

PRINCIPIOS DEL TELETRABAJO Y SU APLICACIÓN EN EL MERCADO LABORAL PARA LOS JÓVENES

Cristian Camilo Vargas Miranda



UNIVERSIDAD
La Gran Colombia

Vigilada MINEDUCACIÓN

Programa de Derecho, Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales

Universidad La Gran Colombia

Bogotá D.C

2024

Principios del Teletrabajo y su aplicación en el mercado laboral para los jóvenes

Cristian Camilo Vargas Miranda

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Abogado

Director: Mg. Diego David Barragán Ferro



Programa de Derecho, Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales

Universidad La Gran Colombia

Bogotá D.C

2024

Dedicatoria

A todo aquel que quiera desistir de este mundo del Derecho y lea este escrito, que sea un faro para la hora de tomar la decisión y sirva esta investigación de apoyo, para que sepa que la esperanza es lo último que se pierde.

Agradecimientos

Agradezco a la Dra. Martha Monsalve por ser promotora inicial en este mundo de la investigación en el ámbito laboral del Derecho, al igual que, mi eterna gratitud a la Dra. Olga Rodríguez Garreta, por ser siempre ese polo a tierra en este caminar, y que con su ejemplo, perseverancia y paciencia, guía hacia el amor al mundo del derecho laboral.

El autor.

Tabla de contenido

RESUMEN	7
ABSTRACT	7
INTRODUCCIÓN	8
CAPÍTULO I: CONCEPTO E HISTORIA DEL TELETRABAJO	12
CAPÍTULO II: EL TELETRABAJO COMO GENERADOR DE EMPLEO EN AMÉRICA LATINA	16
CAPÍTULO III: TELETRABAJO EN COLOMBIA	18
CAPÍTULO IV: PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO Y SU APLICACIÓN AL TELETRABAJO:	23
PRINCIPIO DE IGUALDAD	25
PRINCIPIO DE REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL Y MÓVIL, PROPORCIONAL A LA CANTIDAD Y CALIDAD DE TRABAJO	26
ESTABILIDAD EN EL EMPLEO:.....	27
<i>Trabajadores próximos a recibir pensión de vejez.....</i>	29
<i>Trabajadoras en estado de embarazo.....</i>	29
<i>Trabajadores con limitaciones físicas y en estado de discapacidad.....</i>	30
<i>Trabajadores con fuero sindical y circunstancial.....</i>	30
<i>Trabajadores con proceso activo por acoso laboral.....</i>	31
FAVORABILIDAD:	31
CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA	32
IRRENUNCIABILIDAD	33
PRIMACÍA DE LA REALIDAD SOBRE LAS FORMAS MATERIALES	34
CAPÍTULO V: RESPONSABILIDAD SOCIAL DEL TELETRABAJO	35
CAPÍTULO VI: LOS JÓVENES EN EL TELETRABAJO	37
CAPÍTULO VII: EMPLEABILIDAD EN EL TELETRABAJO PARA SITUACIONES DE INCAPACIDAD	40

CAPÍTULO VIII: APLICACIÓN DEL TELETRABAJO: PROS Y CONTRAS DE ESTA MODALIDAD	44
CONCLUSIONES:.....	47
LISTA DE REFERENCIA O BIBLIOGRAFÍA.....	50

Resumen

El mercado laboral ha traído nuevas mutaciones con el impacto de la globalización, los cambios que se han tomado internamente frente a la legislación laboral, las recomendaciones y nuevos convenios que han surgido en el seno de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), e incluso con las políticas ambientales adoptadas por los Estados respecto al fenómeno climático que se han presentado en los últimos tiempos. Los cambios tecnológicos inherentes a la globalización, la expansión de la economía y el mercado general entre los Estados, y la suscripción de tratados de Libre Comercio han generado modernización frente a la concepción natural del mundo del trabajo, permitiendo así la flexibilidad en las modalidades contractuales existentes en el derecho laboral de Colombia. (Vargas, 2020, p.153)

Palabras claves: Teletrabajador, Conectividad, Innovación, Contrato, Contrato de Trabajo.

Abstract

The labour market has brought new mutations with the impact of globalization, the changes that have been taken internally in the face of the Labour law, the recommendations and new conventions that have arisen within the International Labour Organization (ILO), and even with the policies Environmental taken by States concerning the climatic phenomen that have been presented in recent times. The technological changes inherent in globalization, the expansion of the economy and the general market between States, and the subscription of Free Trade agreements have generated modernization in the face of the natural conception of the world of work, thus allowing the flexibility in the existing contractual modalities in labour law of Colombia. (Vargas, 2020, p.153)

Keywords: Teleworker, Connectivity, Innovation, Contract, Work Contract.

Introducción

El mercado laboral ha traído nuevas mutaciones con el impacto de la globalización, los cambios que se han tomado internamente frente a la legislación laboral, las recomendaciones y nuevos convenios que han surgido en el seno de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), e incluso con las políticas ambientales adoptadas por los Estados respecto al fenómeno climático que se han presentado en los últimos tiempos.

Los cambios tecnológicos inherentes a la globalización, la expansión de la economía y el mercado general entre los Estados, y la suscripción de tratados de Libre Comercio han generado modernización frente a la concepción natural del mundo del trabajo, permitiendo así la flexibilidad en las modalidades contractuales existentes en el derecho laboral de Colombia.

Una de estas modalidades ha sido el teletrabajo, entendido bajo la concepción natural de este, es decir, la posibilidad de transportar el trabajo al trabajador y no como opera bajo el sistema de producción lineal; Esta medida se remonta a la crisis de hidrocarburos de la década de 1970, cuando se hizo necesario evitar el desplazamiento de los trabajadores a sus lugares de trabajo para evitar el consumo de combustible, tomado como piloto dentro del desarrollo primitivo de la informática y las nuevas tecnologías, tomando de la misma manera auge en cuanto a condiciones especiales del trabajador, y permitiendo De la misma manera, una flexibilización contractual tanto en tiempos de desplazamiento de los trabajadores a sus sitios de trabajo, como en las formas de desarrollo del trabajo frente a las locaciones por parte de los empleadores.

Tomando como referencia la definición emitida por la Organización Internacional del Trabajo en relación al teletrabajo, donde se establece que es Una forma de trabajo en la que: a) se lleva a cabo en un lugar fuera de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador de

contacto personal de los compañeros de trabajo que se encuentran en esa oficina y, b) La nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación" es que sobre esta modalidad se habla en Colombia hasta el año 2008, donde tras la incursión de las nuevas tecnologías de las comunicaciones (TIC) y la necesidad de la regularización de este comportamiento contractual, da origen a la Ley 1221 de 2008, buscando así establecer patrones mínimos de regularización de esta nueva modalidad contractual.

Del mismo modo es posible hablar de modalidades derivadas de la forma de teletrabajo para desempeñar las funciones para las que se suscribió el contrato de trabajo, y asimismo, sin perder las características esenciales del contrato de trabajo y respetando de la misma manera las condiciones mínimas de una relación laboral.

Sin embargo, la implementación del teletrabajo en Colombia no ha sido ajena a problemas intrínsecos que conllevan una nueva metodología de trabajo, al igual que con la aparición de nuevas TIC, se convierte en una necesidad para el gobierno nacional regular esta regulación existente, y es por ello que, a través del Decreto 884 de 2012, se persigue buscar una armonía entre la relación teletrabajador-empleador, y así mismo, establecer el campo de aplicación del teletrabajo, todo ello, sin desconocer las garantías constitucionales otorgadas en la Constitución Política de 1991.

La gran ventaja del desarrollo del teletrabajo frente a las modalidades de trabajo existentes en la legislación, y lo que marca una tendencia, es el beneficio tanto del empleador como del trabajador, donde se busca comprender el beneficio para el empleador en la reducción de los costos operativos y administrativos en términos de ubicaciones, y para el trabajador, en cuanto a la disposición de su tiempo de trabajo y el aumento de la productividad, lo que podría entenderse como un "ganar-ganar" dentro de la relación laboral.

En cuanto a la aparición de esta forma contractual, para el mercado laboral de los jóvenes se ha convertido en una de las alternativas de búsqueda de empleo, porque, al aumentar los costos operativos, la mala implementación de las políticas públicas y la falta de ofertas de trabajo, Sin embargo, conduce a la consideración de contratar a los jóvenes, introduciéndolos en el mercado laboral activo, de forma contraria a la ley y a los principios constitucionales. Y aquí es donde, a través de la presente escritura, se pretende demostrar las irregularidades en cuanto a las formas de aplicación del teletrabajo, no tanto como la modalidad contractual original, sino, a su vez, ya que opera esta cifra favoreciendo la tercerización laboral y mostrando la realidad en la aplicación en el mundo laboral colombiano desde la entrada en vigencia de la Ley 1221 de 2008 hasta la actualidad, mostrando del mismo modo, las consecuencias de la tercerización como desnaturalización de las relaciones contractuales, y en violación de los principios constitucionales por parte de los empleadores.

Una vez abordado el contexto general de lo ocurrido con el teletrabajo, se convierte en una necesidad encaminar la presente investigación a establecer si el teletrabajo como parte del mercado laboral flexibilizado permite el acceso de los jóvenes al empleo con la plenitud de garantías que impone la legislación laboral vigente en Colombia.

Así mismo, será importante describir el origen del Teletrabajo y sus orígenes conceptuales con la finalidad de obtener claridad sobre el crecimiento de esta tendencia, haciendo una aproximación a identificar la legislación, tratados internacionales, y convenios que propenden por la regulación del teletrabajo; y de igual manera, analizar las diversas posiciones de autores referentes a la regulación normativa del Teletrabajo al igual que la posición de las altas Cortes referente a la casuística generada de la praxis del Teletrabajo como se conoce actualmente.

Esta investigación, al centrarse en la flexibilización laboral y en la modalidad de teletrabajo como una nueva modalidad de contratación, exige que se desarrolle un estudio del desarrollo normativo existente en la legislación colombiana, tanto como realizar comparación con otras legislaciones que ya sean pioneras en la aplicación de esta modalidad, para verificar las posibles falencias existentes en Colombia para la respectiva regulación.

Todo este desarrollo se pretende a través de la metodología de análisis cualitativo, al igual que buscando así exponer el análisis de conceptos de diversos autores; de igual forma, verificar si la literatura que existe referente a esta temática se ajusta con las tendencias jurisprudenciales tomadas por las Altas Cortes, buscando sensibilizar al lector sobre las garantías mínimas laborales, al igual que, sobre las bondades o fracasos de la modalidad del teletrabajo de una forma práctica y de fácil comprensión.

Dentro del desarrollo de esta investigación, se establece también el método bibliográfico, en razón a consulta de material bibliográfico para sustentar las opiniones expresadas en este documento; al igual que el método deductivo, entendiendo que, existe una crítica en el documento a partir de la presentación de todos los cambios que acarreó el respaldo legal de las relaciones laborales, permitiendo así la realización de conclusiones acerca del tema tratado en el siguiente documento. También, dentro de este escrito se aprecia la metodología inductiva, observando que, desde el planteamiento de lo acaecido con la Ley 789 de 2002, la Ley 1221 de 2008 y la Ley 2088 de 2021 se puede llegar a un contexto general y abstracto sobre el tema tratado.

CAPÍTULO I: Concepto e historia del Teletrabajo

A lo largo de la historia, las formas de subsistencia y de vida en el desarrollo humano han presentado cambios, no solamente en la inserción de nuevas tecnologías en el desarrollo de la vida en común y de sociedad, sino también en las modalidades de comunicación y en las formas de conexiones; es a raíz de esto que con la introducción de las nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación, las cuales permitieron la simplificación en cuanto a procesos productivos, fueron introduciéndose en el mercado laboral nuevas formas de trabajo sin dejar de lado las modalidades tradicionales en cuanto a la producción. Sin embargo, con el trascorrir del tiempo y las ampliaciones que conlleva este desarrollo e implementación en cuanto a las TIC's, produjo mutaciones de igual forma en las nuevas formas de contratación y en cuanto a las formas de producción, bien sea para simplificar procesos, o simplemente como una herramienta de comunicación interna y externa, pero siempre, conservando la naturaleza de su uso.

Los cambios que inherentemente concurrieron con la creación de las nuevas formas de conectividad inmersas con el desarrollo de las Tecnologías de la información, han permitido que el desarrollo social se permita innovar en cuanto a las formas de comunicación, y no solo esto, aparte de los cambios inmersos en las formas de producción y del trabajo, la inclusión de las herramientas de conexión y de conectividad son capaces hasta de modificar la cotidianeidad de los usos de la vida cotidiana y el desarrollo de la fuerza laboral.

Ahora bien, el desarrollo de las nuevas tecnologías de la comunicación, propiciaron a que en el mundo del trabajo tuviera cambios en cuanto a su estructura tradicional, a lo cual, las exigencias del mercado influyen en la estructuración de las nuevas modalidades tanto contractuales como de ejecución de la fuerza del trabajo; de igual manera, la apertura global y la globalización han permitido

que estas formas de contratación de formulen alteraciones y vulneraciones en cuanto al desarrollo de las normativas rectoras del trabajo en el ordenamiento jurídico.

En cuanto al concepto de Teletrabajo, este podría entenderse en cuanto a definición establecida por la Real Academia de la Lengua Española (2019) “como el Trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas” (párr.1), en base a esto, se infiere que las redes de telecomunicación no son en cuanto a la conexión que existe vía internet, sino en cuanto a los dispositivos que se utilicen para la conexión a internet, ya que la característica principal del teletrabajo es la conectividad a la red para la ejecución de las funciones naturales del contrato de trabajo.

La primera vez que se empezó a utilizar este término fue inicialmente en los Estados Unidos, donde Jack Nilles pensó inicialmente en una forma para que, en cuanto a la optimización de labores existiera la posibilidad de llevar el trabajo al trabajador y no a la inversa (Uribe, 2015); este concepto primigenio de Teletrabajo fue tratado durante la Crisis de Hidrocarburos por la que atravesó Estados Unidos en 1973, debido a la cual, se complicaba el transporte de los empleados a las empresas para ejecutar las labores que no exigiera que estos estuviesen de forma presencial para la ejecución de las labores que habitualmente estos desempeñasen, sin embargo, para la época de los hechos, la innovación en cuanto a la comunicación era nula, lo cual conllevó a que se hablara del *telecommuting* para indicar el desplazamiento de las labores cotidianas desempeñadas por el trabajador hacia su domicilio, sin la necesidad de que estas mismas pierdan los elementos esenciales del trabajo ejecutado.

El desarrollo tecnológico que se fue presentando con el transcurrir del tiempo permitió el reforzamiento de las ideas iniciales de Nilles, a tal punto que, aproximadamente en la década de los 80's, el concepto inicial se fue desarrollando con una nueva opción de inclusión en cuanto a los temas de conectividad y adecuación de infraestructura digital para el cumplimiento de las funciones iniciales

del Teletrabajo, a tal punto que, la novedad de esta nueva modalidad contractual fue apetecible para las empresas.

Este concepto tuvo su desarrollo conforme iba desarrollándose las nuevas tecnologías de la comunicación, donde inicialmente en América, en Estados Unidos estas modalidades solo eran para los altos ejecutivos de las compañías, sin embargo, a raíz de las consecuencias que atrajeron la innovación en cuanto a la conectividad durante el inicio del Siglo XXI, al igual que los sucesos del 9/11, obligaron a los empleadores a buscar nuevas alternativas para que sus empleados no dejaran de cumplir sus labores, sin la necesidad de la dependencia de las locaciones físicas para la ejecución de sus funciones – con las cuales para la fecha de los hechos no se contaban–; estas situaciones permitieron la consolidación de una nueva modalidad contractual para esta Nación, a tal punto que, los beneficios no solamente permitieron que las condiciones mejoraran para el trabajador en cuanto a la comodidad de su sitio de trabajo, sino que, para los empleadores permitieron que, los beneficios en reducción de costos para las empresas, adicionalmente que, la exención tributaria en diferentes Estados permitieron una solidificación en cuanto a esta política de contratación.

La adaptabilidad a estas nuevas modalidades contractuales permitieron que, los trabajos se transformen de forma tajantes en cuanto al desarrollo de la ejecución de las labores normales, hasta el punto de crear nuevos cargos para suscribir contratos de trabajo, pero, es necesario establecer que, las formas de contratación y de ejecución de labores dependen primordialmente en las formas de conectividad que se han desarrollado, lo cual, en concepto de De la Cámara (2000), genera que los conceptos del teletrabajo choquen entre la realidad que se evidencia en las formas de trabajo, que en lo que se establece en la literatura sobre el tema.

De igual forma, esta adaptabilidad permite que las nuevas generaciones de empleo también fomenten nuevas formas de ejecución del teletrabajo, dichas formas como las menciona Coconubo

(2016) incluyen el trabajo en el domicilio del empleado –como la más conocida y recurrente en cuanto al teletrabajo–, el sistema distributivo, centro satélite, teletrabajo móvil, offshore, telependularismo, y otras; también, para que se blindara y se reforzara esta nueva modalidad de trabajo, se convirtió en la necesidad tener una intercomunicación sólida, avanzada y eficaz en miras de lograr una perfecta flexibilización de las labores.

En cuanto a esta última, es necesario recordar que, referente de la estabilidad laboral y la flexibilización de las labores para las cuales nace el Contrato de Trabajo, la legislación Colombiana no ha sido ajena en cuanto a los impactos de la globalización, es así que, en la Legislación Laboral el principio de la estabilidad laboral –como principio rector y de orden constitucional–, ha sufrido inclusive mutaciones, no solo desde el ámbito en que con el auge de la flexibilización de labores se ha conllevado figuras en el ordenamiento como la Tercerización Laboral, que en concepto de Rodríguez (2012) la Tercerización ha de entenderse como:

La capacidad de los individuos en economía, y en particular en el mercado del trabajo, de renunciar a sus costumbres laborales y de adaptarse a nuevas circunstancias (...)

Flexibilizar el mercado del trabajo es flexibilizar la oferta y la demanda del trabajadores, facilitando la contratación y despido e individualizando formas de pago (p.29-30).

(Subrayado fuera del texto).

Las opciones que la flexibilización en cuanto a las modalidades de contratación permiten que, las nuevas generaciones –entendiéndose estas como el mercado joven laboral– no sean tan reacias a las nuevas formas de evolución de las labores y del trabajo, lo cual, permite que el mercado laboral para los jóvenes sea apetecible, no solo por las nuevas modalidades de ejecución de las labores en cotidianidad, sino que, también se convierte en la forma de atracción ante un sector poco explorado y que, por motivos de la apertura global entre Estados, genera una alta oferta, con poca demanda. Esto es posible

demostrarse, en razón a que, las grandes compañías –tanto americanas como europeas–, adaptaron nuevas modalidades contractuales, y al adaptar estas nuevas, encontraron en las economías emergentes posibilidades de reducción de costos operacionales, al igual que, la implementación de nuevos espacios para el desarrollo de estas labores, sin dejar de lado la intermediación laboral, generando de igual manera subcontratación, al igual que tercerización en cuanto a los contratos de trabajo, en los términos explicados anteriormente.

CAPÍTULO II: El teletrabajo como generador de empleo en América Latina

Como se ha mencionado en repetidas ocasiones, es necesario indicar que la figura de adaptación en América Latina de las TIC para hablar de un Teletrabajo estructurado depende del desarrollo de cada uno de los países, y de igual manera, de los trabajos de estos para mejorar las condiciones de conectividad en red, al igual que, con la implementación de políticas públicas en cuanto al desarrollo e implementación de TIC's y la modernización de las formas de conectividad ya existentes.

No solamente se estaría hablando de la implementación de las formas de teletrabajo como las ya mencionadas, sino que de igual manera, con las formas de mitigar el impacto de las crisis económicas internas y las de empleabilidad, permitieron la exploración de un nuevo mercado en cuanto a implementación de nuevas formas de empleabilidad en conexión; es por esto que, el desarrollo de las formas de generación de empleos con la implementación de las formas de teletrabajo al igual que, la implementación de pilotos y énfasis en cuanto a mercados latinos y americanos, especializando ciertas áreas en estos mercados, al igual que, perfeccionamiento en la aplicación regional de estos manejos.

Inicialmente, en Argentina como líder suramericano en tecnología (Uribe, 2016, p.171), se contó con una aceptación en cuanto al desarrollo e implementación del Teletrabajo, donde esta opción permitió ser un aliciente para las crisis de empleabilidad presentadas en lo corrido de siglo, sin embargo, y pese al auge de empleabilidad bajo esta modalidad, no existe regulación en cuanto a la materia, aunque de forma tácita se infiere un respeto de las garantías mínimas en cuanto a la regulación de la materia constitucional como también en cuanto a convenios establecidos por la OIT.

Ahora bien, el fenómeno de aplicación de las formas de aplicabilidad del teletrabajo no solo es cuestión de Argentina por el desarrollo en cuanto a tecnología, Chile no queda detrás en cuanto a esta figura, y de igual forma, la expansión de mercados inicio por esta parte del continente americano, allegando de igual manera reforzamiento de las estructuras de ejecución de teletrabajo en cuanto al trabajo satelital, dando nacimiento a la forma de operatividad del servicio de atención remoto telefónica o *call center*, donde al igual que con Brasil, son los abanderados en el desarrollo de estas formas de implementación.

La modalidad de centros de contacto en Latinoamérica no tuvo desarrollos de forma sencilla, tanto en Brasil como en Chile el manejo de las nuevas formas de conectividad y la implementación de aplicativos, generaron una atractivita para la implementación del teletrabajo remoto. La apertura en cuanto a empleabilidad por establecerse en países con capacidades de auto gestionar sus herramientas tecnológicas se ha prestado para que, pese a la incursión y posibilidades que se ofrecen para la implementación de estas formas de trabajo, quienes se emplean de esta forma sean una minoría frente a las formas clásicas de contratación, a pesar de que los grandes proveedores de servicios han focalizado la apertura de sus mercados en estos territorios del continente, dotándolos de igual manera de los elementos necesarios para la ejecución en sintonía de las labores conforme a los requerimientos de la empresa usuaria y/o contratista.

Las empresas que aportaron al crecimiento de esta forma de trabajo, entre otras, tienen como coincidencia principal la especialización en servicios de interacción y soporte para los países latinoamericanos, con excepción del desarrollo de políticas internas entre las empresas operadoras, que permiten una ampliación de políticas de atención, para Norteamérica, al igual que, con partes de Europa.

La implementación de los centros de contacto en América Latina se presenta en Chile en 1997, con la inversión directa del Banco del Estado para la generación de empleabilidad en vista de la crisis generada por el cierre de la mina de carbón de Lota (propiedad de Empresa Nacional de Carbón-ENACAR), a lo cual, la respuesta en cuanto al déficit de demanda laboral fue positiva, a tal punto que, la inversión extranjera focalizo la puesta en escena de escenarios propicios para una generabilidad de empleos tercerizando servicios, como en 2000 con la apertura de operación del Contact Center la aerolínea Delta Airlines para atención en Latinoamérica, al igual que con la subcontratación de Air France, TELECOM ITALIA, entre otras multinacionales que optaron por emplear estas nuevas figuras de tercerización laboral.

CAPÍTULO III: Teletrabajo en Colombia

La primera aproximación que se da del teletrabajo en la legislación colombiana se presenta mediante el Decreto 2350 de 1944, donde, se menciona inicialmente el régimen especial de los trabajadores a domicilio, incluyendo a estos en el amparo de protección de derechos conforme a las disposiciones establecidas en este Decreto. Posteriormente, mediante la creación del Código Sustantivo del Trabajo, se establecen las formas de contratación especiales, definiendo que con respecto del

Trabajo a Domicilio si existe contrato de trabajo, conforme a lo establecido en su artículo 89, donde existen los elementos esenciales del Contrato de Trabajo, al igual que, se reconoce que los servicios que este tipo de contrato demanden generan remuneración, bien sea por el trabajo individual o por el trabajo del núcleo familiar del trabajador, a lo cual, esta remuneración siempre estará a cargo del empleador como responsable de la contratación.

Ahora bien, este acercamiento abrió la posibilidad de establecer trabajo a domicilio o satelital, sin embargo, es necesario hacer el énfasis en cuanto a las formas de aplicación de este trabajo, ya que, para la época en que se trató el tema no existía conectividad de algún tipo, y lo cual, si se compara a la fecha se podría hablar de un proceso de aplicabilidad un poco deficiente, pero sin dejar de lado la esencia de esta forma de empleabilidad.

En cuanto a las garantías de los teletrabajadores –como tipo de trabajadores reconocidos por el Código Sustantivo del Trabajo–, también presentaron alteraciones, al punto en que, estas garantías se convirtieron del orden superior, arraigándose estas en la Constitución Política de 1991 y más exactamente en el desarrollo normativo del artículo 53, teniendo como fundamentación los elementos principales para la primacía de la realidad en cuanto a los contratos de trabajo junto con la estabilidad en las relaciones contractuales existentes entre empleador y trabajador, al igual que, mediante el artículo 48 *ut supra*, se establece de igual manera la irrenunciabilidad en cuanto a términos de Seguridad Social, estableciéndose así garantías mínimas en cumplimiento del carácter garantista constitucional que traza los mínimos lineamientos en cuanto a las relaciones laborales se refiere.

Dentro de este estatuto de orden constitucional, también se encuentran las garantías mínimas en cuanto a la ejecución de labores de las personas, otorgándose de igual manera a los teletrabajadores facultades potestativas en cuanto a formas de asociación sindical, conforme a los lineamientos tanto constitucionales como de los que establecen la OIT, como también se otorgan garantías especiales para

las condiciones de embarazo, protección al empleo en situación de incapacidad –del que hablará más adelante–.

Con base a esta orden constitucional, y en consecuencia con el crecimiento de estas modalidades remotas para la generación de empleo, se habló de una reglamentación formal para esta modalidad de empleo. Respetando los principios constitucionales y los principios generales del Código Sustantivo del Trabajo, mediante el Congreso de la República, en el año 2008 se estableció la Ley 1221, siendo esta la matriz para esta forma de trabajo, que, de acuerdo con las formas de trabajo y de contratación para la empleabilidad esta es una modalidad atípica.

La Ley de reglamentación del teletrabajo, para los efectos de conceptos, habrá de entenderse el teletrabajo 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. (L. 1221 art. 1, 2008)

Teniendo como principal motivación la generación de empleo para el sector colombiano como consecuencia de la implementación de las formas de conectividad que anteriormente se mencionaron, sin dejar de lado de igual forma, las formalidades y ritualismos que genera el Código Sustantivo del Trabajo y los principios constitucionales para la ejecución de los contratos de trabajo.

Ahora bien, en cuanto al desarrollo de la misma Ley respecto de las nuevas concepciones de las formas de Teletrabajo, y conforme a la definición ya establecida para esta modalidad de trabajo, en Colombia la calidad de Teletrabajador se adquiere cuando las actividades para las cuales fue contratado se realizan con ayuda de las TIC, al igual que por fuera de la empresa para la que presta sus servicios; y de igual forma, establece modalidades para las cuales, ante los ojos de la Ley se puede establecer que

esta figura adquiere su modalidad, siendo estas en términos legales de forma autónoma, manejándose a potestad del trabajador el sitio para realizar la ejecución de sus labores, bien sea esta en su domicilio – conforme a los términos del artículo 89 del Código Sustantivo del Trabajo– o en algún lugar de su preferencia y que acuden a la oficina de forma esporádica; los teletrabajadores móviles que no tienen un lugar de trabajo establecido y que, generan su trabajo desde dispositivos móviles –pero siempre conservando conectividad a internet–; y de forma suplementaria, cuando de común acuerdo con el empleador, se ejecutan las labores en tiempos diferentes, es decir, el tiempo de trabajo se maneja en dos o tres días a la semana de forma autónoma o móvil, y el resto del tiempo se ejecutan las labores en oficina de forma presencial.

La apertura que estas nuevas modalidades de contratación en cuanto a la generación de empleos tuvieron gran acogida, en especial para el sector público –donde esta modalidad ha tomado mucho reconocimiento y auge–, sin embargo, generó una apertura a un nuevo concepto que a la fecha no ha sido posible regularlo, y es el denominado autoempleo. A raíz de esta nueva definición, la Legislación entra en profesiones contradictorias. Se podría decir que la contradicción en cuanto a conceptos se presenta teniendo en cuenta que la legislación laboral es insuficiente en regulación de la materia. Respecto de este concepto, podría establecerse como la intención de trabajo en el desarrollo de trabajos en una forma de ingreso que sea de su propiedad, donde los ingresos que se perciben es del mismo desarrollo que se haga de estas labores. Sin embargo, estos conceptos deben entenderse desde el ámbito laboral donde existe un vacío legislativo en cuanto al tema se trata.

En cuanto a los Teletrabajadores, y en consecuencia de los principios básicos constitucionales, se otorgan de igual manera garantías para la ejecución de labores, al igual que derechos sindicales, junto con derechos inherentes a la Seguridad Social, sin embargo, los problemas con las modalidades tradicionales de trabajo comienzan a presentarse en cuanto a jornadas de trabajo y sus derivados, es

decir, pago de tiempo suplementario de trabajo, horas extras y trabajo nocturno, en razón a la flexibilización de labores y de tiempos de ejecución. El régimen de aplicación a horas extras –conforme a lo expuesto anteriormente– no podría aplicarse a los teletrabajadores, ya que como se mencionó anteriormente, entre las formas de aplicación de esta figura se encuentra la autonomía en cuanto al desarrollo de las labores, sin perder el componente de subordinación que da origen a los contratos de trabajo.

Pese a que la Ley 1221 de 2008 dio apertura a la regulación de las formas de contratación en cuanto al Teletrabajo, existieron vacíos en cuanto a la aplicación de este aspecto, es por eso que, por iniciativa de la Presidencia de la República, se expidió el Decreto 884 de 2012 como forma de reglamentación para la aplicabilidad de la Ley del Teletrabajo. Adicional a esto, se podría establecer que, las formas de regulación y de otorgamiento de derechos se convirtió en necesidad de implementación, ya que, pese a la regulación de la relación contractual.

Adicional a estas aclaraciones en cuanto a conceptos e implementación de las formas de promoción de las funciones del teletrabajo, es necesario establecer en cuanto a la irrenunciabilidad de los derechos a la Seguridad Social –en cuanto a afiliaciones y atención en caso de accidente laboral–, se establece las responsabilidades en cuanto al manejo de las redes de información utilizadas para el trabajo a ejecutar, al igual que, la responsabilidad del deber de cuidado frente a los elementos necesarios para el ejercicio de las funciones, y que deberán ser suministradas por el empleador.

Respecto de los accidentes de trabajo, es necesario aclarar que los Accidentes Laborales deberán ser prevenidos en trabajo conjunto entre empleador y teletrabajador, sin embargo, también se exhorta a las Administradoras de Riesgos Laborales a formular la guía que deberán seguir los empleadores y los teletrabajadores para la prevención de accidentes laborales, al igual que, identificar cada uno de los riesgos que se puedan presentar en la ejecución de las labores –aquí es donde la

importancia de la clasificación del teletrabajo se vuelve necesaria para la prevención de los riesgos en el ejercicio de la profesión–.

También teniendo en cuenta el desarrollo normativo que exigen las condiciones para el desarrollo del teletrabajo, se le exige a los empleadores que manejen arraigo en el desarrollo de sus actividades empresariales dentro del territorio nacional, que la única forma para la realización de la contratación de personal para teletrabajo deberá hacerse es con trabajadores domiciliados en Colombia, esto con el fin de evitar contrataciones tercerizadas, que de igual forma, no contribuyen con los propósitos principales de la Ley del Teletrabajo y su desarrollo normativo en cuanto al fomento del teletrabajo, no solo en el sector público, sino en cuanto a la generación de nuevos empleos en el sector privado, con miras a mitigar las crisis de empleabilidad que podrán presentarse en el territorio Nacional.

CAPÍTULO IV: Principios del derecho del trabajo y su aplicación al teletrabajo:

Desde el Código Sustantivo del Trabajo, y con la vigencia de la Constitución Nacional de 1886, hablar de principios para garantía de los trabajadores se reduce a su mínima expresión, siendo así que, es notorio que, en la Constitución Nacional no se mencionan tales aspectos, solo fue hasta la reforma constitucional de 1936 promovida por el gobierno del entonces presidente Alfonso López Pumarejo que surgió la declaratoria del trabajo como una obligación social, tal y como fue consagrado en el artículo 17 del Acto Legislativo 01 de 1936.

Con la aparición del Código Sustantivo del Trabajo se trataron aspectos mínimos en cuanto a la protección del trabajador frente al mundo del derecho laboral, y se dio el desarrollo del artículo incluido en la reforma constitucional, es así como en desarrollo de esto mismo, se establece como garantías lo

correspondiente a la obligatoriedad del trabajo como garantía social en el artículo 7 del Código Sustantivo del trabajo (1951), libertad del trabajo en el artículo 8 del Código Sustantivo del trabajo (1951), protección del trabajo por parte del Estado en el artículo 9 del Código Sustantivo del trabajo (1951), igualdad de derechos en el trabajo, el derecho al trabajo, derecho de asociación y huelga, mínimo de garantías para los trabajadores e irrenunciabilidad; siendo estos principios meramente de carácter legal y ajustados a los convenios emitidos por la OIT ratificados por Colombia.

Solo hasta la promulgación de la Constitución Política de Colombia, se diferenció entre los principios de orden legal y de orden constitucional, tanto así que, el asiento de esta diferencia -y el complemento de los principios desarrollados en el Código Sustantivo del Trabajo- se hace notar en el artículo 53 Superior, estableciendo principios orientadores a los cuales se deben ajustar las relaciones contractuales en materia laboral y que deben ir en consonancia con las normas vigentes y sus respectivas modificaciones a futuro.

La Constitución Política (1991) establece pues tal postulado en su artículo 53:

El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad

social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

En el desarrollo de estos postulados, se convierte en necesidad desglosar cada uno, y dedicar especial énfasis en dos principios por las modalidades surtidas en el desarrollo de las relaciones laborales en el mercado de los jóvenes.

Principio de igualdad

En cuanto a la realidad de este principio, se hace referencia ha de ser entendido como la prohibición constitucional de trato diferencial -en los términos que plantea el artículo 13 superior- por razones de sexo -para los fines del marco del derecho laboral-.

Esta igualdad predicada en el artículo 53 Superior no puede ser entendida como una igualdad entre el trabajador y el empleador, toda vez que, como lo ha planteado Jaramillo Jassir, esta no puede ser entendida como una relación igualitaria, sino que, debe ser una relación jerárquica, en la que cada parte es consciente del rol que desempeña dentro de la relación contractual (2010, p.43); así las cosas, la igualdad a la que se hace referencia es entre trabajadores, la cual, puede ser traducida en no discriminación salarial, en los términos que plantea el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo, que reúne esta concepción tan amplia en la no discriminación salarial por sexo, raza, nacionalidad o desarrollo de actividades sindicales.

Principio de remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo

Este principio establece cuales serán las reglas que determinaran la remuneración que deberá recibir el trabajador en cualquier modalidad permitida por la legislación como contraprestación por sus servicios, y cuáles serán sus reglas para establecerlo.

Sea lo primero advertir que, se suele confundir la concepción de salario mínimo con el concepto de mínimo vital, por lo cual, el desarrollo jurisprudencial ha permitido una integración entre estos conceptos, por lo que, para hablar de este principio, se convierte en una necesidad enfatizar que, constitucionalmente no es posible hablar del derecho a la subsistencia como derecho base para garantizar un ingreso con el cual el ciudadano pueda vivir, sino que, por el contrario, habla de un grupo de elementos que, en conjunto, garantiza la vida en condiciones dignas de todo ciudadano. En este sentido, se expresa la jurisprudencia constitucional así,

Aunque la Constitución no consagra un derecho a la subsistencia éste puede deducirse de los derechos a la vida, a la salud, al trabajo y a la asistencia o a la seguridad social. La persona requiere de un mínimo de elementos materiales para subsistir. La consagración de derechos fundamentales en la Constitución busca garantizar las condiciones económicas y espirituales necesarias para la dignificación de la persona humana y el libre desarrollo de su personalidad. (CC, T-426/92, 1992)

De igual manera, frente a lo móvil que establece este principio, básicamente hace referencia al ajuste que debe realizarse al salario frente a los factores económicos que generan la depreciación de las cifras representadas en pesos, y como consecuencia del desarrollo de los convenios de la OIT, y en complemento del principio de igualdad, en la medida de la fijación del salario mínimo, se busca que no se genere un abuso en la posición dominante entre el empleador y el trabajador -posición natural en las

relaciones laborales-; sin embargo, en cuanto a la movilidad solo aplica para los trabajadores que devenguen el salario mínimo, mas sin embargo, la jurisprudencia constitucional ha sido enfática en considerar que la movilidad debe ser aplicada también a los trabajadores que devengan cifras superiores al salario mínimo; es así como la jurisprudencia -por vacío legal- ha indicado que los ajustes deberán hacerse en estos salarios, con el fin de mantener en consonancia con la igualdad entre la calidad y cantidad del trabajo y la remuneración (Jaramillo, 2010, p. 79).

Todos estos pronunciamientos pueden ser resumidos en palabras de Perdomo (2008), este ajuste propende porque la misma se ajuste a las necesidades de supervivencia del trabajador y sus dependientes, así como la actualización de su poder adquisitivo. (p.86) .

Estabilidad en el empleo:

Este principio podría ser considerado el pilar de las relaciones laborales, ya que no solamente se habla de la garantía de gozar de estabilidad en el empleo en el sector privado (artículo 53 superior), sino que, también se habla de tal principio para los empleados públicos (artículo 125 superior), el cual, en palabras de Barona (2015), puede sintetizarse en que tal principio corresponde a la garantía de un medio para el sustento vital para el trabajador, y de otro lado, la trascendencia y el reconocimiento social del trabajador y su posición social, (p. 167).

Es así como se establece que, este principio se debe tener como la certeza que le asiste al trabajador de su continuidad en el trabajo, y la garantía de la no finalización de su relación laboral con el empleador, siempre y cuando se observe el deber de cuidado que le asiste al trabajador frente a su desempeño laboral. Frente a este punto, se convierte en una necesidad que el trabajador respete tanto las normas que disponga el empleador en su reglamento interno de trabajo, la igual que, los preceptos

del Código Sustantivo del Trabajo para no dar por finalizado el contrato de trabajo con causal imputable al trabajador.

Ahora bien, la facultad de los empleadores de finalizar la relación laboral sin justa causa no puede ser indiferente a este principio; inicialmente, el Código Sustantivo del Trabajo faculta al empleador para terminar la relación laboral sin justa causa, tal y como se establece en su artículo 64, mas sin embargo, se obliga al empleador a cancelar una indemnización al trabajador -comparable a una indemnización de perjuicios que comprende la ocurrencia de un daño emergente y un lucro cesante a la parte más débil de la relación laboral-, en los términos que se establece para estos efectos. Podría considerarse estas reglas para la protección de los trabajadores como una carga impositiva para el empleador, con el fin de frenar los despidos sin causas justas imputables a las partes, estableciéndose así la figura de régimen de protección del empleo.

Este principio pese a que cubrió a todos los trabajadores, con el desarrollo jurisprudencial se genero de igual manera el concepto de sujetos de especial protección constitucional -con la existencia de fueros especiales-, al igual que, la protección del trabajador que en el desarrollo de actividades sindicales se pudiese ver perjudicado con la culminación de la relación laboral -como consecuencia del choque de ideologías y el choque por diferencias económicas-.

Como ya se mencionó, el desarrollo jurisprudencial ha extendido la estabilidad en ausencia de pronunciamiento de quienes son sujetos de especial protección por fuero de estabilidad, entendiéndose así que, anteriormente no existía una obligatoriedad en el reintegro del trabajador, es por esto que, como lo explica Herrera (2009), el reintegro solo era procedente en los casos en que este emanara de una fuente formal del derecho, (p.132); es así como, tanto la Corte Constitucional como la Sala Laboral

de la Corte Suprema de Justicia, han sido reiterativos en cuales son los casos en los cuales se activa tal protección especial, siendo estos:

Trabajadores próximos a recibir pensión de vejez

Considerados como sujetos de especial protección constitucional, que, en términos de la Sentencia T-378/13 emitida por la Corte Constitucional (2013), consisten en:

(i) el derecho a conservar el empleo, (ii) a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad, (iii) a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral y (iv) a que el inspector de trabajo o la autoridad que haga sus veces, autorice el despido con base en la verificación previa de dicha causal, a fin de que el mismo pueda ser considerado eficaz. Esto último, con independencia de la modalidad contractual adoptada por las partes.

Ahora bien, con respecto a la estabilidad laboral reforzada de las personas que ya estén próximas a la obtención de sus Derechos Pensionales, en reiterada jurisprudencia esta Corporación ha establecido que esta protección no corresponde a una imposición normativa o legal, sino que, esta corresponde es a un mandato y a una disposición de orden Constitucional, donde también, mediante Sentencia T-325/18 del la Corte Constitucional (2018), indica que la estabilidad del trabajador próximo a pensionarse “es una garantía constitucional de los trabajadores del sector público o privado, de no ser desvinculados de sus cargos cuando se encuentren ad portas de cumplir con los requisitos para acceder a la pensión de vejez”

Trabajadoras en estado de embarazo

Al igual que los mencionados ut supra, las trabajadoras en estado de gestación son también consideradas como sujetos de especial protección constitucional; es así como este principio se le da

rango constitucional mediante el avance jurisprudencial constitucional, y se da este mismo estatus en desarrollo del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, que de igual manera debe interpretarse en conjunto con el artículo 241 del mismo estatuto, y es así como puede ser resumido en la prohibición a todo empleador de despedir a la trabajadora que se encuentre en estado de gestación.

En este caso, por regla general, la jurisprudencia constitucional ha unificado criterios de cómo funciona este fuero mediante las Sentencias SU-070/13, SU-071/13 y SU-075/18, brindando así seguridad jurídica tanto a los empleadores del cómo proceder con las terminaciones en caso de presentarse la terminación del vínculo laboral con una trabajadora en estado gestante o lactante, y le brinda de igual manera las herramientas a la trabajadora desvinculada para acudir a la jurisdicción en sede constitucional frente a la terminación del contrato de trabajo para la activación de dicho fuero, aclarándose de igual manera que, para los casos en que se presenten fallas disciplinarias, toda desvinculación deberá hacerse siempre respetando el derecho al debido proceso, aplicado este en los procesos disciplinarios e investigativos en la comisión de faltas.

Trabajadores con limitaciones físicas y en estado de discapacidad

Frente a este tipo de protección, los mecanismos legales son establecidos en la Ley 321 de 1997, dándose así tanto origen legal como jurisprudencial frente a estos trabajadores, y es así como, la misma norma prevé que la limitación de una persona será obstáculo para que se pueda acceder a la vinculación laboral, salvo que dicha condición sea incompatible e insuperable para el cargo a desempeñar, sin embargo, frente a la situación de esta modalidad de trabajo y el impacto social que genera se tratara a detalle en capítulo que sucede.

Trabajadores con fuero sindical y circunstancial

En la situación sindical de los trabajadores -como la parte más débil de la relación laboral-, y en consecuencia del ejercicio del derecho de asociación, al momento de presentarse pliego de peticiones al empleador para la mejora de condiciones laborales mediante convención colectiva o pacto colectivo, los trabajadores afiliados a la organización sindical o presentantes del pliego de peticiones sin estar sindicalizados gozan de especial protección para la protección y permanencia en su puesto de trabajo, mientras se resuelve las solicitudes propias del conflicto colectivo.

De igual manera, en cuanto al fuero sindical, este se sintetiza en la prohibición de la terminación del vínculo laboral, o desmejora en las condiciones laborales, o traslado del puesto de trabajo por el desarrollo de su actividad sindical, salvo que medie autorización por parte del Juez Laboral como autoridad competente.

Trabajadores con proceso activo por acoso laboral

Los mecanismos adoptados por la legislación en materia de acoso laboral, amparan al trabajador en cuanto a la prohibición de la terminación del vínculo laboral, por ejercer alguna acción de tipo correctivo o sancionatorio frente a situaciones de acoso laboral que se puedan presentar en el entorno del trabajo, buscando así que, mientras se resuelven las situaciones que dieron origen a la activación del protocolo de acoso laboral -bien sea conforme al reglamento interno de trabajo o conforme a la legislación vigente-, el trabajador disfruta de especial protección constitucional.

Favorabilidad:

La aplicación de este principio se presenta frente a la posibilidad de que dos normas que traten sobre un mismo asunto sin importar su naturaleza -y siempre dentro del marco de la norma superior-

entren en conflicto por su aplicación o su interpretación, o por su vocación de ser llamada a resolver una situación planteada en litigio, se da siempre prevalencia a la norma que beneficie al trabajador en cualquier situación que genere conflicto.

Es de advertir con este principio que, la apreciación normativa que otorga tanto el artículo 21 del Código Sustantivo del Trabajo, al igual que, por la norma superior, esta favorabilidad es limitada, entendiéndose esta limitación al que el trabajador deberá acogerse a la aplicación normativa que le resulte favorable en bloque y no simplemente fraccionar extractos normativos que en conjunto le resulten atractivos o favorables -ya que esto sería un absurdo en cuanto a aplicación normativa y se estaría legislando erróneamente-. Es así como, este principio deberá invocarse en caso de controversia normativa de manera sensata y objetiva, buscando así aclarar a quien se encuentre en la resolución del conflicto los motivos que conllevan al trabajador a acudir a tal facultad peticionaria, buscando así tal resolución de manera armónica y en consonancia con las normas existentes y aplicables al momento de dirimir el conflicto.

Condición más beneficiosa

En consonancia con el principio mencionado anteriormente, este refiere el respeto y la prevalencia de las normas vigentes al iniciarse la relación laboral, o al generarse un derecho expectante y que todavía no ha entrado a los haberes del trabajador.

Es evidente que, este principio es equiparable a los regímenes de transición existentes en las normas que modifiquen tanto los derechos adquiridos mediante el desarrollo normativo natural de los Estados, o por la inclusión normativa mediante bloque de constitucionalidad, de aspectos que puedan desmejorar las condiciones tanto laborales como en materia de seguridad social del trabajador, esto con

el fin de contrarrestar el impacto que puede generar el tracto sucesivo de la creación de normas que reforme aspectos importantes.

Irrenunciabilidad

Este principio -como ha sido definido por la jurisprudencia- debe entenderse como la imposibilidad del trabajador de renunciar a los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales (Corte Constitucional, Sentencia C-356/94), esto entendido en el marco de la evolución normativo -o por ratificación de convenios internacionales -con corte mas progresista que las leyes laborales vigentes-.

La síntesis de la irrenunciabilidad se basa en que, los derechos que adquiere el trabajador al iniciar el vinculo laboral son revestidos de inderogabilidad inclusive hasta por el mismo trabajador de manera absoluta, siendo estos parte de normas de orden público (Jaramillo, 2010, p. 142); es así como la misma legislación laboral reconoce este principio, donde se establece que “las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público y, por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables, salvo los casos expresamente exceptuados por la ley” (Cód. S.T., art 14, 1951), y del mismo modo, esta tesis es reforzada por los lineamientos constitucionales -enmarcados dentro del articulo 53 superior- y jurisprudenciales -principalmente en sede de casación laboral-.

Ahora bien, es necesario en materia laboral distinguir la existencia de derechos ciertos e irrenunciables -los que son directamente emanados por las leyes de orden público-, y los derechos inciertos y discutibles, dándose en estos últimos la posibilidad de conciliarlos -únicamente frente a las autoridades competentes y con base en el estatuto de la conciliación- o realizar una transacción frente a los mismos -con las reglas establecidas en el Código Civil-; es como estas figuras de transacción son capaces de poner fin a la relación laboral o a los litigios presentados como consecuencia de la existencia

de vicios del consentimiento en el ejercicio de estas potestades como consecuencia de las terminaciones unilaterales por parte del trabajador -que se presumen en renunciaciones voluntarias-, o en los casos donde se debate la primacía de la realidad en las formas de contratación -como se debatirá más adelante-, claro está que, esto sin desconocer los derechos mínimos amparados bajo este principio y que se presume estuvieron vigentes durante la vigencia de la relación laboral.

Primacía de la realidad sobre las formas materiales

Siendo este principio una de las deudas existentes en materia del derecho del trabajo, su fundamento se da en el desarrollo del artículo 53 superior, su presencia es notoria en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, referenciándose así la existencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo, y vislumbrando la existencia de otras formas de contratación, pero que, indistintamente de los nombres que les sean dados por las partes intervinientes, no deja de ser un contrato de trabajo por su naturaleza.

Es así como, en el desarrollo jurisprudencial constitucional ha establecido frente a este principio que:

La primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, es un principio constitucional (CP art. 53). La entrega libre de energía física o intelectual que una persona hace a otra, bajo condiciones de subordinación, independientemente del acto o de la causa que le da origen, tiene el carácter de relación de trabajo, y a ella se aplican las normas del estatuto del trabajo, las demás disposiciones legales y los tratados que versan sobre la materia. La prestación efectiva de trabajo, por sí sola, es suficiente para derivar derechos en favor del trabajador, los cuales son necesarios para asegurar

su bienestar, salud y vida. Las normas laborales nacionales e internacionales, en atención a la trascendencia del trabajo y a los intereses vitales que se protegen, están llamadas a aplicarse de manera imperativa cuando quiera se configuren las notas esenciales de la relación de trabajo, sin reparar en la voluntad de las partes o en la calificación o denominación que le hayan querido dar al contrato. (CC, C-555/94, 1994).

CAPÍTULO V: Responsabilidad social del teletrabajo

Como se ha mencionado anteriormente, la intención primordial del Teletrabajo es la generación de empleo para mitigar crisis económicas y de empleo conforme a los principios tradicionales del trabajo, sin alterar las relaciones entre el trabajador y su entorno fuera de las labores que ejecuta normalmente en su trabajo.

La implementación de las nuevas formas de contratación, tienen la tarea –un poco titánica– en mantener un equilibrio entre las relaciones familiares y la conciliación del entorno profesional, todo esto dentro del desarrollo de la normatividad constitucional en cuanto a la vida en sociedad y familiar que le corresponde a los nacionales.

Las formas de conciliación entre estas formas de trabajo deben mantener el respeto de los tiempos establecidos para el desarrollo de las labores en ciclos de trabajo, por cuanto, el mejor ejemplo para esta conciliación es el desarrollo del trabajo lineal desarrollados en ciclos de ocho horas, ante las cuales permite que existan de igual manera ocho horas para el esparcimiento familiar, y contando también con ocho horas para el descanso.

La flexibilidad de horarios de las formas de teletrabajo le permiten al teletrabajador la comodidad de trabajar conforme a lo acordado en el contrato de trabajo, sin embargo, esta flexibilidad juega un papel importante en la distribución de cargas horarias que debe manejar un teletrabajador. Pese a estas circunstancias, la modalidad de teletrabajo sigue siendo atractiva para el sector juvenil principalmente, en razón a que la disponibilidad de herramientas de comunicación, junto con la distribución del tiempo que se puede obtener al manejar esta modalidad de trabajo, y de igual forma, por la autonomía que existe en cuanto a la distribución de la carga laboral.

Pese a que aparentemente la figura del teletrabajo ofrece muchas posibilidades para la conciliación entre la vida personal y la vida profesional la panorámica es un poco desalentadora en cuestiones de realidad. Las cifras de conciliación en cuanto la posibilidad de conciliación entre la vida profesional y la vida personal son bastante deficientes a pesar de la opción que el legislador otorga en el caso colombiano, tal y como lo explican Grueso y Antón (2011), la implementación de una conciliación es un ideal utópico en cuanto la modalidad de contratación no lo permite, es decir, no existen planes de contingencia por parte de las empresas que tienen dentro de su planta de personal teletrabajadores no han implementado estrategias para mantener en armonía el entorno de sus teletrabajadores.

De igual manera, es necesidad establecer –de alguna manera– que se establezcan políticas para la implementación de la conciliación entre el espacio personal y el profesional, esta conciliación deberá hacerse con miras a la protección del recurso humano, ya que, no se puede permitir que el consumo del tiempo dedicado al cumplimiento de las funciones laborales debilite otras esferas del desarrollo personal del teletrabajador; ya que, como lo explica Ortiz (1996), no se puede permitir –bajo ninguna circunstancia– que la sociedad industrial deshumanice la esencia del ser humano por el mero hecho de manejar el recurso humano, y entregándole mera autonomía en cuanto al desarrollo de labores.

Es necesario de igual manera que dentro de la responsabilidad para mitigar los impactos negativos del teletrabajo en el desarrollo humano, se contemple las tradiciones. Teniendo en cuenta estos postulados, la población colombiana maneja –todavía– la concepción de que quien trabaja, pese a las interferencias en el tiempo laboral, es más flexible en el ámbito social y familiar, es por esto que, también para Moreno (2014), la conciliación entre trabajo y familia debe ser compatible, con el fin de mantener el precepto constitucional de familia –para el Estado colombiano–.

CAPÍTULO VI: Los jóvenes en el teletrabajo

Para el caso colombiano, la generación que se encuentra en etapa productiva ha tenido que afrontar las diferentes crisis económicas y laborales, junto con las reformas que se han dado en el ordenamiento jurídico interno, pero sin duda, la reforma que más ha marcado el mercado joven en el mundo del trabajo es la Ley 789 de 2002, no solo en cuanto a jordanas laborales se trata, sino en temas de apertura a tercerización laboral y nuevas formas de contratación en los términos mencionados anteriormente.

El teletrabajo en la población joven no ha sido percibido de forma agradable, sin embargo, es la modalidad más recurrente en contratación, para ser más específicos en cuanto a centros de contacto telefónico. Esta modalidad de teletrabajo ha permitido que el mercado joven laboral encuentre una forma de empleabilidad rápida por diversos conflictos sociales, al igual que la falta de generación de empleo, la apertura de nuevas vacantes, el relevo generacional, la falta de experiencia, junto con la falta de impulsos para la escolaridad.

Los centros de contacto podrían definirse como empresas destinadas al ofrecimiento de servicios telefónicos a través de la implementación y utilización de las TIC para el desarrollo de labores, bien sea

para ofrecer servicios de soporte y servicio al cliente, como para ventas, pero siempre, conservando la característica principal de ser espacios compartidos por varias empresas (Ortiz, 1996, p.61). La facilidad que estos centros operacionales para la atracción del mercado joven es la disponibilidad de herramientas TIC para la ejecución de las labores, sin embargo, y como lo establecen Castaño y Álvarez (2016), el fenómeno de la pérdida de identidad social genera que exista una zona de confort en cuanto a empleabilidad se trata, lo cual genera que las aspiraciones del mercado joven en una nueva forma de emplearse sean mínimas.

Todas esas situaciones socioeconómicas mencionadas anteriormente, junto con la crisis de empleabilidad en los jóvenes genera el crecimiento en las formas de trabajo –sin tener que recurrir a la informalidad como forma de sustento económico– anormales; sin embargo, el fenómeno de contratación en esta forma genera nuevas mutaciones sobre las mutaciones en el ordenamiento legislativo, generando de igual manera las condiciones de la precarización laboral, generando de igual manera choque en la generación de subcontratación y tercerización laboral, lo cual es un fenómeno que podría decirse, está afectando los mercados laborales de forma global.

No solo estos fenómenos generan que la estabilidad en cuanto al trabajo en centros de contacto por parte del mercado joven sea una constante, no solo por la adaptabilidad y las posibilidades de que los jóvenes encuentren en esta modalidad un primer empleo que pueda generar una sensación de satisfacción personal por parte de estos, sino que, también el prejuicio y la falta de oportunidad generan que esta estabilidad crezca, y las opciones en cuanto a nueva generación de vacantes para cumplir con el relevo generacional no evolucionen, permitiendo de igual manera que las nuevas generaciones también encuentren en esta opción una forma de empleabilidad.

Ahora bien, los jóvenes teletrabajadores no se limitan a los espacios reducidos a la empleabilidad en los centros de contacto, ya que, existen diferentes formas de empleabilidad en teletrabajo para los

jóvenes, lo cual genera que exista confianza en esta figura, sin embargo, estas son escasas y exigen cierto grado de pericia en el tema. Estas formas generan un crecimiento en la escogencia de las vacantes para un reducido sector con la preparación suficiente para asumirlas, teniendo también en cuenta la experticia en el uso de las TIC para no tener inconvenientes al momento de la ejecución de los trabajos a distancia.

La tenacidad en los jóvenes para la aplicación a nuevos retos, genera que los jóvenes rompan esquemas y paradigmas en cuanto a explorar nuevos campos profesionales, y es aquí donde las experiencias obtenidas durante el desarrollo de las labores manejadas en el desarrollo del teletrabajo, les permite asumir con sentido de pertenencia las modalidades de contratación, todo con miras a la implementación de trabajo remoto o alguna de las modalidades que establece la Ley 1221 de 2008 para la empleabilidad en el campo del teletrabajo. De igual forma, la generación de empleo es un compromiso social al cual no pueden existir evasivas para la generación de estas, junto con el compromiso que los trabajadores –en general– adquieren de forma libre y espontánea, sin ejercerse presiones sobre el desarrollo del trabajo, pero siempre conservando la esencialidad que le corresponde a cada uno de los ciudadanos que se encuentren en la posibilidad de trabajar y en la edad para hacerlo, que la contribución social para el desarrollo de los fines del Estado es esta, la inclusión mancomunada de las fuerzas de trabajo para obtener la prosperidad social que profesa la Constitución Política.

Es así de igual manera que, frente a los principios básicos que rigen las relaciones laborales, bajo esta modalidad de empleabilidad, es notorio el sesgo que existe en la tercerización laboral como se ha expuesto en capítulos que anteceden, y es evidente que, esta puerta de ingreso al mercado laboral para los jóvenes, a pesar de que se respetan los principios como lo son remuneración mínima, vital y móvil, e irrenunciabilidad, hay otros principios que se encuentran en jaque, como principalmente el principio de estabilidad en el trabajo, y de igual manera el de igualdad.

Frente a este jaque, es evidente que las formas contractuales de esta figura se encuentran sujetas a una relación comercial ajena en cierta medida al teletrabajador, y como se ha explicado anteriormente, las condiciones laborales -por regla general en estas relaciones- son regidas por contratos de trabajo de duración por obra o labor contratada, o en su defecto en un desdibujado contrato civil por prestación de servicios.

Es así como ante estas situaciones, se vislumbra un conflicto en cuanto al principio de primacía de la realidad, ya que en cuanto a la modalidad de contrato de trabajo de duración por obra o labor contratada, este contrato se encuentra sin solución de continuidad, al igual que, como la misma norma faculta a la terminación del contrato de trabajo de este tipo, se generan terminaciones alegando justificación de finalización de obra o labor contratada, pero, se es evidente -con mucha frecuencia en los empleadores- la continuidad del puesto de trabajo en igualdad de condiciones que el puesto de trabajo presuntamente terminado. No solo esto, sino que, con mucha frecuencia, bajo esta modalidad de empleo el contrato civil por prestación de servicios es también uno de los más frecuentes, desconociendo así, -junto con el contrato de trabajo de duración por obra o labor contratada- la primacía de la realidad sobre las formas de contratación, contrariando así los principios constitucionales del derecho del trabajo, y generando así una inestabilidad en el empleo -que de igual manera repercute en una congestión judicial en la acción de protección temporal constitucional, o en el accionar del aparato judicial en la solución de controversias que son exclusivas de conocimiento de los jueces laborales como regidores de la jurisdicción ordinaria.

CAPÍTULO VII: Empleabilidad en el teletrabajo para situaciones de incapacidad

La situación de discapacidad no genera que una persona pierda su potencia para el desarrollo de su vida laboral, a raíz de esto, las empresas han optado por diferentes soluciones la contratación de personal en estado de incapacidad para cumplir labores que no impliquen funciones para las cuales estas personas se encuentran limitadas.

Una de estas alternativas para el tema de contratación recae en las funciones ejecutadas mediante teletrabajo, implementándose esta como una alternativa para mitigar las cifras de desempleo de esta población, ante lo cual, el Gobierno Nacional exhorto a grandes empresas a la generación de esta forma de empleabilidad, para generar entre su planta de personal el contemplar esta figura para la empleabilidad y así mismo reducir el índice de desempleo.

La intención principal de estas opciones, como lo indica Coconubo (2016) es incrementar la productividad, generar una movilidad sostenible, fomentar la innovación, y entre otras, con el fin de motivar tanto al sector público –como el principal generador de teletrabajo– como en el sector privado para la generación de estos espacios de trabajo. De igual forma, el Gobierno Nacional también es el responsable de impulsar las políticas públicas para que, la contratación de teletrabajadores sea un beneficio gana-gana, donde los beneficios de implementación de las formas de teletrabajo autorizadas por la ley le permita al empleador una exención tributaria para que le sea más llamativo la contratación de empleados en incapacidad; y en cuanto al teletrabajador le es beneficioso en cuanto a que vuelve a ser visible al mercado laboral, de igual forma que, le evita molestias en temas de desplazamiento, entre otras que se puede generar por su condición de salud.

El desarrollo de esta inclusión social se da en cumplimiento de la protección de los derechos fundamentales de las personas en condición de incapacidad, no solo en cuanto a la empleabilidad como derecho fundamental, sino también de la garantía del acceso a la seguridad social y la adaptación de las funciones de trabajo conforme a sus limitaciones. Las políticas que adopte el Estado deberán estar

encaminadas a estas protecciones conforme a lo establecido en los tratados internacionales ratificados e inmersos en el bloque de constitucionalidad, todo esto con las formalidades que también la legislación interna exige, pero siempre, guardando el respeto por la dignidad humana y el armónico desarrollo del Estado Social de Derecho.

Se podría deducir de la inclusión normativa que realiza el Estado en cuanto a las personas con limitaciones en su fuerza de trabajo que, las alternativas que se ofrecen en cuanto a soluciones de empleabilidad hasta antes de la promulgación de la Ley del Teletrabajo eran nulas, pese a existir carácter vinculante de tratados internacionales, la pretensión principal de esta ley –como se ha explicado de forma reiterativa– era la regulación de esta materia en su integridad. La dificultad de empleabilidad de las personas en situación de incapacidad demuestra la falta de espacios propicios para la ejecución de labores –en razón a las limitaciones motoras o que influyen en su fuerza de trabajo– por parte del empleador, sin embargo, el alivio que genera la producción de medios conforme a lo establecido por el teletrabajo, genera que las acciones para cada uno de los trabajadores con limitaciones físicas, generando de igual forma, formas de capacitación para que la empleabilidad en esta forma logre disminuir los índices de desempleo en Colombia, y de igual manera, contribuya con la protección de los derechos fundamentales que otorga el Constituyente para todos los ciudadanos.

El concepto de Teletrabajo, podría entenderse en cuanto a definición establecida por la Real Academia de la Lengua Española (2019), “Trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas”, en base a esto, se infiere que las redes de telecomunicación no son en cuanto a la conexión que existe vía internet, sino en cuanto a los dispositivos que se utilicen para la conexión a internet, ya que la

característica principal del teletrabajo es la conectividad a la red para la ejecución de las funciones naturales del contrato de trabajo.

Para el mercado laboral, existe una tendencia de aplicación desde el año 2008 bajo el amparo normativo, sin embargo, esta tendencia es poco aplicada como una modalidad de empleo formal, ya que el teletrabajo suele ser confundido con el concepto de trabajo en casa o trabajo asistencial remoto.

Esta confusión de conceptos puede ocurrir por dos situaciones:

La primera, por el desconocimiento de conceptos en el campo de aplicación, ya que los conceptos de teletrabajo y trabajo asistencial remoto suelen ser tomados como sinónimos, entendiéndose que ambos se revisten con las mismas responsabilidades y efectos que este genera.

La segunda, es por una mala aplicación de ambientes, entendiéndose esta como la exoneración de responsabilidades por parte o del empleador o del trabajador frente a las consecuencias que acarrea la modalidad de teletrabajo como forma de contratación.

Es por esto que, una vez analizadas los elementos normativos que presenta el Estado colombiano frente al teletrabajo y a su aplicación en el mercado laboral, se pretende demostrar que no se presentan un mínimo de garantías para los jóvenes empleados bajo las modalidades del teletrabajo, al igual que, demostrar la insuficiencia normativa para la modalidad de Teletrabajo, frente a las opciones que otorga la modalidad Trabajo en Casa insertada recientemente en el ordenamiento jurídico colombiano; proponiendo así una modificación normativa en cuanto a la garantía mínima de jornada laboral, explícita en el Código Sustantivo del Trabajo, y que no es respetada en esta modalidad contractual.

CAPÍTULO VIII: Aplicación del teletrabajo: pros y contras de esta modalidad

Las experiencias manejadas conforme a la evolución de los medios tecnológicos han permitido una ampliación en cuanto a los ámbitos laborales donde se aplique el teletrabajo. Estos medios permiten que las alternativas de trabajo, tanto como la eficiencia de los procesos de producción que impliquen acercamiento con la conexión a internet sean flexibles y las oportunidades de implantación de las mismas sean exitosas; sin embargo, los beneficios también acarrear problemas en cuanto a la misma conectividad se trata, es decir, llega un punto en que las empresas se vuelven dependientes de las conexiones a internet, lo cual, ante una falla retrasa sus procesos, o es capaz de paralizar los mismos por falta de conexión.

Es necesario tener en cuenta que, los trabajadores siempre serán lo primero en cuanto a funcionamiento operacional se trata, ya que, si se analiza desde el punto de vista patronalista, el empleador siempre va a ser a quien se encuentre complacido con estas modalidades de trabajo, ya que, a pesar de que reduce costos, se siente haciendo contribución social en cuanto a las formas de contratación se trata. Ahora bien, los derechos inherentes a los trabajadores también manejan libertad en el desarrollo del derecho de asociación que otorga el Constituyente a los trabajadores, ya que, las protecciones que cobijan la aplicación del derecho sindical genera confusión para los empleadores –e inclusive para el mismo imperio de la ley–, ya que la nueva forma de contratación aleja del concepto de realidad que se está acostumbrado a ver en cuanto a las actividades sindicales; este fenómeno es posible tenerlo visible ya que las condiciones del trabajador habitual generan que la presión sindical funcione para una eventual negociación, pero analizándolo desde la perspectiva de la aplicabilidad del

teletrabajo son imposibles estas presiones, ya que los teletrabajadores al encontrarse dispersos no ejercen la misma función del trabajador presente.

Las formas clásicas de sindicalismo –en cuanto al ejercer presión frente al empleador para obtener beneficios extralegales sobre el contrato de trabajo– indican que la presión se ejerce donde sea notorio para el empleador, y de igual manera, informando que es lo que se desea obtener producto de la negociación, ante lo cual, en ejercicio de las presiones, el empleador podrá ceder a la negociación para la obtención de lo descrito en los pliegos de petición. En cuanto al teletrabajo, al tratarse de una modalidad que requiere obligatoriamente conexión y poca –o nula– presencialidad del empleado en las instalaciones de su empleador, el ejercicio del derecho sindical no tendría los mismos efectos que genera la presión en cuanto a la iniciación de una negociación colectiva, a lo cual, genera desestabilización en la protección de derechos del orden constitucional.

También, en cuanto a la aplicación de funciones a favor de los costos del empleador en las locaciones administrativas, genera una reducción en costos de infraestructura, siempre y cuando las funciones de los teletrabajadores no demanden la presencia en las instalaciones –teletrabajo autónomo–, pese a esto, los empleadores por mandato legal deben suministrar las herramientas para el cabal cumplimiento de sus funciones, a lo cual, las opciones de reducción de costos se ven aligeradas en cuanto a cargas de compra de activos o alquiler de espacios, pero, se incrementan en la adecuación de las condiciones mínimas para el desarrollo de las funciones contractuales. Estas opciones generan que las aperturas en cuanto al teletrabajo sean replanteadas por las empresas, en razón a que, también la administración del recurso humano se incrementa, ya que, como la misma Ley del Teletrabajo lo indica, el empleador –o quien desee implementar esta forma de trabajo– debe propender por la capacitación en sus empleados para los cargos que estos mismos van a ocupar en esta modalidad.

La selección debe hacerse de forma minuciosa, con el fin de evitar problemas en cuanto a la organización del teletrabajador tenga el sentido de madurez, pertenencia y responsabilidad para la ejecución de las labores en cuanto al cumplimiento de labores que este deberá tener para con el empleador, al igual que, con la aplicabilidad de innovación en las formas de implantación de las labores; adicional a estas características, deberá tenerse en cuenta el poder de organización para la ejecución de labores, junto con las capacidades para el desarrollo de sus potenciales, junto con su facilidad de expresarse y sus habilidades de comunicación.

Todos estos factores generan que, la posibilidad de emplearse bajo esta modalidad contractual sea algo inalcanzable para el sector juvenil como potencial influencia en este entorno laboral, sin embargo, para los teletrabajadores también tienen ventajas en la intención de trabajar con esta modalidad.

Siendo una de estas ventajas para el teletrabajador la libertad en cuanto a tiempo, entendiéndose esta como la posibilidad de la administración del tiempo. Esta libertad en el manejo del tiempo debe entenderse dentro de las delimitaciones para las formas de empleabilidad; a lo cual, la respuesta del teletrabajador con su empleado debe tener la contraprestación en cuanto a productividad se trata, permitiendo también la distribución de los tiempos dedicados al cumplimiento de funciones, como al tiempo libre que puede ser dedicado en otras actividades que no dependan del contrato de trabajo, ni que sean derivadas de este.

El ahorro en cuanto a los desplazamientos también es una de estas ventajas, ya que, el teletrabajador al no desplazarse al sitio de trabajo –o de hacerlo en forma esporádica– no gastara dinero en su medio de transporte, junto con el evitar el desperdicio de tiempo en desplazamientos, lo cual le permitirá el usar ese tiempo ahorrado en el desarrollo de las labores para la administración del tiempo libre, al igual que, como se otorga cierto grado de independencia en cuanto a tiempo, se permite de igual forma que el teletrabajador pueda acceder al perfeccionamiento de sus habilidades, permitiéndole

de igual manera la realización de capacitación –claro está que por parte del mismo teletrabajador–, para que sus habilidades y/o competencias sean visibles en el mercado laboral de este tipo.

La solución a uno de los problemas más recurrentes en el entorno laboral, como lo es la convivencia, es de igual manera una de las ventajas que el teletrabajador tiene al desarrollo de esto, ya que, al no existir contacto físico con los demás empleados de la empresa, evita que su productividad se vea afectada por el entorno y el clima laboral que se maneje bajo el transcurrir del ejercicio, lo cual, como el culmen de los beneficios, permite que los demás funcionen de forma armónica, generando un incremento en productividad, y de igual manera un crecimiento tanto profesional como personal, permitiendo también que esa experiencia sirva en cuanto a la implementación del teletrabajo por otros empleadores.

Una vez observados los beneficios en cuanto a los teletrabajadores, uno de los principales problemas que este grupo de trabajadores es el aislamiento, este en el sentido de que las interacciones de los teletrabajadores son deficientes –por no decir nulas– a diferencia de los trabajadores de planta y que sus labores exigen la presencialidad en su forma de trabajo; este fenómeno se presenta por el manejo de las herramientas de conectividad en la ejecución de labores, que demanda la poca presencialidad del teletrabajador en las instalaciones de su empleador, de igual manera, el aislamiento no funciona igual en las diferentes modalidades de teletrabajo conforme se mencionó anteriormente y bajo los términos del imperio de la ley en el ordenamiento jurídico.

Conclusiones:

Una vez estudiado de forma detallada, el teletrabajo como alternativa para mitigar los impactos de un alza precipitada de condiciones es una buena alternativa, ya que las características expuestas en este texto demuestran que, en cuanto a reducción de costos operacionales es una relación constante entre gana-gana entre empleador y teletrabajador.

La tenacidad en los jóvenes para la aplicación a nuevos retos, genera que los jóvenes rompan esquemas y paradigmas en cuanto a explorar nuevos campos profesionales, y es aquí donde las experiencias obtenidas durante el desarrollo de las labores manejadas en el desarrollo del teletrabajo, les permite asumir con sentido de pertenencia las modalidades de contratación, todo con miras a la implementación de trabajo remoto o alguna de las modalidades que establece la Ley 1221 de 2008 para la empleabilidad en el campo del teletrabajo. De igual forma, la generación de empleo es un compromiso social al cual no pueden existir evasivas para la generación de estas, junto con el compromiso que los trabajadores –en general– adquieren de forma libre y espontánea, sin ejercerse presiones sobre el desarrollo del trabajo, pero siempre conservando la esencialidad que le corresponde a cada uno de los ciudadanos que se encuentren en la posibilidad de trabajar y en la edad para hacerlo, que la contribución social para el desarrollo de los fines del Estado es esta, la inclusión mancomunada de las fuerzas de trabajo para obtener la prosperidad social que profesa la Constitución Política.

Ahora bien, para la protección de los principios de las relaciones laborales, se convierte en una necesidad un perfeccionamiento en cuanto a la legislación laboral, toda vez que esta es insuficiente en cuanto a otorgar la garantía a todo teletrabajador del respeto dentro de la relación laboral, al igual que, es evidente la carencia de organizaciones sindicales que generen una controversia colectiva frente a la vulneración de los principios mas importantes que rijan las relaciones laborales, esto con el fin de llegar a consensos que permitan un buen desarrollo de las relaciones laborales entre trabajadores y empleadores.

De igual manera, sería interesante que, en el momento de las negociaciones propias de los contratos civiles o comerciales que se suscriban entre las empresas y que surjan en el marco de estas relaciones que generan puestos de trabajo, establecer parámetros con el fin del respeto de las garantías constitucionales, esto con el fin de dar pleno cumplimiento al fin social del trabajo.

Lista de Referencia o Bibliografía

- Amine, S., Vargas, C. (2020). *Teleworking as a Form of Massive Recruitment in the Colombian Youth Labor Market*. S. Amine, (ed 1), *International perspectives on the youth labor market : emerging research and opportunities* (1er ed., pp 153-171). IGI Global.
- Barona Betancourt, R., (2015), *El trabajo y la seguridad social según la constitución y las normas internacionales*, Grupo Editorial Ibáñez, Bogotá D.C
- Camacho Peláez, R.H (2013), *Teletrabajo con calidad de vida laboral y productividad. Una aproximación a un modelo en una empresa del sector energético*, Departamento de investigaciones de la Universidad del Norte, Barranquilla. <https://bit.ly/2MKbV5W>
- Castaño Ravagli M., Álvarez Giraldo, C.M, (2016), *El trabajo: concepciones de jóvenes que laboran en Call Centers en una ciudad intermedia colombiana*, Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud, s.c. <https://bit.ly/2MJcDjW>
- Cataño Ramírez, S., Gómez Rúa, N. (2014), *El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo*, Revista CES Salud Pública Volumen 5 No.1 Enero - Junio 2014. <https://bit.ly/32gaNuC>
- Coconubo Mendoza, Y.E. (2016), *Teletrabajo para las Personas Calificadas con Incapacidad Permanente Parcial en el Sistema General de Riesgos Laborales*, Tesis y disertaciones académicas Universidad La Gran Colombia, Bogotá D.C, 2016. <https://bit.ly/2ZCxUlo>
- Conti, A., López Guerra, G., Pinilla Campos E., Manrique Villanueva J.E. (2011), *Manual de Derecho Laboral*, Departamento de Publicaciones de la Universidad Externado de Colombia, Bogotá D.C.

Corte Constitucional [CC], junio 24, 1992. M.P: E. Cifuentes. Sentencia T-426/92. (Colombia).

Obtenido el 19 abril de 2024. <https://shorturl.at/nLQS5>

Corte Constitucional [CC], junio 28, 2013. M.P: L.G Guerrero. Sentencia T-378/13. (Colombia).

Obtenido el 19 de abril de 2024. <https://shorturl.at/gQZ45>

Corte Constitucional [CC], agosto 9, 2018. M.P: J.F Reyes. Sentencia T-325/18. (Colombia).

Obtenido el 19 de abril de 2024. <https://shorturl.at/CDFT5>

Corte Constitucional [CC], agosto 11, 1994. M.P: F. Moron. Sentencia C-356/94. (Colombia).

Obtenido el 19 de abril de 2024. <https://shorturl.at/moyR4>

Corte Constitucional [CC], diciembre 6, 1994. M.P: E. Cifuentes. Sentencia C-555/94.

(Colombia). Obtenido el 19 abril de 2024. <https://shorturl.at/nzAQZ>

García Romero, B. (2012), *El teletrabajo*, Editorial Arazandi, Madrid.

González Abaunza, T. (2015), *El teletrabajo como nueva modalidad laboral*, Tesis y

disertaciones académicas Universidad de los Andes, Bogotá D.C, <https://bit.ly/32iyF0K>

Grueso Hinestroza, M.P., Antón Rubio, M.C. (2011), *Prácticas de conciliación entre la vida personal y laboral: Comparación entre muestras procedentes de España y Colombia*,

Departamento de investigaciones de la Universidad del Norte, Barranquilla,

<https://bit.ly/2ZzOr5h>

Herrera Vergara, J.R., Valdés Sánchez, G.G., Jaramillo Jassir, I.D. (2009), *El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Discusiones y debates*, Editorial Universidad del Rosario, Bogotá.

Jaramillo Jassir, I.D. (2010), *Principios constitucionales y legales del derecho del trabajo colombiano*, , Editorial Universidad del Rosario, Bogotá.

- López Jiménez, M.A. (2017), *Teletrabajo, Realidad En Colombia*, Tesis y disertaciones académicas Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá D.C. <https://bit.ly/2L7iGMV>
- Lozada Elizalde, L.C., *El teletrabajo: una modalidad de trabajo eficiente que se impone como tendencia global*, Tesis y disertaciones académicas Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá D.C, From: <https://bit.ly/2LcZOLu>
- Moreno Orduz, C.A., *Teletrabajo Un cambio sensible en las costumbres laborales*, Editorial IEMP, Bogotá D.C, 2014.
- Ortiz Chaparro, F. (1996), *El teletrabajo, una Nueva sociedad laboral en la era de la tecnología*, McGraw Hill Interamericana de España, Madrid.
- Perdomo Gómez, I., (2008), *Vigencia de los principios constitucionales de 1991 ante las reformas laborales en relaciones individuales Ley 50/90 y Ley 789/02*, Ediciones Grancolombianas Universidad La Gran Colombia, Bogotá D.C.
- Rodríguez Garreta, J. (2012), *Guía teórico práctica relaciones laborales y prestacionales O.I.T., principios, historia, contratos, jornadas, prestaciones sociales, indemnizaciones, sanciones, ineficacia de despidos y tercerización*, Ediciones Doctrina y Ley, Bogotá D.C, ISBN: 9789586765503
- Sanguienti Raymond, W. (2013), *Derecho del Trabajo. Tendencias contemporáneas*, Editora y Liberia Jurídica Grijley E.I.R.L, Lima.