

Teletrabajo: una oportunidad en tiempos de crisis

Diego Martín Buitrago Botero¹

Forma de citar:

Buitrago, Diego Martín. Editorial: "Teletrabajo: una oportunidad en tiempos de crisis". Revista CES Derecho. Vol. 11, No. 1, enero a junio de 2020, 1-2.

Sobre los autores:

1. Magister en derecho, especialista en docencia universitaria, abogado, experto en derecho de las TICs.

Los cambios actuales que experimentan todos los países del mundo a partir de la expansión del COVID 19 nos obligan a reinventarnos y convertir las crisis en grandes oportunidades.

Una de las situaciones más claras de estos cambios son las relaciones laborales y el cumplimiento de las obligaciones derivadas de estas, las cuales en la gran mayoría de oportunidades ya no pueden cumplirse en el lugar de trabajo, sino de manera remota, producto del confinamiento obligado por la expansión de la pandemia en el mundo.

El avance en las telecomunicaciones permite hablar hoy de una nueva modalidad laboral, a través de la cual se vinculan personas que pueden trabajar fuera de las instalaciones de la empresa utilizando las nuevas tecnologías de la información, con el objetivo de reducir costos al empleador y mejorar la calidad de vida del trabajador.

Tal situación presenta varias modalidades que van desde el trabajo remoto, el trabajo en casa, el trabajo On Line y el Teletrabajo, que por estos días se ha convertido en eje central de estudio y discusión para enfrentar situaciones críticas que impliquen el aislamiento social y que nos permitan continuar con las actividades laborales sin la terminación o suspensión de los contratos de trabajo.

Con la implementación de la normativa en Teletrabajo en Colombia, y teniendo en cuenta la legislación foránea, se ha permitido identificar que su aplicación involucra ciertas condiciones para el funcionamiento, tales como las condiciones laborales, aspectos de la seguridad social, los riesgos laborales, la seguridad de la información y la implementación de herramientas tecnológicas, la protección de la información, la intimidad y los datos, y otras más que deben ser tenidas en cuenta al momento de implementar una política de Teletrabajo y la adecuación al marco normativo de la Ley 1221 de 2008 y el Decreto 884 de 2012 en Colombia.

Algunos países de América Latina, producto de la crisis actual, han tomado la decisión de implantar en su marco normativo el Teletrabajo como esa opción de continuidad de los negocios y la garantía de las condiciones laborales de los trabajadores, tal es el caso de Ecuador y Chile.

El Teletrabajo visto como una forma de organización laboral supone el desempeño de actividades remuneradas utilizando las tecnologías de Información y comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y el empleador y el desarrollo de las actividades laborales sin que requiera la

presencia física del trabajador en las instalaciones del empleador, el cual se puede realizar de tres formas: *autónomos* en el cual se utiliza el propio domicilio o lugar escogido por el teletrabajador para su actividad profesional, en este se trabaja siempre fuera de la empresa y solo acuden a ella en algunas ocasiones; *móviles* en el que no se tiene un lugar de trabajo establecido y las herramientas principales para el desarrollo son las TIC; y los *suplementarios* que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.

En tal sentido las Tecnologías de la Información y Telecomunicaciones (TICs) transforman el medio de relacionamiento laboral mas no las condiciones laborales, pues estas continúan vigentes, tales como jornada de trabajo, salario, carácter laboral del teletrabajo, descanso, igualdad, voluntariedad, legislación aplicable, garantías sindicales y garantías de seguridad social y riesgos laborales.

Las TICs no reemplazan al hombre en su condición laboral, son una herramienta útil que nos permite ver la cotidianidad de la vida desde otra perspectiva, la posibilidad de conectarnos, relacionarnos, y desarrollar actividades laborales sin que se requiera la presencia física en un sitio determinado.

Sin embargo, se requiere de disciplina, organización, convicción, capacidad de adaptación al cambio tanto por parte de las empresas como por parte de los trabajadores.

Son muchos los temas que se podrían abordar en torno a teletrabajo, sin embargo, para finalizar dejaré solo unos puntos positivos que han de considerarse y que generarían muchos beneficios para las partes de la relación laboral:

- *Efectos económico – laborales*: Disminución de costos, mayor productividad, flexibilidad laboral, reducción del estrés y acceso a personas en condición de discapacidad.
- *Efectos jurídico – contractuales*: Flexibilidad de horarios, disminución de ausentismo, baja rotación de personal, mayor satisfacción y compromiso laboral.
- *Efectos sociales – familiares*: mejoramiento de la calidad de vida, mayor posibilidad de padres cabeza de familia para el acompañamiento a sus hijos.
- *Efectos tecnológicos*: Reducción contaminación, reducción tráfico vehicular, mayor acceso a las TICs, inmediatez de la información

Por supuesto podría pensarse en los efectos negativos, sin embargo, considero que en época de crisis la mejor opción es ver las oportunidades de cambio, de transformación, de adaptación y de mejoramiento en la calidad de la vida de las personas, de las ciudades, de los países y de las sociedades.