REGULACION Y LEGISLACION DEL TRABAJO REMOTO EN COLOMBIA FRENTE A PAISES PIONEROS

Presentado por:

ANDREA CAROLINA VILLALBA CARRILLO

U00115969

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BUCARAMANGA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

PROYECTO DE GRADO

BUCARAMANGA – COLOMBIA

2021

REGULACION Y LEGISLACION DEL TRABAJO REMOTO EN COLOMBIA FRENTE A PAISES PIONEROS

Proyecto de grado para obtener el título de Contador Publico

Presentado por:

ANDREA CAROLINA VILLALBA CARRILLO

ID:

U00115969

Director del trabajo de grado:

Nydia Marcela Reyes Maldonado

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BUCARAMANGA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

PROYECTO DE GRADO

BUCARAMANGA – COLOMBIA

2021

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Autónoma de Bucaramanga, por permitirnos desarrollar el presente proyecto de manera remota, a nuestra tutora del proyecto la profesora Nydia, por orientarnos en el desarrollo del mismo y a mi amiga Daniela Moreno.

RESUMEN

El teletrabajo desde sus origines, normatividad vigente y características no ayuda a identificar como es el trabajo remoto en Colombia frente a otros países, el trabajo remoto ha sido uno de los temas más importantes en estos dos últimos años, sin embargo Colombia ha sido uno de los países que ha acogido esta modalidad y frente a ellos otros países pioneros, los cuales han tomado diferentes leyes y diferentes medidas, se podrán evidenciar las diferencias que tiene algunos países y como enfrentan el trabajo remoto y como aplican las leyes en cada uno de los países y por consiguiente algunas ventajas y desventajas del mismo.

Para ello, esta investigación pretende ampliar la vista y la opinión de los países pioneros y Colombia frente al COVID-19, como se vieron afectadas en las empresas a nivel mundial y que nuevas estrategias se debieron implementar frente a eso, nuevas leyes y regulaciones que surgieron a raíz de la pandemia.

La presente investigación dio una amplia visión de los diferentes factores que afectaron la economía de cada país, también la oportunidad de poder elegir qué país escoger a la hora de trabajar, ya que solo necesitamos una conexión a internet.

Palabras claves: trabajo remoto, países pioneros, vida laboral, leyes.

ABSTRACT

The objective of this research is to understand and identify how remote work in Colombia compares to other countries. Remote work has been one of the most important issues in the past two years due to the pandemic. Colombia, as well as other pioneer countries, has adopted this modality, making it necessary for new laws and different measures to be implemented. This research will highlight the advantages and disadvantages in the remote work environment between countries and how the laws in each of the countries compare.

The research aims to broaden the readers' knowledge on how Colombia and different pioneer countries evolved their workplaces during the Covid-19 pandemic. The analysis will demonstrate how companies worldwide were affected and the new strategies that were implemented in the face of the new laws and regulations that arose out of the pandemic.

This research provides a broad vision of the many different factors that affect the economy in each country, as well acknowledging that employees now have the opportunity to choose which country they want to work in since now we only need an internet connection.

Keywords: remote work, pioneer countries, working life, laws.

TABLA DE CONTENIDOS

Tabla de contenido

1. **LISTA DE FIGURAS** 7

2. **CAPITULO I. INTRODUCCION** 8

26. **CAPITULO II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA** 11

47. **CAPITULO III. OBJETIVOS** 13

49. **CAPITULO IV. MARCO TEORICO** 14

83. **CAPITULO V. REVISION DE LA LITERATURA** 18

84. **CAPITULO VI. METODOLOGIA** 22

94. **CAPITULO VII. RESULTADOS** 23

95. **CAPITULO VII. CONCLUSIONES** 27

118. **REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS** 31

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Condiciones de salud y seguridad

Figura 2. Resumen de los principales contenidos de las regulaciones de teletrabajo

CAPITULO I. INTRODUCCION

El trabajo remoto inicio antes de lo que pensábamos, este sistema inicio con nosotros hace más de 40 años por un científico que trabajaba desde casa para la NASA, este sistema lleva a muchas empresas a ofrecer trabajo remoto. Alexander Torrenegra, inversionista, empresario colombiano y fundador de la plataforma Torre, coincide: *"Trabajar a distancia puede ser una experiencia tan poderosa como transformadora. El talento no debe ser desperdiciado".*

Hoy en día son incontables los casos que muestran a la economía digital evolucionando, desde la pandemia y debido al aislamiento obligatorio que muchos gobiernos nos llevaron a aplicar, las empresas vieron la necesidad de aplicar el trabajo remoto y otorgar la posibilidad de trabajar desde donde te encuentres aplicando el aislamiento social obligatorio.

Ahora es el nuevo mundo que conocemos después de la pandemia del Covid-19, nos hemos adaptado de manera acelerada a diferentes escenarios que no conocíamos o que solo habíamos escuchado alguna vez y que no pensábamos que lo íbamos a adaptar a nuestra cotidianidad. Aunque con la llegada del virus obligo a las empresas a establecer nuevos modelos de manera indefinida, algunos países tienen retos en materias de regulación e implementación para esas modalidades de trabajo.(Gasparini & Bonavida Foschiatti, 2020)

En los Estados Unidos, la legislación en la materia se refiere genéricamente al «trabajo móvil», término que reemplazó al antiguo Telecommuting (o desplazamiento a distancia del lugar oficial del empleador). Como señalé más arriba, los Estados Unidos han sido pródigos en reglamentar el trabajo remoto minuciosamente, sobre todo en el sector público. Como ilustración de los cientos de reglamentos existentes, consideremos la política adoptada por el Office of Financial Management. (Oszlak, 2020, p. 17)

Como bien sabemos la tecnología siempre ha estado de nuestro lado y a nuestro alcance de diferentes formas, al pasar el tiempo se han obtenido grandes cambios y las empresas se han acoplado para facilitar el trabajo en muchos procesos, tanto así que la tecnología ha sido de gran avance para llevar a cabo la pandemia y así mismo dar resultados positivos en las empresas y economía. (Alert, 2021)

En tiempos de la Covid-19 vemos cómo la tecnología hace posible el desarrollo satisfactorio de los negocios en el mundo y que muchos de los sectores que incorporen a esta nueva etapa o que reinventen, teniendo en cuenta las nuevas reglas o circunstancias, es importante implementar nuevas tecnologías en la vanguardia que aseguren o que incorporen lo que está pidiendo actualmente el mercado o la situación actual que vivimos, sin afectar la empresa o las tareas que realizaba consigo.(Bowen, 2020).

Es necesario regular el trabajo remoto ya que anteriormente no se manejaba de manera global como lo estamos haciendo ahora, se crearon nuevas regulaciones para trabajar y para aprender a trabajar en el mismo, en el 2020 se emitió la ley 2069 el 31 de diciembre de 2020 que pretende impulsar el emprendimiento en Colombia, esa ley trajo consigo la regulación de materia en trabajo en casa, así las cosas, el artículo 17 de la Ley 2069 establece: "Teniendo en cuenta las nuevas circunstancias mundiales, habilítese el trabajo remoto más allá del teletrabajo, con el fin de garantizar la generación de empleo en el país, y la consolidación y crecimiento de las empresas". Ley 2069 del 31 de diciembre de 2020. (cc, 2020)

La regulación trajo consigo adaptar los riesgos laborales donde se promovieron programas para garantizar la salud física y mental del empleador, podrá realizar sus tareas o labores donde el designe, pero deberá cumplir con el visto bueno de la ARL.

Colombia ha tenido un gran avance en cuanto al organizar o mezclar el trabajo tradicional con el trabajo remoto, por ejemplo, en países como Rusia la falta de control que se tiene por parte del empleado hacia el empleador con relación a la gestión que realiza el empleado es muy débil, ya que no hay suficiente comunicación de cómo realizar este procedimiento de informes. (Andrianova, 2021)

También se deben evidenciar los impactos del Covid-19 en el trabajo en casa en Colombia, ha transformado la vida de muchos trabajadores en diferentes ámbitos o carreras, ya que se realizaron muchos en cambios, entre ellos es relevante, el desplazamiento de la casa a la oficina. (Dinero, 2020, p. 3)

CAPITULO II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Actualmente estamos viviendo cambios significativos en todas las áreas laborales, ya que no las conocemos como antiguamente las manejábamos, pensábamos que un contador o un ingeniero debía estar en una oficina sentado 24/7 para cumplir sus labores, pero no. A causa de la pandemia muchas profesiones se vieron obligadas a hacer cambios y por ende se crearon legislaciones en diferentes países.

La finalidad del mismo es determinar el grado de avance que ha tenido estas legislaciones en el mundo y como Colombia se ha acogido a ellas y que desventajas han llevado al momento.

El actual escenario de trabajo en el marco de políticas neoliberales ha generado transformaciones caracterizadas por la desregulación en el trabajo; la flexibilidad laboral es un fenómeno que se ha venido intensificando en los últimos años y se manifiesta en una mayor inestabilidad, incertidumbre, precarización e individualización (Sisto, 2009; Peralta, 2012.p 8).

En Colombia muchas empresas prefirieron escoger la modalidad del trabajo remoto como una opción permanente hasta nuevo aviso, en cuanto las personas consideren que pueden proteger la salud de sus empleados y no exponerlos al COVID-19, ni a sus familiares, algunas empresas y considero que todas, no estaban preparadas para esta situación, también debemos entender que muchos de los colombianos no tienen los recursos para poder ejecutar dicha labor. (Braesemann et al., 2021)

Para resumir lo planteado anteriormente, estas dificultades muestran la dificultad de tener un poco más de conocimiento de esta nueva realidad y de cómo pueden tener en los trabajadores, en particular, el impacto de la vida familiar y laboral que anteriormente considerábamos separadas.

Al ser un trabajo remoto y una realidad novedosa y al mismo tiempo generalizada en muchas organizaciones durante la pandemia, la conocemos ahora como la nueva realidad o la nueva modalidad, es importante tener en cuenta los impactos de esta nueva forma de trabajo que tenemos muchos.(Judene Pretti et al., 2020)

Por esta razón y teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente, surgió la siguiente pregunta de investigación:

¿Escogeríamos a Colombia para trabajar remotamente, teniendo en cuenta las regulaciones de los países pioneros frente a Colombia?

CAPITULO III. OBJETIVOS

Objetivo general

Comparar la legislación del trabajo remoto implementada en los países pioneros frente a Colombia.

Objetivos específicos

- Identificar los aspectos del trabajo remoto que fueron objeto de regulación
- Hacer un análisis comparativo por países de los aspectos regulados con el trabajo remoto
- Determinar el grado de avance de la regulación del trabajo remoto en Colombia frente a los países pioneros
- Identificar las ventajas y desventajas que se obtuvieron al implementar la nueva regulación en Colombia

CAPITULO IV. MARCO TEORICO

Leyes y legislaciones

El Teletrabajo en Colombia se encuentra regulado por la Ley 1221 del 2008 y el decreto 884 del 2012 que la reglamenta.

• La Ley 1221 establece el reconocimiento del Teletrabajo en Colombia como modalidad laboral en sus formas de aplicación, las bases para la generación de una política pública de fomento al teletrabajo y una política pública de teletrabajo para la población vulnerable. Crea la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, con el fin de promover y difundir esta práctica en el país e incluye las garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los Teletrabajadores. Sus contenidos: Artículo 1: Objeto; Artículo 2: Definiciones; Artículo 3: Política pública de fomento al teletrabajo; Artículo 4: Red Nacional de Fomento al Teletrabajo; Artículo 5: Implementación; Artículo 6: Garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores; Artículo 7: Registro de teletrabajadores; Artículo 8: Reglamentación; Artículo 9: Vigencia.

• El Decreto 884 de 2012 (incorporado al Decreto 1072/2015 - Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo): Especifica las condiciones laborales que rigen el teletrabajo en relación de dependencia, las relaciones entre empleadores y Teletrabajadores, las obligaciones para entidades públicas y privadas, las ARLs y la Red de Fomento para el teletrabajo. Así mismo establece los principios de voluntariedad, igualdad y reversibilidad que aplican para el modelo. Sus contenidos son: TITULO I Aspectos Laborales del Teletrabajo: Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación; Artículo 2. Teletrabajo y teletrabajador; Artículo 3. Contrato o vinculación de Teletrabajo. Requisitos; Artículo 4. Igualdad de trato; Artículo 5. Uso adecuado de equipos y programas informáticos; Artículo

Teletrabajo y trabajo en casa

Es importante saber que el concepto de teletrabajo o trabajo remoto, nacio como la necesidad de reducir costos, ya que para las empresas reducían costos si su personal trabajaba desde casa o en un lugar cerca de sus casas. (Valdes,Castillo y Duran, 2020)

Trabajo flexible

De tal forma con el tema de la contratación deja abierta la posibilidad de aumentar el número de empleados, ya que es más fácil contratar empleados por este medio y que estén abiertos a aceptarlo (Romero Caballero, 2016, p. 7)

El adelanto de las nuevas tecnologías y en las telecomunicaciones han permitido la deteriorización de la producción, logrando así que existan diversas instalaciones localizadas en distintos lugares, como señalan (Hardt & Negri, 2017), se ha cambiado la línea de montaje por la red, permitiendo un nuevo modelo de organización de la producción que ha promovido nuevas formas de comunicación y cooperación dentro de las empresas y con sus trabajadores (Hardt & Negri, 2017).

Conceptos

Trabajador remoto

Persona natural, cubierta por los principios mínimos del trabajo y vinculado mediante contrato de trabajo, desarrollando actividades de manera remota a través de la tecnologías existentes y nuevas u otro medio o mecanismo.

Trabajo remoto

Es una forma de ejecución del contrato de trabajo en la cual toda la relación laboral, desde su inicio y su terminación, se debe realizar de forma remota mediante el uso de las tecnologías de información y las telecomunicaciones u otro medio o mecanismo, donde el empleador y trabajador, no interactúan físicamente a lo largo de la vinculación contractual.Ley 2121 del 3 de agosto de 2021 Trabajo remoto, Artículos 23,134 del CST.

Remote first

Es un plan organizacional que incentiva trabajar de manera remota sea la alternativa primordial para la mayor parte o todos los empleados. Por definición, remote first supone que escasas personas (si es que hay alguna) tienen que hacer sus trabajos desde una oficina con una central.es buenisimo, 2013, que es remote firts. (Delgado de la Matta, 2020)

Freelance

Este tipo de trabajo remoto tuvo un gran crecimiento gracias a la tecnología y el aumento del uso de internet durante el 2020, ofreciendo oportunidades que antes parecían inimaginables para los trabajadores independientes.

Sin embargo, los trabajadores freelance no tienen un contacto 100% directo con las empresas que los contratan, pues el trabajo de un freelance suele ser por proyectos y con una duración determinada a corto, mediano o largo plazo.

Delgado, Juan. 2021, ¿Qué es el trabajo remoto? Aumenta tu productividad desde casa con esta guía completa.

Empleado remoto

Esta modalidad de trabajo remoto se practica desde hace muchos años y en diferentes lugares del mundo. No obstante, con la llegada de la pandemia y sus respectivos protocolos de aislamiento, muchas organizaciones tuvieron que comprender lo que es el trabajo remoto para cuidar la salud de sus colaboradores y mantener al día sus operaciones.

Delgado, Juan. 2021, ¿Qué es el trabajo remoto? Aumenta tu productividad desde casa con esta guía completa.(Greenstein, 2021)

CAPITULO V. REVISION DE LA LITERATURA

El gobierno por medio de una reciente promulgación normativa de la ley 2121 de 2021, ha creado el siguiente régimen de trabajo remoto el cual tiene como objetivo. una nueva forma de trabajo denominada trabajo remoto, mediante el uso de las tecnologías que utilizamos actualmente. *Debido a la inclusión del trabajo remoto en el mundo, se implementaron nuevas regulaciones y Colombia otorga el* cumplimiento de ellas.

Desde años atrás se implementó el trabajo remoto en muchos países, como Rusia, que desde antes de la pandemia había desarrollado formas flexibles de empleo. ¨Los representantes de muchas profesiones pueden realizar su trabajo desde cualquier parte del mundo, si tienen acceso a Internet y una computadora portátil o teléfono inteligente¨(Andrianova, 2021, p. 4). Con los impactos tecnológicos que se han desarrollado cada día, las empresas se están acoplando a cada una de ellas e implementándolos en sus negocios, eso ayuda con el crecimiento exponencial, algunos países recurriendo a cambios considerables, ya que no contaban con el apoyo o conocimiento de cómo afrontar el trabajo remoto, a diferencia de otros países,

Jornada laboral

Respecto a la jornada laboral del teletrabajo, todas indican no superar las horas trabajadas vigentes o reglamentadas y que se respete la jornada máxima. Tres países consagran el derecho a la desconexión (Argentina, Chile y Uruguay).

Colombia dispone de una vigilancia especial para garantizar que los teletrabajos no sean sometidos a largas cargas laborales.

Sistema de control y derecho a la intimidad

El proyecto argentino prevé la participación sindical; en tanto que Paraguay establece que “Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad exclusiva del empleador deberán salvaguardar los derechos de la intimidad del teletrabajador y de la privacidad de su domicilio. El empleador debe respetar la vida privada del teletrabajador, los tiempos de descanso y reposo de la familia de éste”. (San, 2020, p. 29)

En algunos países europeos no están desarrollados en el campo del teletrabajo como Francia, las leyes del presente país no permiten a los teletrabajadores tener empleados ellos mismos, excepto de su familia y tiene derecho a ejercer su cargo desde la distancia y no podrá ser despedido. Para muchos países estas nuevas regulaciones son nuevas o se consideraron en el pasado y se volvieron a renovar, en muchos países europeos no se evidencia un gran avance a pesar de que las competencias del empleador y del empleado no son iguales, por lo que la regulación legal es necesaria, el teletrabajo puede considerarse un poco arriesgado ya que se puede optar por la discriminación en especial si se es mujer, madre o presenta alguna discapacidad, con la globalización y el poder de muchas empresas, conflictos entre varios países, los sistemas legales pueden aumentar. (Sládek & Sigmund, 2021)

> En muchos países se realiza inclusión de las personas discapacitadas y Colombia es una de ellas, en nuestro país se presentan más de dos millones de personas con algún tipo de discapacidad y por esto, es una oportunidad de que estas personas puedan conseguir un trabajo, como bien sabemos en las empresas los costos de tener a una persona con alguna discapacidad son elevados, lo cual esta nueva modalidad incluye positivamente en contratar al personal, el ARL toma un papel muy importante, porque debe ser la encargada de velar y revisar los riesgos que puede tener una persona con discapacidad al momento de ejercer su trabajo como teletrabajo, el cual se emite el ABC del teletrabajo en Colombia, 2012, donde explican detalladamente el proceso adecuado para que la ARL actúe de manera correcta. Colombia se ha posicionado como uno de los países lideres implementando la modalidad del teletrabajo y otorga beneficios como la reducción de costos fijos en las empresas, reducción de los índices de contaminación, apropiación de nuevas tecnologías. (Rofifah, 2020)

Retomando nuestra pregunta, *¿Escogeríamos a Colombia para trabajar remotamente, teniendo en cuenta las regulaciones de los países pioneros frente a* Colombia?

Después de haber realizado seguimiento e investigación a los diferentes ámbitos, regulaciones, variables, podemos concluir que Colombia y otros países cuentan con ventajas y desventajas. Incluso hay países que pagan por hacer teletrabajo con ellos, por ejemplo, en Oklahoma, Estados unidos, ofrecen incentivos para los empleados del teletrabajo consideren trabajar con ellos.

Estados unidos tiene un punto a favor, ya que cuenta con una opción de Freelance isn´t Free (el trabajador independiente no es independiente), en la que establece que para estos empleados el derecho a un contrato por escrito, el pago completo y otras cláusulas de protección. (Por et al., n.d.)

En Francia, en el 2012 se incluyó el código de trabajo al país relacionado con esta modalidad, uno de sus atributos fue que el teletrabajo debe ser voluntario, si alguna persona no está de acuerdo, no se procederá al despido de la persona.

Holanda, considero que es uno de los países que me llamo más a la atención, ya que es muy flexible, cabe resaltar que antes de la pandemia era el país con mayor personal en teletrabajo en la unión europea, se modificó la ley e indica que un empleado con mayor de 6 meses de antigüedad puede tener la opción de escoger la modalidad de trabajo.(Acevedo Rodríguez, 2011)

Dependiendo de las necesidades de cada persona, puede escoger el país que más le favorezca para poder trabajar remotamente, ya que existentes variables a criterio de cada persona, pero algo cierto, es que el trabajo remoto ya no es el trabajo del futuro, es el trabajo del hoy

CAPITULO VI. METODOLOGIA

Esta investigación se desarrolló bajo la metodología exploratoria, razón por la cual se analizaron libros, artículos, trabajos de grado e investigaciones que permitieron el avance del presente trabajo, para consolidar la propuesta de las regulaciones del trabajo remoto en Colombia frente a los países pioneros.

Este proyecto se dividirá en las siguientes tres fases para cumplir el objetivo general y los objetivos específicos.

Primera fase: Recopilar información relacionada con el trabajo en Colombia y en países pioneros, historia del trabajo remoto y como se aplica en la actualidad.

Segunda fase: Hacer un análisis comparativo de las leyes y regulaciones que surgieron a raíz del trabajo en Colombia y en los países pioneros.

Tercera fase: Determinar el grado de avance de la regulación del trabajo remoto en Colombia frente a los países pioneros.

CAPITULO VII. RESULTADOS

Teniendo en cuenta la investigación realizada, se obtuvieron los siguientes resultados con relación a Colombia y otros países pioneros.

En América latina se implementaron regulaciones bajo leyes y decretos, muchos países en el mundo no los implementaron, por ejemplo, los siguientes países no fueron participes de implementar decretos y leyes para el trabajo remoto: Bahamas, barbados, nicaragua. En los siguientes cuadros se evidenciará que la legislación marco del trabajo remoto.

Figura 1. Condiciones de salud y seguridad, inspección del teletrabajo, jornada laboral y medidas vinculadas al teletrabajo en ocasión de la pandemia

País	Legislación Marco	Institución	Alcance	Reglamentos específicos
Argentina	Régimen legal de teletrabajo (media sanción de la Cámara de Diputados, 25 de	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS)	Establecer los presupuestos legales mínimos para la regulación de la modalidad de Teletrabajo en aquellas	El proyecto prevé una reglamentación por parte del MTESS
Bolivia	Decreto Supremo 4218/2020 de 14 de abril	Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social (MTEPS)	Regular el Teletrabajo como una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de TICs.	Resolución Ministerial MTEPS 220/20 de 24 de abril de 2020, aprueba el "Reglamento de Implementación del Teletrabajo"
Brasil	Ley 12551 (2011) Ley 13.467 (de reforma laboral, 2017) Título II – Capítulo II Del Teletrabajo.	Secretaría de Trabajo	Equipara los efectos jurídicos de la subordinación ejercida por medios telemáticos e informatizados con la ejercida por medios	
Chile	Ley 21.220 de 24 de marzo de 2020, modifica el Código del Trabajo	Ministerio del Trabajo y Previsión Social Dirección del Trabajo	Las partes podrán pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo .	
Costa Rica	Ley 9738 (2009)	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Promover, regular e implementar el teletrabajo como un	Decreto 42083/2019 reglamenta Ley 9738. Decreto 35434/09 en estado de embarazo.
Colombia	Ley 1221 (2008)	Ministerio del Trabajo (MT) Ministerio de Salud y Protección Social Ministerio de las	Promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de	Decreto 884/2012 reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones. Resolución 2886/2012 MT
Ecuador	Acuerdo Ministerial MDT Nº 2016-0190	Ministerio de Trabajo y Empleo	Regula el teletrabajo como mecanismo de prestación de servicios en el sector privado	Acuerdo Ministerial MDT Nº 2020-076 directrices de Teletrabajo durante la pandemia
El Salvador	Decreto 600/2020 de 20 de marzo, Ley de regulación del teletrabajo	Ministerio de Trabajo y Previsión Social	Promover, armonizar, regular e implementar el teletrabajo como un instrumento para la generación de empleo y modernización de las instituciones públicas, privadas y autónomas, a través de la utilización de	

Fuente: Claudio San Juan, ¨Estudio comparado de la legislación sobre Teletrabajo en los países de América Latina y el Caribe¨2020.

En el siguiente cuadro, podemos evidenciar que países, cuentan con los contenidos en relación a las nuevas regulaciones.

Figura 2. Resumen de los principales contenidos de las regulaciones de teletrabajo

	Argent	**Bolivia**	**Brasi**	**Chile**	**Costa Ri**	**Colom**	**Ecuador**	**El Salva**	**México**	**Panar**	**Para**
Objeto	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Incorpora el contrato de teletrabajo a la Leyde Contrato de Trabajo / Código del Trabajo	X		X	X			X		X	X	
Derechos y obligaciones	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Límites sobre jornada laboral	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Derecho a la desconexión digita	X			X		X					
Derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado	X		X								
Principio de Voluntariedad	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X
Principio de Reversibilidad	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Fuente: Claudio San Juan, ¨Estudio comparado de la legislación sobre Teletrabajo en los países de América Latina y el Caribe¨2020.

Podemos evidenciar y analizar que muchos países implementaron leyes diferentes donde se puede observar cambios, por ejemplo, en tipos de contratos, en nuevos adquisidores para la ergonomía del puesto de trabajo, nuevas regulaciones para el ARL y en general otras variables que consideraremos más adelante. (Alert, 2021)

En Chile se puede pactar el inicio y terminación del trabajo remoto que consideren en ambas partes, tanto empleador como empleado, esto puede ser beneficioso para cada uno de ellos, ya que se llega a un acuerdo en común, en Panamá se tomó como medida primordial y en el momento es la única medida con relación al trabajo remoto.

Como podemos observar diez países de América latina y el caribe cuentan con una regulación vigente sobre el trabajo remoto, mediante diferentes leyes y regulaciones: Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa rica, Ecuador, El salvador, Panamá, Paraguay y Perú.

Tres países tramitan un proyecto ante la ley, Argentina, México y Uruguay. Los países en los que el trabajo estaba regulado antes de la pandemia son, Argentina, parcialmente, Brasil, chile, costa rica, Colombia y Ecuador.

Con relación a los países pioneros, cada país tiene una regulación diferente, pero a comparación de Colombia no tenemos muchas diferencias, entre ellas. Los resultados arrojan que la optimización de tiempo de la casa al trabajo fue una gran ventaja, también al estar mas tiempo en casa, poder compartir en familia, también desventajas como recargo laboral y extra, no remunerado.

En nuestro estudio encontramos cinco países pioneros, entre ellos España, la cual tiene la opción de trabajar remotamente y opcional, es voluntaria e irreversible, el empleado esta obligado a pagar sus gastos de conexión en cualquier modalidad, a diferencia de Colombia, algunas empresas están implementando esta opción y la conexión de internet, va por nuestra cuenta.

Estados unidos, tiene una de las modalidades más atractivas a diferencia de Colombia, ya que algunos estados aplicaron el freelance, el cual tiene un contracto donde cuenta con cláusulas de protección, es como un trabajador dependiente e independiente al mismo tiempo, a diferencia de Colombia, muchas empresas mantuvieron el mismo contrato y quedaron en estudio o validación.

Francia, se constituyó que debe ser voluntario el trabajo remoto y no se acoge o se escoge esta opción, el empleado no podrá ser despedido por esta decisión y lo9s gastos de conexión a internet o demás implementos, corren por su cuenta.

Italia, incluyo el trabajo flexible como voluntario y garantiza que los derechos sean los mismo al contrato presencial incluyendo riesgos laborales, para evitar las largas jornadas laborales, cuenta con desconexión. (Acevedo Rodríguez, 2011)

Argentina, fue uno de los países con más elogios y críticas en América latina, a diferencia de Colombia este país incluyo los siguientes puntos en sus regulaciones:

- El cambio al trabajo remoto debe ser voluntario y pactado por escrito
- Este consentimiento es reversible en cualquier momento
- El trabajador tiene derecho a desconexión digital
- El empleador debe proporcionar el equipamiento del empleado y asumir costos de traslado, mantenimiento y reparación del mismo

Los resultados arrojados en comparación de los países pioneros con Colombia, en su mayoría tienen similitudes con sus regulaciones, cabe resaltar que muchas empresas están en constante cambio para mejorar y otorgar beneficios a sus empleados y así llevar a cabo esta nueva modalidad que enfrentamos.

CAPITULO VIII. CONCLUSIONES

Para concluir existen diferentes puntos de vistas frente al trabajo remoto y como está afectando actualmente con la vida laboral y personal, existe un aumento de la carga laboral y demanda de las organizaciones hacia las empresas existentes, debido a la situación actual, se hicieron grandes ajustes para el tema las TIC y las complejidades que tiene la tecnología.

Los grandes cambios en el campo del trabajo con relación a las economías digitales han permito la transformación y modernización de muchos campos en las empresas a nivel general.

La normatividad laboral colombiana e internacional del trabajo, son aplicables al trabajo remoto, dado que es un tema reciente y que aun está en auge, algunos criterios o normas se deben revisar, ya que cada país tiene sus regulaciones y sus controles.(Braesemann et al., 2021)

El teletrabajo en todos sus tipos son un gran ejemplo del uso eficiente de las tecnologías, muchas empresas no estaban listas para este gran cambio, ni tampoco sabían a que se iban a atener, pero gracias a la tecnología y a todos los beneficios que nos ofrecen, la reingeniería de mucho de ellos, fue la mejor opción.(Puey, 2021)

La población necesita acceso a la tecnología y alternativas laborales para si brindar talento remotamente y participar sin quedar afectados en la economía actual, ya que esto traerá beneficios a largo plazo, también hay que resaltar la carga laboral ha aumentado y por ende los desafíos de la actividad remota, realizando cambios desde la ergonomía del puesto de trabajo en casa, hasta la modalidad de pago en sus empleados.

Al tener amplia información sobre los países y las regulaciones que aplicaron el trabajo remoto, podemos decidir o contemplar la idea de cómo queremos trabajar y las ofertas que ofrece cada país, ya que solo necesitamos conexión a internet, podemos trabajar desde cualquier parte del mundo y estamos a un solo clic de aceptarlo.

Hay muchos factores positivos con relación a este cambio, pero también debemos tener en cuenta las desventajas que para unos puedes ser muchas o para otros no, con el hecho de disminuir el tiempo en trayecto para desplazarnos a nuestras casas estamos optimizando tiempo, cada país tiene regulaciones diferentes, unos mejores que otras, según el criterio de cada uno.

Al realizar la presente investigación encontramos diferentes factores, entre ellos el avance que tiene algunos países pioneros con relación a Colombia, por ejemplo, por el momento Argentina es el único país de América Latina y el caribe que ratifico el convenio 177 el cual hace referencia al trabajo en domicilio.(Estatus, 1956).

En Estados unidos, se está regulando el modo vacation work, que hace referencia a que puedes trabajar desde cualquier parte del mundo y puedes hospedarte en hoteles donde están habilitados lugares condicionados donde puedes trabajar con excelente conexión a internet y después de tu periodo de trabajo puedes disfrutar de lo que ofrece el lugar. (Tip Sheet : The Importance of Taking a, n.d.)

En Colombia con la ley 1221 del 2008 se promueve y se regula el trabajo como instrumento de generación de empleado y autoempleo y claro esta el uso de las

TIC, como en muchos países este fue uno de los mayores objetivos.(Congreso Nacional de la República de Colombia, 2008)

A diferencia de otros países, las empresas de Colombia no cuentan con flexibilidad a sus empleados para poder ejercer su labor desde cualquier, parte del mundo o tener la opción de elegir, si quiero trabajar en casa o si quiero volver a la oficina, en esos nos falta mucho por trabajar en Colombia, adicional que muchas empresas están considerando retomar el trabajo en oficina. Estonia y barbados cuentan con una visa especial para poder trabajar desde allá sin ningún inconveniente, estados unidos es un país, que ha liderado el trabajo remoto y lo han aplicado a muchas de las empresas, ofreciendo beneficios para sus empleados, claro esta cumpliendo con la normativa como es la vacuna del COVID.(1384, رازی)

A raíz, de las regulaciones o leyes que se obtuvieron, se observaron algunas desventajas y entre ellas, que las personas estaban trabajando 24/7 ya que no pasaban mucho tiempo con su familia o estaban disponibles en sus teléfonos en horario fuera del trabajo, este fenómeno no se veía muy común cuando trabajábamos en oficina, ya que terminaba nuestro horario y nos descontábamos totalmente o podíamos quedarnos más tiempo trabajando, pero no estábamos disponibles, ahora es más difícil omitir ese comportamiento, según estudios el ser humano necesita la socialización y este nueva modalidad nos prohíbe de ella, claro está, que en ese entonces no contábamos con una pandemia, pero a raíz de eso, muchas personas sufrieron alteraciones psicológicas. (Acevedo Rodríguez, 2011)

Según estudios, también reflejaron ventajas, como poder compartir un poco mas con la familia, tener espacios para verlos mas tiempo en casa, hacer ejercicio en casa, poder disfrutar de algunas cosas que omitimos viviendo de un lado a otro, con el simple hecho de optimizar tiempo en transporte o en ropa para ir a la oficina, utilizamos el tiempo para ser ejercicio en casa o para comprar ropa

de ejercicio que nos pueda servir en otras cosas, poder disfrutar de las zonas comunes de nuestros hogares, de darle sentido a un abrazo, fueron una de las pocas ventajas que el trabajo remoto nos deja. (Cranford et al., 2003)

Para finalizar el presente proyecto, a lo largo de la presente investigación surgieron una serie de hallazgos en los que vale la pena seguir profundizando en futuros estudios e investigaciones, teniendo en cuenta que el tema es reciente y la información no ha sido estudiada con detalle para obtener las conclusiones del mismo, uno de ellos es la legislación del trabajo en casa o trabajo remoto teniendo en cuenta que en Colombia solo se encuentra legislado el trabajo remoto y es una ley que salió hace ya varios años y que debido a los avances tecnológicos y a la situación actual en el país.

Por otro lado, nos puede surgir la pregunta si después de la presente situación que vivimos muchos colombianos, con relación a las modalidades del trabajo remoto seguirán teniéndose en cuenta en el mercado del trabajo y seguirán siendo protagonistas.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Acevedo Rodríguez, C. (2011). Precarización laboral y legitimación del modelo económico y político: Iquique-Chile, como caso de estudio. *Gaceta Laboral*, *17*(1), 31–61.

Alert, K. (2021). *Colombia inicia las primeras regulaciones del trabajo remoto o trabajo en casa*.

Andrianova, M. A. (2021). Legal regulation of remote work in russia. In *Lecture Notes in Networks and Systems* (Vol. 139). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-53277-2_81

Bowen, T. (2020). Work-integrated learning placements and remote working: Experiential learning online. *International Journal of Work-Integrated Learning*, *21*(4), 377–386.

Braesemann, F., Stephany, F., Teutloff, O., Kässi, O., Graham, M., & Lehdonvirta, V. (2021). The polarisation of remote work. *SSRN Electronic Journal*, 0–2. https://doi.org/10.2139/ssrn.3919655

CC. (2020). *Ley 2069 de 2020 Por medio del cual se impulsa el emprendimiento en Colombia*. 42. https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY 2069 DEL 31 DE DICIEMBRE DE 2020.pdf

Congreso Nacional de la República de Colombia. (2008). Ley 1221 de 2008: Ley del teletrabajo. *Diario Oficial*, *2008*(47), 15. http://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3703_documento.pdf

Cranford, C. J., Vosko, L. F., & Zukewich, N. (2003). *Precarioswork in Tourism.Pdf D*. *3*(Fall), 6–22.

Delgado de la Matta, Á. L. (2020). El Trabajo Remoto en el Peru. *Revista Iberoamericana de Derecho Del Trabajo y de La Seguridad Social*, 13. http://aidtss.org/revistaiberoamericana/index.php/main/article/view/34/31

Dinero. (2020). *Conozca las diferencias entre teletrabajo y trabajo en casa*. https://www.dinero.com/pais/articulo/cual-es-la-diferencia-entre-teletrabajo-y-trabajo-en-casa/303479

Estatus, T. (1956). *Ratificaciones de Argentina 81*. *1951*, 1–12.

Gasparini, L., & Bonavida Foschiatti, C. (2020). Asimetrías en la viabilidad del trabajo remoto. *Económica*, *66*(777), 015. https://doi.org/10.24215/18521649e015

Greenstein, S. (2021). Remote Work. *IEEE Micro*, *41*(3), 110–112. https://doi.org/10.1109/MM.2021.3073433

Judene Pretti, T., Etmanski, B., & Durston, A. (2020). Remote work-integrated learning experiences: Student perceptions. *International Journal of Work-Integrated Learning*, *21*(4), 401–414.

Oszlak, O. (2020). Trabajo remoto: hacer de necesidad virtud. *Cuadernos de INAP*, *1*, 1–21.

Por, P., Macrae, I., & Sawatzky, R. (n.d.). *Trabajo remoto: Personalidad y rendimiento Resultados de la investigacion*.

Puey, A. (2021). *11 razones por las que debes abrazar el trabajo remoto*.

Rofifah, D. (2020). 済無No Title No Title No Title. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 12–26.

Romero Caballero, M. P. (2016). Significado del Trabajo y Sentido de la Profesión en la Academia en Colombia. *Athenea Digital*, *16*(2), 427–435. http://www.redalyc.org/html/537/53746594022/

San, C. J. (2020). *Estudio comparado de la legislación sobre Teletrabajo en los países de América Latina y el Caribe*. http://vinculacioninternacional.blogspot.com/2017/04/estudio-

Sládek, P., & Sigmund, T. (2021). Legal Issues of Teleworking. *SHS Web of Conferences*, *90*, 01020. https://doi.org/10.1051/shsconf/20219001020

tip sheet : the importance of taking a. (n.d.). 20.

https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo_Teletrabajo_WEB.pdf

https://www.mtess.gov.py/documentos/resolucion-mtess-n-5982020

https://www.informatica-juridica.com/anexos/ley-no-30-036-de-4-de-junio-de-2013-ley-que-regula-el-teletrabajo/

https://congresovisible.uniandes.edu.co/agora/post/agenda-legislativa-para-el-20-de-abril/10813/