresas que se implementa el teletrabajo, los trabajadores se hacen más productivos, aunque el porcentaje de este aumento varíe entre investigaciones. Ver: Bloom et. al (2013); Butler et. al (2007); Martin y MacDonell (2012); Madsen (2003)

balance para saber, en cada caso (empleador, empleado y sociedad), si los ahorros superan los costos, o viceversa. En el estudio encuentran que, por un lado, el factor de decisión es muy relativo y depende de qué tan lejos vivan los trabajadores, qué tan altos sean los costos de sus servicios, qué tipo de transporte utilicen, con qué frecuencia teletrabajen, qué tan significativos sean los incrementos de productividad y qué tan altos sean los costos fijos de la oficina. Sin embargo, evaluados en una línea base, afirman, en relación con estos factores, que:

- Para los trabajadores, los costos casi siempre son mayores a los beneficios si estos asumen la totalidad de los costos de equipo e internet.
- Para los empleadores, a menos que la mejora en la productividad sea significativa, también es muy improbable que los beneficios superen a los costos si estos asumen los costos de equipo e internet.
- Para la sociedad, aunque positivos desde el punto de vista ambiental y de movilidad, los beneficios económicos tangibles no son muy significativos.

Sin embargo, Lavieri (2014), con un estudio mucho más reciente para Brasil, encontró que la *ratio* beneficio/costo del teletrabajo es de 2,24, incluyendo los impactos tanto sobre el trabajador como el empleador, es decir, los beneficios son más del doble de los costos asociados al teletrabajo.

Por su parte, no solo hay beneficios económicos asociados a trabajar desde casa. El Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (2019), anota que hay beneficios intangibles para el trabajador con esta modalidad, tales como el

balance entre la vida familiar y laboral, una menor exposición a enfermedades, menor exposición a contaminación y manejo flexible del tiempo.

En Colombia, por ejemplo, ya existe alguna evidencia de que, bajo la modalidad actual de trabajo en casa, las personas se sienten a gusto trabajando de esta forma. De hecho, en el estudio de SPR-MARCO sobre 'Hábitos de Consumo Post COVID-19' se señala que en Colombia cerca del 80 % de los trabajadores indicaron estar más a gusto trabajando desde sus casas que en la oficina. Este estudio indica a su vez, que esta preferencia se sostendría, incluso, hasta después de darse por terminado el confinamiento, lo que ha posicionado al país en con el puntaje más alto, seguido de Portugal (77 %), México (76 %) y Brasil (72 %) (Portafolio, 2020).

De cualquier modo, la evidencia es poca frente a los análisis de costo-beneficio de trabajar en casa. Por lo anterior, la decisión de una empresa de establecer una política de teletrabajo y que los trabajadores acepten esta política dependerá, entonces, de muchos factores y, si el Estado quiere realmente incentivar esta figura, tendrá que hacer lo posible dentro de la regulación por balancear muy bien los costos del teletrabajo entre empresas y empleados, pero, sobre todo, minimizar para ambos los tediosos costos burocráticos y regulatorios.

Riesgos Laborales

Como se adelantó en el marco conceptual, en materia de seguridad social y riesgos laborales, la normativa del teletrabajo hace una remisión a la regulación actual sobre riesgos laborales de los trabajadores convencionales. En ese sentido, a los teletrabajadores y a los trabajadores en casa,

hasta este momento, se les da igual tratamiento en materia de riesgos laborales y por eso tienen derecho a la afiliación a la ARL, el pago de las cotizaciones a la misma y el cumplimiento de las condiciones del SG-SST.

A pesar de ello, se pueden destacar algunos asuntos problemáticos sobre el tema, estos son:

(i.) No hay regulación sobre el trabajo en casa en Colombia

El trabajo en casa es una medida excepcional, ocasional y transitoria en el marco de la COVID-19 que se ha permitido implementar a los empleadores para atender las medidas de aislamiento preventivo obligatorio y con el fin de promover la continuidad de los empleos (Bueno, 2020).

En Colombia, como se dijo antes, se ha propuesto como una modalidad para la conservación del empleo en las circulares 021 y 041 de 2020 del Ministerio de Trabajo. Sin embargo, su falta de regulación puede llevar a la poca claridad al momento de determinar cuándo estamos ante un accidente laboral o enfermedad profesional e incluso el fácil incumplimiento de las medidas de SST que pueden desencadenar una culpa patronal.

(ii.) La ausencia de regulación en enfermedades laborales, hace que cobre mayor importancia la prevención y el autocuidado

Por medio del Decreto 1477 de 2014 el Ministerio de Salud estableció una nueva tabla de enfermedades laborales. Esta tabla crea una excepción a la presunción legal que dispone que toda enfermedad que padezca un trabajador se presume que es de origen común a menos que se demuestre que existe una relación de causalidad entre la

enfermedad y la tarea que desarrolla. De este modo, si un trabajador padece de una enfermedad estipulada en el Decreto 1477 de 2014, se entenderá como una enfermedad de origen laboral.

En ese orden de ideas, como los teletrabajadores tienen el mismo trato en riesgos laborales y seguridad social como cualquier otro trabajador, también le es aplicable el Decreto 1477 de 2014.

En ese sentido, con la ausencia de una lista de enfermedades directa y específicamente asociada al trabajo desde casa, cobra mayor importancia la necesidad de establecer las medidas de prevención y protección por parte del empleador y la ARL. Y, por su parte, es vital que el teletrabajador interiorice e implemente el autocuidado en todas sus actividades.

(iii.) Se le impone una gran carga al empleador en temas de SST

El empleador, como se mencionó anteriormente, debe cumplir con numerosas obligaciones con relación a la evaluación del lugar de trabajo y la implementación de acciones de prevención e intervención de los factores de riesgo a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores en sus propios hogares. También, debe realizar un constante monitoreo del cumplimiento de las medidas de SST por parte del teletrabajador a través de un autorreporte.

Como se mencionó en el marco normativo, en el momento de la evaluación del lugar del trabajo se deben establecer las condiciones inapropiadas o inseguras que pueden afectar la salud de los teletrabajadores, por lo cual se hacen preguntas sobre aspectos locativos del lugar de trabajo, iluminación, ergonomía, redes de conexión, entre otras. Algunas de

estas preguntas, por ejemplo, son: ¿El techo del área de trabajo está en buenas condiciones (sin humedades grietas o comején si fuese de madera)? ¿los cables eléctricos se encuentran protegidos o canalizados en el piso, paredes o techos?, ¿se hacen fumigaciones periódicas contra Insectos, larvas y control de roedores? (SURA, 2013).

Es así que estas adaptaciones y la supervisión de las condiciones del lugar de trabajo se convierten en una carga para el empleador que, en ocasiones, además de considerarse invasiva en relación con el entorno familiar, conlleva a sobrecostos económicos como también de recursos humanos.

(iv.) Culpa patronal

Como consecuencia de las obligaciones y los requisitos exhaustivos en materia de SST que implica la implementación del teletrabajo, el empleador no solo tiene una gran carga a la hora materializar todas las medidas del SG-SST, sino que también la tiene a la hora de presentarse un accidente de trabajo o una enfermedad laboral, pues el incumplimiento de cualquiera de estas medidas posiblemente acarreará una culpa patronal y, por consiguiente, el pago de la indemnización total de los perjuicios causados a su trabajador.

El artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo trae la definición de la culpa patronal, la cual se define así:

Cuando exista culpa suficiente comprobada del {empleador} en la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios, pero del monto de ella debe descontarse el valor de las prestaciones en dinero pagadas en razón de las normas consagradas en este Capítulo.

Asimismo, en diferentes ocasiones la Corte Suprema de Justicia ha reiterado en diferentes ocasiones, así como en la SL 5619 de 2016 (Radicado N° 47907) que, respecto de los accidentes de trabajo:

(...) la culpa del empleador en un accidente de trabajo debe estar suficientemente comprobada (...) y (iv) Que además del daño a la integridad o a la salud del trabajador, debe estar debidamente establecido el incumplimiento del empleador a los deberes de protección y seguridad, como quiera que la ley le impone ofrecerle al empleado medidas de seguridad y suministrarle locales higiénicos y adecuados para la prestación del servicio y elementos necesarios para precaver accidentes.

En tal medida, para definir si se trata de un accidente de trabajo, se deben tener en cuenta aspectos como las labores que se deben ejecutar, el lugar donde se desarrollan y el horario en el cual se prestará el servicio, pues de esto podrá depender el origen de la contingencia (Decreto 884 de 2012, Artículo 9).

Sin importar que el empleador adopte todas las medidas de precaución y cuidado conforme a lo previsto en la regulación vigente, en caso de que se llegue a incumplir solo una de estas medidas de SST o los deberes de protección, el empleador podrá incurrir en culpa patronal.

En conclusión, la falta de una lista clara acerca de las enfermedades de origen laboral propias del teletrabajo, la dificultad a la hora de determinar cuándo se está ante un accidente laboral en la modalidad de teletrabajo y la lista exhaustiva de obligaciones en materia de SST, hacen que sea mucho más fácil para el empleador incurrir en una culpa patronal.

(v.) No hay desarrollo jurisprudencial en temas de teletrabajo y mucho menos de trabajo en casa, específicamente en materia de accidentes profesionales

Al indagar sobre la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia en materia de accidentes y enfermedades laborales en el teletrabajo, no es posible encontrar algún pronunciamiento relevante sobre esta materia. Una de las razones es que aun cuando en el año 2008 se implementó esta modalidad de trabajo, lo cierto es que, tan solo en el año 2012 se reglamentó el teletrabajo por medio del Decreto 884.

A su vez, en el año 2012 solamente se encontraban teletrabajando 31.553 personas en Colombia y en el 2018 tan solo había 122.278 teletrabajadores. A pesar, de un aumento considerable, sigue siendo una cifra inferior si se compara con el número de ocupados (Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, 2019).

Por lo anterior, es difícil encontrar un desarrollo jurisprudencial sobre los accidentes y enfermedades laborales en el marco del teletrabajo y, en general, sobre el teletrabajo. Estos apenas se empezarán a vislumbrar a través del aumento de la implementación de estas modalidades de trabajo como también a partir del aumento de conflictos laborales, que seguramente serán más comunes en el marco de la emergencia sanitaria originada por la COVID-19.

Sin embargo, como se dijo en apartados anteriores, las normas de los trabajadores

convencionales son aplicables a los teletrabajadores. En ese sentido, la jurisprudencia actual sobre riesgos profesionales y culpa patronal son aplicables a estas nuevas formas de trabajo.

Por último, cabe mencionar que hicimos un breve análisis de la legislación en países como Perú, España y Chile⁸ y encontramos que en estos también tienden a presentarse las mismas problemáticas respecto a los riesgos profesionales que se puedan generar en el teletrabajo.

(vi.) Seguridad informática, prevención de ciberdelitos y protección de datos personales

Con el cambio abrupto hacia un modelo de trabajo en casa, la información sensible de las organizaciones, como los datos personales de trabajadores, clientes y proveedores comenzó a ser almacenada en equipos y contextos que carecen de control y que no disponen de mecanismos para la prevención de fraudes. Este ambiente de mayor vulnerabilidad hace que la organización sea más susceptible a ser víctima de ciberdelitos. Adicionalmente, es importante que, en relación con los equipos que suministra la empresa, se fijen lineamientos específicos para su uso. Todo ello pone en evidencia la importancia de considerar, para la implementación del trabajo remoto, los aspectos relacionados con la seguridad informática, la prevención del ciberdelito y la protección de los datos sensibles de los grupos de interés y la propia compañía.

● 8 Para España, ver Selma (2016), Decreto 1299 de 2006.
● Para Perú, ver Ley N°30.036; Decreto Supremo N° 009 del 2015; y Ramirez, Punchin y Chuquillanqui Aragón, 2016.

● Para Chile, ver Ley 16.744, Superintendencia de Seguridad Social (1968); Decreto supremo N°109; y Ministerio del Trabajo (1968).

Conclusiones

- Solo entre el 22% y el 30% de los ocupados urbanos podrían trabajar desde casa. Este porcentaje, pese a ser similar al que tienen otros países de la región, es muy bajo. Una gran proporción de la población (70%) tiene ocupaciones que no pueden hacerse desde casa. Esto explica los severos impactos negativos que han tenido las etapas de cuarentena en el mercado laboral y la actividad económica.
- El teletrabajo y el trabajo en casa es privilegio de unos pocos. Las personas que pueden trabajar desde casa tienen, en la generalidad, un nivel socioeconómico alto, con altos niveles educativos y en estratos sociales más altos. Mientras el 81,8% de los ocupados que viven en estrato 1 no pueden trabajar desde su casa, para el estrato 6 este valor es del 27%.
- Promover el trabajo desde casa podría ser equivalente a promover una política de equidad de género que aumente las oportunidades laborales de mujeres. Las mujeres, tienden a tener ocupaciones que tienen una mayor probabilidad de hacerse desde casa que los hombres. Mientras el 77,6% de los hombres no pueden teletrabajar, este valor se reduce a 61,1% para las mujeres.
- La regulación y reglamentación del teletrabajo es poco flexible e imponen una serie de requisitos y procedimientos que generan una carga adicional muy alta para el empleador.
- El teletrabajo implica el traslado del puesto de trabajo de la oficina del empleador a la vivienda de teletrabajador, lo cual genera grandes costos económicos e incluso la invasión de la privacidad del empleado.
- El teletrabajo requiere un alto costo en tiempo y trámites administrativos al momento de su implementación y reversión.
- La flexibilidad que ofrece la modalidad del trabajo desde casa, no debe ignorar o trasgredir los derechos de los trabajadores al descanso y vida familiar, es por esto, que es indispensable establecer de acuerdo a las necesidades de cada empresa establecer rangos horarios y cumplimiento de actividades.
- La decisión de una empresa de establecer una política de teletrabajo y que los trabajadores acepten esta política depende de muchos factores. Si el Estado desea, realmente, incentivar esta figura, tendrá que hacer lo posible dentro de la regulación por balancear muy bien los costos del teletrabajo entre empresas y empleados, pero, sobre todo, minimizar para ambos los tediosos costos burocráticos y regulatorios.

- La reglamentación del teletrabajo ha provocado que, esta modalidad de trabajo, en vez de ser una opción viable, se convierta en una figura jurídica rígida que no promueve el empleo. Por lo anterior, en el marco de la contingencia el país se vio en la obligación de acudir a la figura del trabajo en casa, la cual no cuenta con regulación legal específica.
- Respecto de los riesgos profesionales, no es del todo claro, tanto en la modalidad de teletrabajo como de trabajo en casa, los casos en los cuales se presenta un accidente de trabajo o una enfermedad de origen laboral. Con esto, cobra incluso mayor importancia la necesidad de medidas de prevención y protección por parte del empleador y la ARL y del autocuidado, por parte del trabajador.
- En conclusión, la legislación y la reglamentación actual imponen una serie de requisitos y procedimientos que generan una carga adicional muy alta para el empleador, tanto en términos económicos como en trámites administrativos. Esta carga dificulta la implementación de la modalidad del teletrabajo, siendo poco efectiva la medida para la generación de empleo en el país.

Referencias

- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2015). Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165-218.
- Bueno (2020). Entrevista. La OIT sugiere la categoría de trabajo remoto "excepcional y obligatorio". Recuperado de: <https://www.cronista.com/informaciongral/La-OIT-sugiere-la-categoria-de-trabajo-remoto-excepcional-y-obligatorio-20200623-0037.html>
- Butler, E. S., Aasheim, C., & Williams, S. (2007). Does telecommuting improve productivity?. *Communications of the ACM*, 50(4), 101-103.
- DANE. (2019). Gran Encuesta Integrada Hogares Microdatos. Bogotá: DANE.
- Dingel, J. I., & Neiman, B. (2020). How many jobs can be done at home? (No. w26948). National Bureau of Economic Research.
- España. Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, núm. 294, de 6 de diciembre de 2018, páginas 119788 a 119857.
- Espinosa, L. M. (23 de junio de 2020). Seis de cada 10 empleados han sufrido estrés por home office en la cuarentena. La República. Tomado de: <https://www.larepublica.co/ocio/seis-de-cada-10-empleados-han-sufrido-estres-por-home-office-en-la-cuarentena-3021168>
- Lavieri, P. S. (2014). Impacto do teletrabalho nos padrões individuais de atividades e viagens: estudo exploratório com empresas e teletrabalhadores (Doctoral dissertation, Universidade de São Paulo).
- Lister, K., & Harnish, T. (2010). Workshifting benefits: the bottom line. *TeleworkResearchNetwork.com*, 123.
- Madsen, S. (2003). The benefits, challenges, and implications of teleworking: A literature review. *SelectedWorks*.
- Martin, B. H., & MacDonnell, R. (2012). Is telework effective for organizations? *Management Research Review*.
- Ministerio de Trabajo. (2020). www.mintic.gov.co. Obtenido de <https://www.mintic.gov.co/portal/inicio/Sala-de-Prensa/Noticias/126225:Que-recomendaciones-se-deben-tener-en-cuenta-para-teletrabajar>
- Ministerio del Trabajo. (2013). ABECÉ del Decreto Reglamentario de Teletrabajo
- Ministerio del Trabajo. (2013). Guía Técnica para la Promoción de la Salud y la Prevención de los Riesgos Laborales en el Teletrabajo. Bogotá.
- OIT y PNUD. 2009. "Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social".
- Shafizadeh, K. R., Mokhtarian, P. L., Niemeier, D. A., & Salomon, I. (2000). The costs and benefits of home-based telecommuting.
- Sura. (2020). Accidentes Laborales en el Teletrabajo.
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (2018). Teletrabajo. Obtenido de Libro blanco: ABC del teletrabajo en Colombia.: https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (2019). Cuarto estudio de penetración de teletrabajo en empresas colombianas 2018. Obtenido de:

https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59534190/Estudio_teletrabajo+2018+ULTIMO.pdf

OIT, O. I. (2016). Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros. Ginebra: OIT.

Portafolio. (9 de junio de 2020). Colombianos quieren seguir teletrabajando tras el fin del aislamiento. Obtenido de: <https://www.portafolio.co/economia/colombianos-quieren-seguir-teletrabajando-tras-el-fin-del-aislamiento-541588>

Sobre los autores

Camilo Fernández Londoño

Economista y estudiante de la Maestría en Economía Aplicada de la Universidad EAFIT, e investigador del CESLA.

Catalina Sepúlveda Zea

Socióloga de la Universidad de Antioquia y estudiante de la Maestría en Gobierno y Políticas Públicas de la Universidad EAFIT, actualmente se desempeña como investigadora del CESLA.

Juanita Vieco Giraldo

Abogada de la Universidad EAFIT, especialista en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Pontificia Bolivariana e investigadora del CESLA.

Juliana Restrepo Zuleta

Abogada, comunicadora social y periodista de la Universidad Pontificia Bolivariana, e investigadora del CESLA.

Enán Arrieta Burgos

Abogado, especialista en Derecho Procesal y doctor summa cum laude en Filosofía por la Universidad Pontificia Bolivariana (Medellín, Colombia), con estancia de investigación posdoctoral en la Universidad de Sevilla (Sevilla, España), en donde ha sido, también, profesor visitante. Actualmente se desempeña como director del Centro de Estudios Sociales y Laborales de la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI) y es profesor asociado de la Facultad de Derecho de la Universidad Pontificia Bolivariana (Medellín, Colombia), en donde coordina el Área de fundamentación e Investigación. Adicionalmente, se encuentra reconocido como investigador asociado del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación de Colombia, y es abogado litigante y consultor en derecho social.



**MÁS
PAIS**

CESLA
Centro de Estudios Sociales y Laborales

www.andi.com.co



**MÁS
PAIS**

CESLA
Centro de Estudios Sociales y Laborales

