**PROYECTO DE LEY No \_\_\_\_\_ CAMARA**

“Por medio del cual se modifica y fortalece la ley 1221 de 2008, se fomenta el trabajo en casa bajo el teletrabajo, la conciliación de la vida laboral y familiar, y se dictan otras disposiciones – Ley de Fortalecimiento al Teletrabajo.”

**EL CONGRESO DE COLOMBIA**

**DECRETA:**

CAPÍTULO I

Generalidades

**Artículo 1º. Objeto.** La presente Ley fortalece y modifica la ley 1221 de 2008 del teletrabajo, plantea los mecanismos para que la organización laboral del trabajo en casa se desarrolle, protege al trabajador e incentiva esta forma de trabajo en los diferentes sectores de la economía, incluyendo el sector público y el privado. Y fomenta la aplicación de la conciliación de la vida familiar y laboral para su desarrollo y crea el mes del teletrabajo en todas las instituciones públicas del país.

**Artículo 2º.** Modifíquese el artículo 2º de la Ley 1221 de 2008, el cual quedará así:

*“ARTÍCULO 2º. DEFINICIONES. Para la puesta en marcha de la presente ley se tendrán las siguientes**definiciones:*

1. ***Teletrabajo[[1]](#footnote-1): Es una forma de organización laboral y o de realización del trabajo empleando las tecnologías de la información y las comunicaciones - TIC, en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, la cual se lleva a cabo desde la casa o el domicilio del trabajador, o desde un lugar diferente al establecido por el empleador, que deberán facilitar el desarrollo de las actividades laborales y el contacto entre el trabajador y el empleador.***
2. ***Las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – TIC: son el conjunto de recursos, herramientas, equipos, programas informáticos, aplicaciones, redes y medios que permiten la compilación, procesamiento, almacenamiento, transmisión de información como voz, datos, texto, video e imágenes (artículo 5o de la Ley 1978 de 2019)***

***Esto incluye en las mismas, todos los medios virtuales y de comunicación de voz: como los son el celular, los computadores, las tablets, las aplicaciones, los software, etc.***

1. ***Teletrabajador: Se entiende por toda persona que voluntariamente ejerce el teletrabajo, es decir que*** *desempeña sus* ***tareas*** *laborales a través de las tecnologías de la información y la comunicación - TIC, por fuera de la empresa a la que presta sus servicios, y* ***bajo un contrato laboral.***
2. ***Teletrabajador Autónomo: es el que tiene definido un lugar establecido para desarrollar el teletrabajo, entre el que puede encontrarse su domicilio, un domicilio familiar, o una propiedad personal. Se caracteriza además porque se encuentra regularmente fuera de la oficina o propiedad del empleador, y nunca se ha presentado en esta, o lo hace en ocasiones esporádicas.***
3. ***Teletrabajador Móvil: es aquel que no tiene un lugar de trabajo establecido, pero que, para desarrollar su teletrabajo, emplea tecnologías de dispositivos móviles.***
4. ***Teletrabajador Suplementario: es aquel que desarrolla sus labores de teletrabajo de dos (2) o tres (3) días en un lugar establecido diferente al del empleador (su domicilio) y el resto del tiempo lo hace en donde el empleador lo ha definido de manera presencial.”***

CAPÍTULO II

Fortalecimiento del Teletrabajo

**Artículo 3º.** Modifíquese el artículo 3º de la Ley 1221 de 2008, el cual quedará así:

*“ARTÍCULO 3o. POLÍTICA PÚBLICA DE FOMENTO AL TELETRABAJO. Para el cumplimiento del objeto de la presente ley el Gobierno Nacional, a través del* ***Ministerio del Trabajo****, formulará, previo estudio Conpes, una Política Pública de Fomento al Teletrabajo. Para el efecto, el* ***Ministerio del Trabajo****, contará con el acompañamiento del* ***Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones****; el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo; el Departamento Nacional de Planeación; el Departamento Administrativo de la Función Pública; el SENA, y la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales–DIAN. Esta Política tendrá en cuenta los siguientes componentes:*

1. ***Formalización del teletrabajador: modalidades de vinculación y garantías laborales.***
2. ***Infraestructura y redes de telecomunicaciones que faciliten el Teletrabajo.***
3. ***Acceso a equipos tecnológicos y de comunicaciones para el desarrollo del Teletrabajo.***
4. ***Seguridad cibernética, protección de datos, software y contenidos relacionados con la implementación de esta modalidad de trabajo.***
5. ***Promoción, información, asesoría y divulgación de la cultura del Teletrabajo.***
6. ***Capacitación permanente para el fortalecimiento del teletrabajo.***
7. ***Incentivos a la aplicación e implementación del teletrabajo.***
8. ***Evaluación continua sobre la implementación y desarrollo del teletrabajo en el país.***
9. ***Formulación de planes, programas y estrategias de inserción y mejoramiento del teletrabajo.***
10. ***Participación y responsabilidades de las ARL en el Teletrabajo.***
11. ***Aplicación de teletrabajo para apoyo a la población vulnerable.***
12. ***Y los demás aspectos contemplados en la Ley que desarrolla el Teletrabajo.”***

**Artículo 4º.** Modifíquese el artículo 4º de la Ley 1221 de 2008, el cual quedará así:

“*ARTÍCULO 4o. RED NACIONAL DE FOMENTO AL TELETRABAJO. Créase la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo de la cual harán parte:*

*a)* ***La representación de Todas las entidades públicas del orden Nacional****;*

*b) Las Empresas privadas de cualquier orden, representadas por los gremios que designe el Gobierno Nacional;*

*c) Los* ***Operadores de servicios de red de internet****, telefonía* ***celular y local*** *nacional;*

*d) Prestadores del servicio de internet;*

*e) Organismos y/o asociaciones profesionales.*

*PARÁGRAFO. Las funciones y funcionamiento de la Red Nacional de Fomento al* ***Teletrabajo*** *serán definidas en la Política Pública de Fomento al Teletrabajo de que habla el artículo tercero de la presente ley.*

***El Ministerio del Trabajo o quien haga sus veces,*** *ejercerá la coordinación general de la red de la que trata el presente artículo.*”

**Artículo 5º.** Modifíquese el artículo 5º de la Ley 1221 de 2008, el cual quedará así:

“*ARTÍCULO 5o. IMPLEMENTACIÓN.* ***El Gobierno Nacional a través del Ministerio del Trabajo, con apoyo del Ministerio de las Tecnologías de la Información y la Comunicación, y el Sena, implementarán los contenidos de esta ley, y de la Política Pública del Teletrabajo en todas las instituciones y entidades públicas del país. Además, fomentará la aplicación de estas en el sector privado empresarial, en*** *asociaciones, fundaciones y otras formas de organización.*

*Así mismo,* ***el Ministerio del Trabajo definirá metas porcentuales anuales, de aplicación e inserción del teletrabajo en todas las entidades públicas del Gobierno.*** *Y* ***definirá, estructurará*** *y establecerá el funcionamiento de un Sistema de inspección, vigilancia y control para garantizar* ***la aplicación del teletrabajo en cumplimiento de la Ley y de la Política Pública****.*

***Parágrafo. El Ministerio del Trabajo evaluará la necesidad y la conveniencia de crear un régimen especial para el teletrabajador”***.

**Artículo 6º.** Modifíquese el artículo 6º de la Ley 1221 de 2008, el cual quedará así:

*“ARTÍCULO 6o.* ***PRINCIPIOS PARA LAS*** *GARANTÍAS LABORALES, SINDICALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TELETRABAJADORES.*

1. ***El teletrabajo puede hacer parte del contrato original e inicial de trabajo, o puede incorporarse en uno nuevo, siempre que sea de mutuo acuerdo y que el mismo se lleve a cabo de manera voluntaria, y donde queden claras las especificidades de las labores, tareas y actividades a desarrollarse en el teletrabajo, y no podrá modificar las condiciones iniciales del trabajador.***
2. ***El contrato laboral del teletrabajador deberá regirse por los principios establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo, especialmente en lo señalado en su artículo 23. Por lo que su ejercicio deberá encontrarse en el marco que la ley establece de garantías a la protección en materia de seguridad social en pensiones, cesantías, salud, riesgos profesionales y caja de compensación familiar.***

***Al igual que lo establecido sobre las jornadas máximas, el trabajo por días, por horas, el trabajo nocturno y horarios extraordinarios. Que le permita al teletrabajador hacer goce de la flexibilidad que le otorga la naturaleza especial de las labores que ejerce****.*

1. ***El teletrabajo garantizará los mismos derechos económicos y sociales de los que gozan los demás trabajadores formales, entre estos el de la sindicalización. Por lo que, en el establecimiento de la subordinación y la remuneración, el salario del teletrabajador no podrá ser inferior al que se pague a un trabajador que, con igual rendimiento, ejerza el mismo cargo de manera presencial en las instalaciones que para esto ha fijado el empleador****.*
2. ***Los teletrabajadores gozarán, además, de la igualdad de trato con los trabajadores presenciales, en todo lo que tiene que ver con: Remuneración; protección por regímenes legales de seguridad social con libertad de afiliación; acceso a la formación; edad mínima de***

***admisión al empleo o al trabajo; protección de la maternidad; respeto al derecho a la intimidad y privacidad; protección de la discriminación en el empleo; y los demás que ya establece la ley.***

1. *El Ministerio* ***del Trabajo*** *adelantará vigilancia,* ***seguimiento y control especial*** *para garantizar que los teletrabajadores no sean sometidos a cargas excesivas de trabajo* ***y se protejan todos sus derechos****. En todo caso, queda prohibido que el empleador contacte al trabajador en horarios fuera de la jornada laboral definida.*
2. ***Una persona no es teletrabajadora sólo por el hecho de desarrollar el trabajo que se le ha asignado, ocasionalmente desde su domicilio o en lugar diferente a las instalaciones que el empleador ha definido para el desarrollo de actividades laborales habituales, sino cuando se cumplan las condiciones definidas por esta ley para considerarse como teletrabajo****.*
3. ***El teletrabajador podrá acordar con el empleador los horarios, espacios, labores y servicios a desarrollarse mediante y durante el teletrabajo, siempre que esto no vulnere las garantías y el reconocimiento de sus derechos irrenunciables como teletrabajador.***
4. *La asignación de tareas para los teletrabajadores deberá hacerse de manera que se garantice su derecho a contar con un descanso de carácter creativo, recreativo y cultural.* ***Y con lo que siempre prime conservar la conciliación entre la vida familiar y laboral del teletrabajador.***
5. ***El teletrabajo permitirá el ejercicio de otros contratos de trabajo, siempre que permita el cumplimiento de las actividades acordadas en el contrato que originó el teletrabajo.***
6. ***Si el teletrabajo no hacía parte del contrato inicial de trabajo, será reversible con una modificación al contrato de trabajo acordada entre el trabajador y su empleador.***

**Artículo 7º.** **Acceso a equipos y herramientas para el Teletrabajo**. El empleador tendrá la obligación de garantizar que el teletrabajador cuente en su domicilio con los equipos necesarios para desarrollar sus labores en el tiempo en el que esté vigente el teletrabajo. Eso incluye los equipos de tecnologías de la información y comunicación que permiten su ejercicio: computador, software, silla o escritorio, etc. de acuerdo con los estándares que se han establecido para el trabajo presencial.

Parágrafo 1º. Para facilitar el ejercicio y la posibilidad del teletrabajo, el empleador podrá llegar a un acuerdo con el trabajador para usar y adaptar los equipos con los

que el trabajador cuenta como parte de las herramientas e implementos necesarios para el desarrollo del teletrabajo. Y en ese sentido, podrá evaluar y verificar los estándares previamente.

Parágrafo 2º. Los elementos, herramientas, implementos y medios suministrados por el empleador al teletrabajador no podrán ser usados por persona distintas a este, quien al final del contrato deberá restituir los objetos entregados para la ejecución de este, en buen estado, salvo el deterioro natural.

Parágrafo 3º. Los empleadores deberán garantizar el mantenimiento de los equipos informáticos, conexiones, programas, y otros, necesarios para que los teletrabajadores desempeñen sus funciones y trabajo.

Parágrafo 4º. Si el teletrabajador no recibe las herramientas, softwares, elementos físicos y virtuales necesarios para realizar sus labores, o no son reparados a pesar de haberlo advertido su condición, el empleador no podrá retener o dejar de reconocer el salario al que el teletrabajador tiene derecho.

**Artículo 8º.** **Reconocimiento de gastos al Teletrabajador.** El Ministerio del Trabajo establecerá el mecanismo para definir el reconocimiento de un auxilio al teletrabajador que reemplace el auxilio de transporte al igual que el pago de dotación para el trabajo, y que este dejaría de percibir al no estar obligado a la presencialidad.

Dicho auxilio corresponderá al reconocimiento del incremento de los costos en la facturación del uso del internet, de la telefonía móvil y/o fija, y de la energía eléctrica que pueden producirse durante el teletrabajo con cargo al teletrabajador y su familia, además de la afectación a los espacios de domicilio del teletrabajador por probables riesgos o cambios en el entorno familiar, o potenciales riesgos de siniestro a causa del equipamiento que el empleador entrega al teletrabajador.

**Artículo 9º.** **Protección de información y datos durante el Teletrabajo**. La entidad, institución o el que se defina como empleador será el responsable de tomar las medidas necesarias para garantizar la protección de datos e información susceptible de ser empleada y procesada por el teletrabajador, quien es responsable a su vez de cumplir con los protocolos que el empleado defina para tales garantías, entre estas limitaciones necesarias a la utilización de herramientas sistemáticas, informáticas o telefónicas, y las sanciones previstas frente al seguimiento e incumplimiento.

Parágrafo 1º. El Gobierno Nacional en cabeza del Ministerio del Trabajo, el Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, y la Policía Nacional, trabajarán por asesorar apoyar y acompañar a las entidades públicas y

privadas en esquemas de aseguramiento de información y datos que requieran protección durante los procesos del teletrabajo.

Parágrafo 2º. El Gobierno Nacional trabajará en convenios internacionales de intercambio tecnológico para mejorar la ciberseguridad en el teletrabajo tanto del sector público como del sector privado.

**Artículo 10º.** **Seguridad laboral durante el teletrabajo**. El empleador informará al teletrabajador de la política de la institución, entidad o empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo. Para lo cual las Aseguradoras de Riesgos Profesionales – ARL, deberán prestar asesoría, acompañamiento y seguimiento a la salud de los teletrabajadores en el ejercicio de su trabajo, y en cumplimiento de lo que además ya ha establecido el Decreto 884 de 2012.

Parágrafo 1º. Se entenderá como accidente laboral lo que acontezca a un teletrabajador en el lugar donde ha reportado al empleador el desarrollo del teletrabajo, siempre que no esté haciendo actividades diferentes a las relacionadas con el teletrabajo.

Parágrafo 2º. El Ministerio del Trabajo, y la Superintendencia Nacional de Salud, estarán vigilantes de que las respectivas ARL lleven a cabo los seguimientos a los teletrabajadores.

Parágrafo 3º. El empleador, entregará al teletrabajador un manual o guía con las recomendaciones, normas y políticas para el cuidado de la salud, la seguridad e higiene en el trabajo, y les capacitará respecto de los riesgos en el teletrabajo

**Artículo 11º. Perfil del Teletrabajador.** El Ministerio del Trabajo, asesorará a los empleadores en la elaboración del perfil del teletrabajador, frente a las aptitudes laborales, individuales, psíquicas y sociales a considerar en un trabajador que pueda asumir esta modalidad de trabajo, al igual que las características de todos los cargos que pueden llegar a ser susceptibles de teletrabajo.

**Artículo 12º.** **Prevención de violencias y salud mental durante el teletrabajo**. El Ministerio del Trabajo, junto con el Ministerio de Salud y las ARL, diseñarán un plan que permita fortalecer la salud mental durante el teletrabajo, que prevenga condiciones de estrés y de violencia en el hogar relacionadas con la carga laboral, y que incluya pausas activas y actividades recreativas dirigidas. Este plan deberá posteriormente hacer parte activa de la Política Pública de Promoción del Teletrabajo.

**Artículo 13º.** **Formación y Capacitación para el Teletrabajo**. El Ministerio del trabajo, establecerá para la profundización del teletrabajo en todos los sectores de la economía, capacitaciones y actualizaciones permanentes sobre la aplicación de

esta modalidad de trabajo, en acompañamiento de la Política Pública que promueve el Teletrabajo, y rendirá anualmente informes a las Comisiones Séptimas del Congreso sobre los avances en la política pública y sobre el comportamiento y las acciones en torno al fomento del teletrabajo en el país.

**Artículo 14º.** **Seguimiento a la ampliación de la oferta de Teletrabajo**. El Ministerio del Trabajo tendrá un registro actualizado anualmente de toda la oferta de teletrabajo generada desde el sector público, para lo cual, las entidades de orden central, como los entes territoriales enviarán al Ministerio esta información cada semestre.

**Artículo 15º.** **Fomento de Energías renovables**. En el marco del teletrabajo, el Gobierno Nacional desde la dirección del Ministerio de Minas y Energía trabajará por la búsqueda de otras alternativas de generación de energía para favorecer el uso intensivo de la electricidad en el teletrabajo, e incluirá en las estrategias a largo plazo de transformación de fuentes, esta prioridad.

**Artículo 16º.** **Obligatoriedad del Teletrabajo**. El Ministerio del Trabajo, asesorará a todas las entidades públicas para que tengan planes de contingencia en casos de picos elevados de contaminación, emergencia ambiental, social o de salud, que hagan obligatorio el uso del teletrabajo, y que por lo tanto se permitan estar preparadas para incrementar el volumen de aplicación del mismo. Y promoverá este tipo de planes en el sector privado.

El Gobierno Nacional, desincentivara además, otras formas de trabajo a distancia diferentes al teletrabajo, en donde se cuente con la disponibilidad de uso de tecnologías de la información y las telecomunicaciones, y trabajará a su vez por la promoción efectiva y plena del uso y acceso al teletrabajo.

**Artículo 17º.** **Prelación en el Teletrabajo**. El Gobierno Nacional desde el Ministerio del Trabajo, definirá estrategias para incrementar el uso del teletrabajo para atender el desempleo de la población con discapacidad, madres cabeza de familia y cuidadores.

Igualmente, los empleadores tendrán el deber de priorizar entre los trabajadores que soliciten acogerse al teletrabajo, a aquellos trabajadores con discapacidad, madres cabeza de familia y cuidadores.

**Artículo 18º. Mes del teletrabajo en el sector público.** Establézcase el mes del teletrabajo en todas las instituciones del sector público del país, permitiendo que durante un mes al año todos los empleados del Estado que en razón de sus funciones puedan desempeñar labores en la modalidad de teletrabajo o trabajo en casa lo hagan.

El gobierno nacional en coordinación con el departamento administrativo de la función pública reglamentará la materia.

**CAPÍTULO III**

Fomento de la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral

**Artículo 19º**. **Política Pública de la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral**.El Gobierno Nacional como complemento a la Política Pública de promoción al Teletrabajo elaborará y promocionará una política pública que concilie la vida laboral y familiar, y dentro de la que se tendrá en cuenta las siguientes directrices:

1. La conciliación de la vida laboral y familiar, como política de pleno empleo.
2. La conciliación de la vida laboral y familiar, como política de corresponsabilidad social en las tareas de cuidado familiar, entre el hombre y la mujer en el ambiente de la familia.
3. Reconocimiento y beneficios a las Empresas (públicas y/o privadas) familiarmente Responsables – EFR.
4. El teletrabajo como trabajo que se desarrolla en ambientes de familia.

**Artículo 20º**. **Objetivos de la Política Pública de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar**.

1. Permitir que las personas con responsabilidades familiares puedan ejercer su derecho a desempeñar un empleo, sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.
2. Implementar medidas que permitan la libre elección de ocupación y el ejercicio pleno del teletrabajo.
3. Facilitar el acceso a la formación y al ejercicio del empleo.
4. Permitir la integración y permanencia de los trabajadores a la fuerza laboral y su reintegración después de un tiempo de ausencia motivada por las responsabilidades familiares, y que cuenten con opción de teletrabajar.
5. Sugerir medidas para la planificación local y regional de manera que valoren las necesidades de este grupo de trabajadores y el desarrollo de servicios comunitarios, públicos y privados de asistencia a la infancia y a las familias.

**Artículo 21º**. **Medidas de conciliación entre la vida laboral y familiar**. Para el mejoramiento de las condiciones de trabajo y calidad de vida de los trabajadores con responsabilidades familiares, se tendrán en cuenta las siguientes acciones:

1. Flexibilidad en los tiempos y el lugar de trabajo de manera progresiva mediante el uso del teletrabajo
2. Distribución flexible de vacaciones según las necesidades del empleador y de común acuerdo con el empleado.
3. El empleador podrá ampliar los servicios de atención a la infancia y de ayuda familiar.
4. Abordar el problema de la informalidad y precariedad del trabajo y promover la regulación de las actividades informales, como el fortalecimiento y promoción de alternativas como el teletrabajo.
5. Desarrollar programas de capacitación en materia de protección y promoción de las responsabilidades familiares y de cuidados a personas en condiciones de dependencia.
6. Promover una visión de las responsabilidades familiares como un tema de interés estratégico para el conjunto de los trabajadores, las trabajadoras y las empresas, y no sólo como una serie de beneficios orientados a las mujeres.
7. Sensibilizar a los empresarios sobre la importancia de la conciliación laboral y las responsabilidades familiares.
8. Generar campañas de difusión de información sobre los beneficios de la utilización de las medidas conciliatorias, como el aumento de la productividad y la motivación de los trabajadores.
9. El Estado como empleador, debe ser un ejemplo y promover las prácticas que concilien la vida laboral y familiar positivas entre sus funcionarios

**CAPÍTULO VI**

Disposiciones varias

**Artículo 22º**. **Reglamentación**. El Gobierno Nacional a través del Ministerio de Trabajo, reglamentará lo contenido en esta ley en un plazo no superior a un año a partir de su publicación.

**Artículo 23º**. **Vigencia.** La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

De la senadora y representante,

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**EMMA CLAUDIA CASTELLANOS ÁNGELA PATRICIA SANCHEZ LEAL**

Senadora de la República Representante a la Cámara

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS AL PROYECTO DE LEY**

“Por medio del cual se modifica y fortalece la ley 1221 de 2008, se fomenta el trabajo en casa bajo el teletrabajo, la conciliación de la vida laboral y familiar, y se dictan otras disposiciones – Ley de Fortalecimiento al Teletrabajo.”

**ANTECEDENTES**

El Teletrabajo es un concepto mundial y relativamente reciente, desde los 70’ se viene poniendo sobre la mesa la necesidad de su aplicación. Es así como, el científico Jack Nilles de la NASA[[2]](#footnote-2), ante la crisis petrolera de 1973 en Estados Unidos, planteó su uso como una alternativa y una oportunidad para que los trabajadores pudieran desde el hogar realizar parte de sus labores y beneficiarse no solo de la reducción del uso de combustible al transportarse, sus costos, sino con esto mejorar también su calidad de vida y reducir incluso la polución.

Sin embargo, fue con el desarrollo de la internet y la evolución de las diferentes formas de comunicación, que a mediados de los 70’ empezó a hacerse factible el Teletrabajo. Pues la aparición de los avances tecnológicos permitió su aprovechamiento en el trabajo remoto a partir del uso de las nuevas tecnologías.

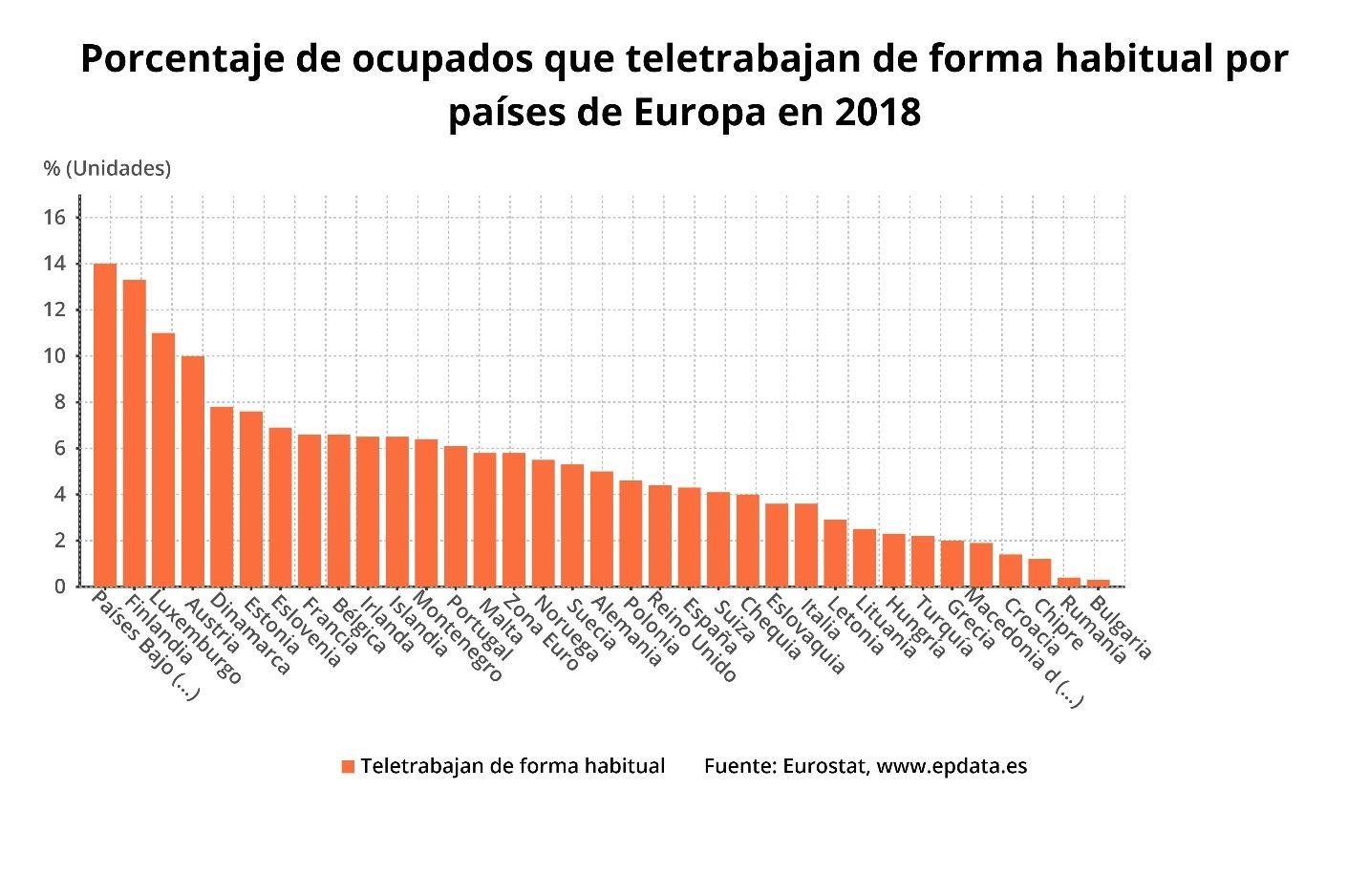
Uno de los primeros lugares donde se promovió la implementación de esta moderna forma de trabajar, mediante el uso de incentivos o beneficios, fue el Estado de San Francisco en California, donde por esa década, se fijaron exenciones fiscales a empresas con al menos un 25% de su personal trabajando remotamente[[3]](#footnote-3). El resultado de estas decisiones se evidencia actualmente pues ya es bien conocido que California se ha convertido en uno de los lugares del mundo con mayor desarrollo tecnológico.

**Diferentes sectores del mundo han venido con fuerza haciendo crecer el Teletrabajo**

En España para 2006 sólo el 5,2% de las empresas fomentaba las políticas de trabajo flexible como es el Teletrabajo. Es a partir de allí, que se propuso en este país, el Plan Concilia, que ofrece medidas para conciliar la vida laboral y la familiar, e impulsar y regular con ello el Teletrabajo, especialmente en lo relacionado con la administración Pública.

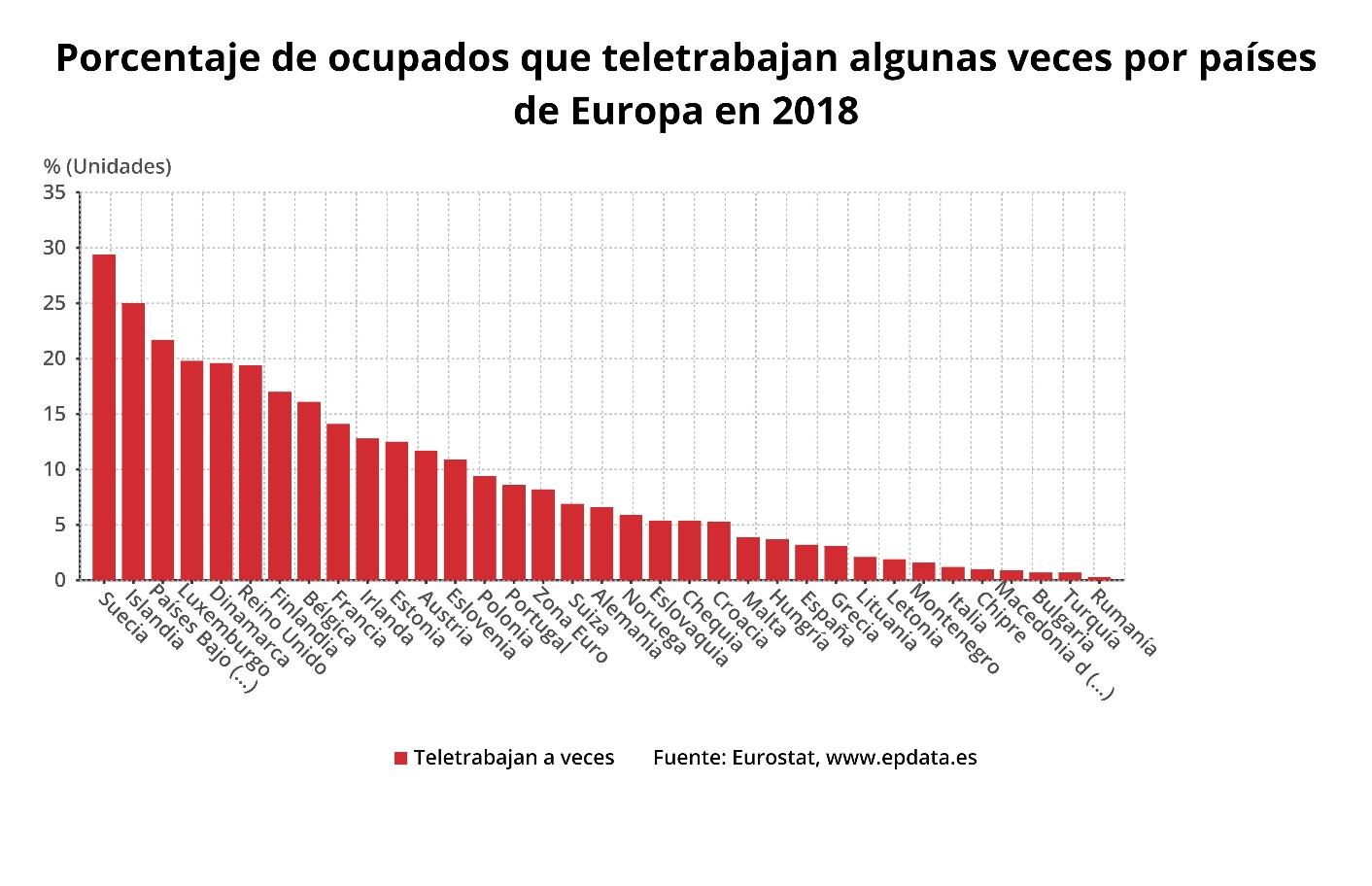
Lo que conllevo a que, en 2020, las cifras de participación de implementación del Teletrabajo llegaran a 8,3%, es decir, casi 1 millón de personas en 2019, sumado a los 688 mil que lo hacen de forma ocasional, y a los 4,4 millones más que tienen la

opción de teletrabajar. Llegando a tener, además, un 27% de las empresas con al menos a algún trabajador o colaborador desempeñándose remotamente a través del uso de la internet[[4]](#footnote-4). Sin embargo, con el Coronavirus, España incrementó la incidencia del Teletrabajo hasta en un 34%[[5]](#footnote-5)

[[6]](#footnote-6)

Adicionalmente, si España no se encontraba entre los países que de forma habitual tenía teletrabajadores, la situación de pandemia actual y sin duda esto ha causado una nueva reconfiguración no sólo en este país sino en todo el continente, por lo que sin duda ha de esperarse unas tasas superiores de porcentajes de trabajadores que teletrabajan.

Además, es importante señalar de Europa, que a las tasas de teletrabajo habitual se le deben adicionar las tasas de teletrabajadores esporádicos, quienes acuden a esta modalidad por períodos, las cuales son mucho más altas que quienes lo hacen habitualmente, y que sin duda refleja el crecimiento que tiene esta modalidad de trabajo en el mundo.

[[7]](#footnote-7)

Ahora, por el lado de Estados Unidos, en 2010 se crea la ley mediante la cual se busca regular, mejorar e impulsar el Teletrabajo. Lo que conllevó a que, en 2014 este país alcanzará un crecimiento del 35% de implementación muy similar a la de Reino Unido por el mismo tiempo.

Adicionalmente, un Estudio de la firma 5G reveló que las cifras de Teletrabajo para para Latinoamérica en 2018[[8]](#footnote-8) mostraban que: Brasil era el país con más personas trabajando desde sus casas con 12 millones de Teletrabajadores. Lo que corresponde al 12% de su población económicamente activa. Le siguen en ese orden México con 2,6 millones de personas, Argentina con 2 millones y Chile con 500 mil. El análisis llevó al comparativo de teletrabajadores así:

[[9]](#footnote-9)

Varias empresas han implementado el Teletrabajo como un elemento fundamental dentro de sus organizaciones: 1) Siemens en Alemania; 2) IBM en Austria, 3) Hewlet Packard en Estados Unidos, entre otros.

El Banco Interamericano de Desarrollo plantea la evolución del Teletrabajo, desde la oficina en el hogar, pasando por la oficina móvil y llegando a la oficina virtual[[10]](#footnote-10)



Pero sobre esto el organismo plantea el choque entre: la tecnología y las regulaciones laborales.

La quinta entrega de la serie El Futuro del Trabajo en América Latina y el Caribe, justamente, recoge cómo es la regulación del teletrabajo en nuestros países y destaca que Colombia es el país más avanzado en este tema.

**El caso de Colombia**

La Ley 1221 de 2008, de la cual soy autora, tuvo como objetivo fundamental, promover el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC), que facilitan la conexión del trabajador con el empleador, mientras este último hacer sus actividades de manera remota.

Esta misma ley, es la que el Ministerio del Trabajo indicó, permite reconocer al Teletrabajo como una “*forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneraras o prestación de servicios a terceros utilizando como*

*soporte las tecnologías de información y comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en sitio específico de trabajo*”[[11]](#footnote-11)(subrayado fuera de texto).

Por lo mismo, es que el Teletrabajo se adapta a cualquiera de las formas de contratación actuales y vigentes en la norma, e incluso permite la flexibilidad al Teletrabajador de retornar, si así lo desea, a las modalidades tradicionales de trabajo.

Posteriormente, el Decreto 0884 de mayo de 2012, reglamentó la Ley de Teletrabajo, estableciendo que este:

* Es una forma de organización laboral, medida por un contrato de trabajo.
* Ordena que el contrato de trabajo cumpla con lo establecido en el artículo 39 del Código del Trabajo, al igual que lo que establece el artículo 6° de la Ley 1221 de 2008, y con ello darle todas las garantías laborales al teletrabajador, además de disponer que se fijen:
* Condiciones tecnológicas y de servicio,
* Determinar los días y horarios que el teletrabajador realizará sus actividades
* Delimitar las responsabilidades, en caso de accidente de trabajo
* Evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.
* Definir responsabilidades de custodia de los elementos de trabajo
* Medidas de seguridad informática a cumplir del teletrabajador.
* Uso adecuado de equipos y programas informáticos a fin de facilitar el teletrabajo.
* Incluye también la obligatoriedad de los pagos y aportes a la seguridad social, ARL y Cajas de Compensación familiar.
* Establece que si las actividades no incluyen gastos de movilidad se omita el pago de subsidio de transporte, pero no así de horas extras, dominicales o festivos.
* Pone como coordinador de la Red de Fomento al Teletrabajo al Ministerio de Trabajo y le delega funciones.
* Y deja en cabeza Del Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones en conjunto con Ministerio del Trabajo y otras entidades competentes:
* La responsabilidad de promoción, difusión y fomento del Teletrabajo
* Promover uso y masificación de tecnologías de la información
* Impulsar la cultura del teletrabajo.
* Promover la inclusión laboral de la población con discapacidad mediante el teletrabajo.

El mismo año que se emite este Decreto (2012), se lanza la primera Feria Internacional de Teletrabajo en Bogotá y posteriormente en Medellín, donde además se estrena el libro blanco de Teletrabajo el cual es una guía para implementar el modelo en las empresas. Dos años después se lleva a cabo la segunda Feria con una buena aceptación.

Para 2015, el Ministerio de Justicia con apoyo del Ministerio de las TIC, implementa el Teletrabajo para las personas reclusas a fin de brindarles oportunidades en su proceso de resocialización.

El BID en 2019, resaltó que en el tema regulación del Teletrabajo en la región

“*Colombia es el país más avanzado en este tema, no solo en legislación, sino también en monitoreo y generación de información sobre su aceptación y uso en el país. En algunos países, el teletrabajo se regula dentro del género “trabajo a distancia”, como en Chile, donde hay un proyecto de ley bajo consideración del Senado. En otros, como México, se regula como una modalidad de “trabajo a domicilio”, caracterizado por el uso de las TIC, mientras que en Colombia y Perú la legislación hace referencia expresa al término teletrabajo*”[[12]](#footnote-12).

**Avances de Teletrabajo y su penetración en Colombia**[[13]](#footnote-13)

De acuerdo con el Ministerio de las TIC (2018), en el país hay 122 mil teletrabajadores, que se caracterizan porque:

* Se concentran en su mayoría en las ciudades, en su orden de: Bogotá 63.995, Medellín con 29.751, Cali con 13.379, Bucaramanga con 4.827 y Barranquilla con 4.827.
* Las cifras de implementación del teletrabajo en las empresas se triplicaron, para el período de 2012 al 2018, pasando de 4.292 empresas a 12.912 empresas.
* El sector servicios concentra el mayor número de teletrabajadores, esto es: 86.116.
* El teletrabajo se profundiza de acuerdo con el tamaño de las empresas, sobre la gran empresa los teletrabajadores llegan a los 87.439, entre las medianas empresas hasta los 25.918 y sobre las pequeñas empresas a los 8.921.
* De acuerdo con los cargos que más ejercen el teletrabajo, están los directores o jefes coordinadores con un 64%, le siguen los cargos operativos con un 26% y los de alto nivel con un 25%.
* Entre las formas de mayor desarrollo del Teletrabajo está: el teletrabajo autónomo (37%), seguido del teletrabajo parcial o suplementario (34%), y después del teletrabajador móvil (29%).
* El lugar más empleado para teletrabajar es el domicilio del teletrabajador 74%, seguido de centros comerciales y espacios abiertos al público con un 8% y los espacios de coworking con un 4%.
* Las empresas registran entre los principales beneficios del teletrabajo: los incremento en productividad, la disminución de costos operacionales, la agilidad en la comunicación por el aprovechamiento de las TIC.
* Y entre los principales medios de comunicación entre empleador y teletrabajador esta: El celular con un 88%, le sigue la mensajería instantánea con un 56%, luego la telefonía fija y videoconferencia con un 31%, seguido de otros medios como el correo electrónico, las comunicaciones unificadas, y la voz IP.

**La Conciliación de la Vida Familiar y Laboral y el Teletrabajo.**

Como ya se señaló, España además de reglamentar el teletrabajo, en 2006 vió la necesidad de que este se acompañara de una Política Pública que permitiera conciliar las responsabilidades familiares, con las responsabilidades laborales, esto debido a que la constante del trabajo desarrollado por el teletrabajador en el hogar, puede desaparecer la delgada línea que separa el trabajo y la familia, desencadenando así dificultades tanto para el teletrabajador como para los demás miembros del hogar.

En ese sentido, la Senadora Emma Claudia Castellanos y la Representante Angela Sánchez Leal, radicaron con anterioridad y como complemento a la Ley 1221 de 2008, el proyecto de ley 045 de 2018 Senado, tal como consta en la Gaceta 554 de 2018, sobre la definición de unos lineamientos para esta política que permite conciliar las responsabilidades con el trabajo y las responsabilidades con la familia, lamentablemente este proyecto no alcanzó todos sus debates, pero no solamente contó con ponencia favorable, sino con un concepto positivo del Ministerio del Trabajo que está en la Gaceta 290 de 2019, y que reconoce esta necesidad. Sin embargo, ante la necesidad que esta política reviste para el desarrollo del teletrabajo, es que se ha incluido en el presente proyecto de Ley.

**OBJETO DEL PROYECTO DE LEY**

El presente proyecto de ley busca que el Teletrabajo se fortalezca en el país, se consiga que más empleadores tanto públicos como privados lo implementen, y que precisamente las tecnologías como un componente poderoso facilite su uso como su constante renovación y mejoramiento, lo que precisa abrir el debate sobre la Política Pública de Fomento al Teletrabajo que está en mora desde 2008.

Además busca que las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar se implementen en el país a fin de que el teletrabajo no cause mayores niveles de estrés, o violencia en el hogar debido a que la mayoría de este trabajo, como ya se señaló se desarrolla en la casa del teletrabajador.

**JUSTIFICACIÓN**

La Organización Internacional del Trabajo – OIT, de la que Colombia hace parte desde 1919, ha fijado Convenios fundamentales a favor de los trabajadores. Sin embargo, hay un Convenio al que a pesar de que Colombia no se ha adherido, refleja cómo la organización desde 1996 empieza a hablar del trabajo a domicilio (Convenio C177) como uno de los elementos más importantes de las nuevas necesidades laborales en el mundo, reconociendo que las normas de aplicación general del trabajo se pueden aplicar al trabajo a domicilio y fomentan la ampliación normativa de este trabajo.

Sin embargo, la OIT al revisar el *hard law* del documento previo del trabajo a domicilio, expone como un posible escenario de acción, que:

“*(…) el término “trabajo a distancia” no cuenta con una definición propia y remite al término “teletrabajo”, que se define como trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) (…) y de este modo, cabe suponer que los tres términos más habituales que emplea la OIT - “trabajo a distancia”, “teletrabajo” y “trabajo a domicilio” – son intercambiables y pueden ser sinónimos en determinados contextos. No obstante, cada uno de ellos resalta un aspecto concreto y posee una parcela propia, que no coincide con las demás (…)*”[[14]](#footnote-14)

En ese orden de ideas el documento base también plantea que, el “trabajo a distancia” implica el ejercicio normal del trabajo pero de manera remota, sin importar el lugar donde este se desempeñe, es decir, podría darse en diferentes ambientes que no incluyen el hogar. El “trabajo a domicilio” por su parte, permite el ejercicio de la tarea habitual del trabajador desde su lugar de residencia, pero no con ello obliga al uso de las tecnologías de comunicación. Mientras el “Teletrabajo” implica el uso

de las TIC para el desarrollo de la actividad laboral del Teletrabajador y con esto una conexión permanente a través de ella con el empleador.

Sin embargo, situaciones como las que vive hoy el mundo, fruto de la Pandemia por el Coronavirus no dejó a la elección del trabajador, entidades y empresas el Teletrabajo, sino que pujo casi su aplicación obligatoria, lo que ha causado que se intensifiquen los desafíos que trajo la globalización desde finales del siglo XX y que se sumaron a la cuarta revolución industrial. Hacerle caso omiso al crecimiento del uso de las tecnologías y de las realidades económicas es lo que precisamente esta poniendo en aprietos al globo. De ahí que lo que debe buscarse, no es regular el trabajo en casa o a domicilio, sino fomentar el teletrabajo, de lo contrario estamos retrocediendo.

**Beneficios del Teletrabajo vrs sus debilidades**

El teletrabajo es un tema bandera en este momento, pues las empresas a causa del Covid – 19, han tenido que pedir a sus trabajadores (los que mantuvieron sus empleos) trabajar desde casa haciendo uso de todas las tecnologías de la información posible, y en ese orden de ideas, los elementos que se planteen como país pueden ponernos en dos posiciones: 1) Sacar provecho y ventaja como país; 2) Estar en una posición de aprietos o desventajas.

Además, el incremento del uso de la internet está en constante aumento a nivel mundial, lo que ha puesto al Teletrabajo en una posición, donde muchas personas comienzan a trabajar por su propia cuenta, a ofrecer servicios personales, y a crear compañías virtuales, utilizando la variedad de herramientas que la red les ofrece, sin siquiera requerir la mediación de un empleador nacional.

Por esta razón se requiere tener en cuenta las ventajas y preocupaciones que son en ese sentido deber del Estado atender para sacar el mejor provecho al Teletrabajo:

|  |  |
| --- | --- |
| **SOCIEDAD** | |
| **Ventajas** | **Preocupaciones** |
| * Favorece la generación de empleo a población vulnerable como madres de familia, cuidadores, personas con discapacidad que pueden tener dificultades para trabajar fuera de casa * Podría coadyuvar a reducir el desempleo ofreciendo alternativas de acceso a empleos en otros lugares del territorio nacional o del mundo. * Alternativas para los trabajadores especializados en el país. * Reducción de la contaminación ambiental (debido a diminución de transporte) * Menor presión a los Sistemas de Transporte | * La capacidad del país para adaptarse tecnológicamente al uso intensivo de tecnologías * Dificultades de hacer llegar estas tecnologías a todas las poblaciones y territorios (especialmente en situación de pobreza) * Dependencia actual a la energía eléctrica e hidrocarburos. |
| **EMPRES O COMPAÑIAS (PÚBLICAS Y PRIVADAS)** | |
| **Ventajas** | **Preocupaciones** |
| * Incrementos esperados en la Productividad * Mayor concentración y tiempo dedicado al trabajo * Ahorro en algunos de los costos fijos más relevantes: infraestructura, servicios públicos, arrendamientos, etc. * Facilidad para la expansión geográfica posterior. | * Incrementos de productividad dependen v.a. de mejoras en: canales de comunicación, sistemas de información de las empresas, la cultura corporativa, y la capacidad de supervisión que apoye al empleado. * Menor control sobre tareas y el empleado * Dificultades para mantener reuniones |
| **PARA EL TELETRAAJADOR** | |
| **Ventajas** | **Preocupaciones** |
| * Ahorros en los tiempos y costos de desplazamientos * Flexibilidad en los horarios de trabajo * Reducción de la carga de estrés * Posibilidad de conciliar la vida familiar (según el Libro Blanco del Teletrabajo, el 57% de los empleados quieren una implantación de este tipo de fórmulas). | * Disminución del trabajo en equipo, * Aislamiento del trabajador de dinámicas que son propias de la oficina * Dificultades de decidir los horarios y tiempos de trabajo. * Riesgos en la salud física y mental * Dificultades para separar vida familiar y laboral (ante la presencia de hijos constantes y otros factores) |

Si bien la Política del Teletrabajo no ha sido expedida en el país, a pesar de los 12 años que se estableció como obligatoria en la Ley, a mediados del 2019 se pusieron en marcha los esfuerzos para fijar mesas de trabajo que permitieran la consecución de esta política con el acompañamiento y el aporte de diferentes actores, sin embargo, la coyuntura resultado del Coronavirus, ha impedido lograr este objetivo.

**Necesidad de una política pública que concilie las responsabilidades familiares y laborales.**

*La expresión «equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar» se utiliza en los debates de política que tratan el tema de la distribución del tiempo y el esfuerzo entre el trabajo y otros aspectos de la vida. La familia constituye una parte importante de la vida personal para la mayoría de las personas a lo largo de su ciclo vital. Además, el término «conciliación» refleja las tensiones inherentes a la relación entre las responsabilidades profesionales y las responsabilidades familiares[[15]](#footnote-15).*

El hecho de no prestar atención a los conflictos entre la vida laboral y la vida familiar repercute negativamente no sólo en las oportunidades de empleo, la calidad del empleo, y la salud y productividad de los trabajadores afectados, sino también en sus familias, niños y adultos por igual, en los países desarrollados y en desarrollo. La conciliación del trabajo y la vida familiar debe considerarse una parte integral de las estrategias de protección social y de los programas dirigidos a mejorar la seguridad social y económica y el bienestar de las familias, y en particular de las madres trabajadoras. Si se diseñan adecuadamente, las medidas para conciliar la vida laboral y la vida familiar también pueden contribuir a la igualdad de género, tanto en el mercado laboral como en la vida personal[[16]](#footnote-16).

Las medidas para conciliar el trabajo y la vida familiar son soluciones de política a nivel nacional, de la comunidad o del lugar de trabajo, que tienen por objeto facilitar el acceso al trabajo decente para los trabajadores y a tal fin tienen en cuenta y apoyan de manera expresa y sistemática sus responsabilidades familiares. Esas medidas resultan tanto más eficaces cuando se abordan de manera holística y cuando las cuestiones relativas a las responsabilidades familiares tienen en cuenta las necesidades de todos los trabajadores y de sus familiares a cargo a lo largo del ciclo de vida[[17]](#footnote-17).

Por esa razón. Las políticas de conciliación del trabajo y la vida familiar son elementos esenciales de las políticas de activación laboral y desempeñan una función fundamental en la promoción del empleo de la mujer y la reducción de la pobreza infantil[[18]](#footnote-18).

Actualmente, los cambios en la estructura social y económica, en un mundo cada vez más globalizado, exigen que las empresas públicas y privadas implementar nuevas estrategias para ser más competitivas generando una amplia oferta de empleos, es por esta razón que trabajar con horarios rígidos y con tiempos determinados plantea una complejidad mayor dentro de las circunstancias sociales y culturales actuales. Por esta causa se hace necesario establecer alternativas que puedan facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, las cuales ya han sido avaladas y estudiadas por la Organización Internacional de Trabajo. Lo anterior debido a los profundos cambios sociodemográficos experimentados en las últimas décadas, provocados por:

* La incorporación cada vez mayor de la mujer al mundo laboral.
* El crecimiento de la población de la tercera edad y las necesidades de atención que genera la dependencia. -Las enfermedades del siglo XXI (estrés, ansiedad, depresión y otras como la adicción al trabajo).
* El problema de la conciliación horaria (laboral, escolar, ocio, servicios).
* El incremento en las distancias, entre empresa y hogar, que impide tener tiempo libre después del trabajo.
* Los problemas con la educación de los hijos (poco tiempo con sus padres, etc.).
* Las dificultades en la captación y retención de talento debido al bajón demográfico y a la pérdida de algunos perfiles profesionales.

Surge entonces la necesidad de que las empresas desarrollen nuevas formas de trabajo, con el objetivo de alcanzar el necesario equilibrio entre las responsabilidades familiares personales y laborales del personal[[19]](#footnote-19).

Precisamente la flexibilidad laboral les permite a las empresas reaccionar frente a los cambios del entorno y contribuir incluso de forma proactiva al proceso de innovación. En particular, la flexibilidad de los recursos humanos es un elemento importante de la adaptabilidad en las organizaciones, y se centra en la adaptación de las características de los empleados –tales como habilidades o comportamientos a los cambios del entorno[[20]](#footnote-20).

La complejidad que plantea la movilidad en las ciudades de mayor concentración de personas en edad productiva y las facilidades que otorga las diferentes herramientas tecnológicas nos deben llevar a fortalecer las estrategias a nivel laboral, que permitan a todo individuo desarrollar una actividad que genere ingresos y ser productivo, es por esta razón que las oportunidades y la flexibilidad en los empleos se constituye en una necesidad apremiante. Según cifras del DANE, para junio de 2019 la tasa de desempleo en Colombia se ubicó en un total general de 9.4%, cifra que aumenta considerablemente en la población de las mujeres esto se evidencia en lo que va corrido de 2019, ya que según cifras de la misma entidad, la tasa de desempleo para hombres y mujeres en el trimestre móvil marzo – mayo de 2019 fue 8,4%; para hombres y 13.5% mujeres

Es claro que el hecho de que las mujeres son las principales encargadas de cuidar su hogar y familia hace que se reduzca su acceso a la vida laboral y más cuando los horarios son rígidos, lo cual les impide atender otros asuntos igualmente importantes. Al respecto el estudio “Avance igualdad de oportunidad de género en el marco del trabajo decente 2011 de la Organización de Estados Americanos” menciona:

*“Para muchas mujeres la carga de trabajo no remunerado imposibilita su entrada al mercado laboral. Esto es de particular importancia para las mujeres pobres que no tienen acceso a educación o autonomía reproductiva. El trabajo decente requiere la eliminación de estas desigualdades de género y la creación de condiciones en las cuales todas las mujeres puedan ejercer plenamente su ciudadanía económica. Para ello, resulta imprescindible la incorporación de medidas y la generación de oportunidades para las mujeres en los planes y políticas laborales y de empleo[[21]](#footnote-21)”*

De allí nace la oportunidad de crear alternativas viables para la inserción de las mujeres en el ámbito laboral, lo cual no solo generaría bienestar para ellas, sino que mejoraría la economía del país. A partir de 2001, en la XII Conferencia celebrada en Ottawa, se estableció dentro de sus prioridades la integración de la perspectiva de género en el desarrollo y aplicación de las políticas laborales, la promoción de la conciliación entre la vida familiar y laboral[[22]](#footnote-22).

Para otro segmento de mujeres, la combinación de ambas responsabilidades (familiares y laborales) implica una permanente tensión para poder cumplir en ambas esferas, con consecuencias sobre su salud y calidad de vida[[23]](#footnote-23). Al no existir en nuestro país políticas laborales como las acá expuestas, las personas, en especial las mujeres, deben optar por otras opciones de trabajo que no les permiten obtener una estabilidad económica o recibir la seguridad social, pero que si les dejan cumplir con las responsabilidades que implican un hogar, esto lo coincide en afirmar la Organización de Estados Americanos, las mujeres acceden a ocupaciones generalmente informales con las cuales puedan conciliar sus responsabilidades domésticas y de cuidado, ocupaciones con horarios más reducidos, reducción que también se refleja en los ingresos percibidos[[24]](#footnote-24).

Según cifras expuestas por el Ministerio de Trabajo, el 49.5% de las mujeres ocupadas son informales[[25]](#footnote-25), adicionalmente tener personas a cargo reduce la oferta laboral femenina en 17.5% y la masculina sólo en 2.5%. La subutilización de la fuerza de trabajo femenina se expresa también en el tipo de ocupaciones en las que las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas, en empleos de baja productividad y menores remuneraciones. Esta situación tiene lugar porque para muchas, particularmente para las de menores recursos que no tienen acceso a instituciones de cuidado infantil, la única forma de conciliar las actividades de cuidado con la necesidad de tener un empleo es accediendo a un tipo de empleo informal, con menos horas de trabajo, o con horario flexible (trabajos a domicilio o en la calle), en donde puedan estar con sus hijos e hijas[[26]](#footnote-26).

Aunque el trabajo informal parece ser una buena alternativa genera otros problemas sociales, como son la pobreza, la ausencia de calidad de vida para los menores, pues muchas veces los encontramos en las calles trabajando con sus madres, donde se exponen a múltiples peligros, el no acceso a los servicios de salud, entre otros.  El programa Equidad Laboral con Enfoque de Género del Ministerio de Trabajo, coincide en respaldar esta hipótesis al afirmar que “En el caso específico de la mujer, la conciliación entre la vida laboral y la vida del hogar se convierte en el argumento principal para abandonar el sector formal y optar por trabajos independientes, que aun cuando reportan menores beneficios económicos, le permiten cumplir con las obligaciones asociadas a su “rol social”. El estereotipo cultural de las mujeres, según el cual “prefieren trabajar menos tiempo para cumplir con sus trabajos domésticos y de crianza de los hijos[[27]](#footnote-27)”.

Es decir, hay un alto porcentaje de una generación de trabajadores y trabajadoras que se encuentra en medio de las demandas de los hijos a los padres y sus obligaciones laborales. Los exigentes horarios de trabajo, los difíciles y largos desplazamientos en las grandes ciudades desde el hogar al lugar de trabajo, los requerimientos de una educación más eficiente a niños y niñas que demanda una mayor preocupación de los padres y madres, son algunos de los elementos que se entretejen para crear situaciones de tensión a trabajadores y trabajadoras que de una u otra forma interfieren en el desarrollo de su vida laboral, familiar, social o comunitaria[[28]](#footnote-28).

Solo una buena intervención desde las políticas públicas puede romper el círculo perverso por el cual las mujeres más pobres no pueden trabajar porque no tienen acceso a los servicios de cuidado y permanecen en la pobreza porque no pueden trabajar[[29]](#footnote-29).

Otro de los argumentos, por los cuales es indispensable establecer la opción de la flexibilidad laboral, tiene que ver con los retos que plantea la movilidad en las principales ciudades del país en las que se concentra el mayor número de trabajadores teniendo como resultado alta congestión en los sistemas de transporte público y en la vía de tránsito vehicular, esto porque en la mayoría de las empresas el horario es el mismo. Según Ricardo Garcés, country manager de Trabajando.com.

*“la calidad de vida de las personas se ve altamente influenciada por aspectos relacionados con el tiempo que estas deben emplear a diario transportándose hacia y desde sus lugares de trabajo. Es clara la relación entre el tiempo empleado en transportarse a diario y los niveles de estrés o desmotivación que enfrenta un empleado[[30]](#footnote-30)”.*

En la investigación realizada por el portal trabajando.com se evidenció que un 15% de las personas dedica menos de 30 minutos para movilizarse y un 6% le toma más de dos horas ir y regresar del trabajo. Finalmente, el 53% afirmó gastar entre 45 minutos y una hora, y el 26% indicó invertir más de una hora para movilizarse[[31]](#footnote-31).

Los largos desplazamientos afectan la vida personal y laboral del trabajador. Un 57% se obliga a despertarse más temprano y dormir menos; el 26% gasta más dinero en trasladarse; el 12% sufre de estrés a causa del largo recorrido, y el 5% se siente desmotivado en su trabajo, quienes tardan más de 15 minutos diarios en sus trayectos se sienten poco satisfechos con sus vidas, valoran menos lo que hacen y son infelices.

Si existieran diferentes opciones de horarios en las empresas, el mismo empleado se sentiría motivado al saber que puede hacer manejo de su tiempo de una manera más flexible, lo cual le permitirá atender otros asuntos y desplazarse en el transporte en horas menos congestionadas.

**Alternativas para conciliar la vida familiar y laboral**

Muchas empresas en Colombia y en el mundo han establecido varias alternativas laborales para que los empleados tenga un equilibrio entre la vida familiar y laboral, las cuales benefician principalmente a las personas con hijos menores de edad o con personas en condición de dependencia, de acuerdo *a la Guía de Buenas Prácticas de la Empresa Flexible Hacia la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal,* realizado por la Consejería de empleo y mujer, Madrid y la Universidad de Navarra, este tipo de alternativas se dividen en:

1. **Medidas de flexibilidad en el horario laboral.**

• Horario laboral flexible: Las personas deben trabajar 8 horas, pero pueden decidir ellos mismos, de acuerdo con su superior inmediato, a qué hora empezar y a qué hora marcharse de la empresa al final de la jornada. Por ejemplo, en PROCTER & GAMBLE, cada empleado/a diseña un plan personal de entrada y salida del trabajo dentro de una franja horaria de 7:30 a 9:30 h. en la hora de entrada y de 18:30 a 20:30 h. en la de salida. Tan sólo es exigible cumplir las ocho horas diarias y que un número de horas suficiente coincida con el horario general de la empresa[[32]](#footnote-32).

• Media jornada /Tiempo parcial: Los empleados reducen su jornada ya sea a la mitad (media jornada), de acuerdo a una proporción variable acordada con su superior inmediato y conforme a la ley y al convenio. Esto si acceden a tener un sueldo proporcionalmente inferior[[33]](#footnote-33).

• Jornada laboral reducida: Los empleados pueden trabajar menos horas al día o a la semana si acceden a tener un sueldo proporcionalmente inferior. La empresa IBERDROLA ofrece reducción de jornada para las madres (5 horas de presencia al día) sin que esto implique reducción salarial dentro del primer año de vida del niño[[34]](#footnote-34).

• Semana laboral comprimida: Los empleados pueden laborar más horas al día a cambio de un día (o medio día) libre. Junto con el horario flexible es una medida con bajo coste para el empresario y un alto índice de satisfacción en el empleado/a y de incidencia positiva en su productividad. Se da sobre todo en multinacionales y en la práctica se articula como el viernes libre y trabajar algún día más a cambio de algún día de vacaciones. En COMERCIAL LAFORJA se trabajan más horas de lunes a jueves, y el viernes se sale a las 2 de la tarde, lo mismo que en PROCTER & GAMBLE, multinacional en la que se puede obtener incluso un día entero -el viernes- si se trabaja el resto de las horas los días anteriores[[35]](#footnote-35).

• Empleos compartidos: dos personas a tiempo parcial comparten un empleo de dedicación completa, pero pueden decidir ellos, consultando con su superior, quién trabaja cuándo.

• Banco de horas de trabajo: El sistema del banco de horas (o “cuentas de tiempo trabajado”) implica llevar un registro de las horas trabajadas en una “cuenta” individual de cada trabajador/a. Esto permite acumular horas o días libres, por ejemplo, trabajando horas extra en períodos de mucha demanda de trabajo. El tiempo acumulado puede ser utilizado para responder a situaciones familiares inesperadas o para atender otras necesidades personales[[36]](#footnote-36).

• Licencia de Maternidad compartida: Es la posibilidad que tienen los padres de determinar como ejecutan la licencia de maternidad. Actualmente la licencia para hombres es de una semana y para mujeres 18 semanas, esto podría cambiar según las necesidades de las familias y traes beneficios a las empresas.

1. **Flexibilidad en el espacio de trabajo - Teletrabajo**

• Teletrabajo desde casa: Los empleados pueden trabajar en casa, para evitar largos desplazamientos o atascos para ir y volver del trabajo. La empresa provee al empleado toda la infraestructura necesaria (ordenador, conexión, etc.) para que pueda trabajar desde su casa en forma permanente. En P&G trabajan desde casa los vendedores fuera de Madrid[[37]](#footnote-37).

• Flexibilidad en el lugar de trabajo: Los empleados/as pueden laborar en un despacho satélite cerca de su casa para evitar largos desplazamientos o atascos para ir y volver del trabajo.

**Ventajas de este tipo de estrategias**

1. Aumenta la satisfacción laboral, la productividad y la lealtad del empleado a la empresa.
2. Los empleadores ven menos tardanzas y ausentismo y a menudo descubren que los empleados están disponibles para cubrir las horas de operación que antes eran difíciles de cubrir.
3. El empleado puede lograr un equilibrio entre la vida profesional y la personal, ya que al manejar su horario puede atender situaciones de la vida familiar, que en otros casos sería imposible manejar.

Con respecto al equilibrio entre estas dos áreas de las personas encontramos la siguiente reflexión: ***“Una de las mayores complicaciones que tienen los empleados y las empresas está justamente en encontrar el punto de equilibrio constante entre los planos profesional y personal”***

Es un problema compartido, que afecta al trabajador y a la empresa:

* *Al trabajador porque necesita algo más que trabajar para poder tener una vida plena. También para poder seguir siendo una pieza útil en el negocio a lo largo del tiempo. Un trabajador con una vida más allá de las paredes del negocio es un trabajador motivado, formado, sano y, en definitiva, con una capacidad creciente para resolver los problemas que se le planteen.*
* *A la empresa porque necesita personas cualificadas, motivadas, con energía, ganas y capacidad para resolver los retos del negocio. De nada sirve aplicar estrategias que conllevan horarios extendidos y que sólo consiguen quemar a la gente, que se acabará marchando a trabajar a otra parte cuando aparezca algo mejor o cuando su paciencia se agote6.*

La vida personal en la actualidad se ve afectada por el tiempo dedicado al trabajo, los empleados, en muchos casos, comparten más tiempo con sus compañeros de trabajo que con su misma familia, esto debido a las largas jornadas laborales; pues también es claro que si no se trabaja no hay recursos para subsistir, allí se presenta una dualidad: tiempo para la familia o recursos económicos para ella, evidentemente los recursos pesan más. Otras de las ventajas que encontramos de este tipo de horario son las siguientes:

* *Potencia la corresponsabilidad en el reparto de las tareas domésticas y el cuidado de hijos/as y familiares.*
* *Favorece la igualdad entre mujeres y hombres.*
* *Retiene el talento.*
* *El clima laboral se ve mejorado, los trabajadores sienten más libertad, que son más dueños de su tiempo y por eso tienen un mejor desempeño.*
* *El rendimiento y productividad de los trabajadores aumenta, ya que al ver que pueden salir antes de su trabajo, intentarán trabajar de manera más eficiente para conseguir esto.*
* *Los niveles de absentismo laboral se ven reducidos, ya que puede presentarse que los trabajadores que al ver que, por ejemplo, su hijo se ha enfermado, tiene que ir al médico o tiene que hacer unas gestiones, decidan no asistir al trabajo. Cuando su horario es flexible, les es mucho más fácil adaptarse a estas situaciones y hay menos razones por las que faltar al trabajo.*
* *Amplía las oportunidades laborales para las mujeres o personas cuidadoras de familiares discapacitados o con algún tipo de dependencia.*

Actualmente existen muchas madres que no pueden trabajar porque deben cuidar todo el tiempo a sus hijos y aunque en muchas ocasiones quieren vincularse a la vida laboral, no logran hacerlo porque no hay oportunidades de trabajo de tiempos flexibles, siempre son horarios rígidos, lo cual genera una limitante para ellas, pues dejan de crecer a nivel profesional porque la sociedad no les brinda oportunidad para hacerlo. Con esta propuesta de horarios flexibles se incrementa el empleo a varios sectores incluyendo a este.

El teletrabajo entonces necesita hoy contar con nuevos elementos que lo fortalezcan, para no dar pasos hacia atrás y reconocer que la racionalidad mundial, sigue avanzando en el uso de las TIC en todas las esferas de la sociedad, mientras haya celular, ya empezamos a hablar de teletrabajo, el uso del celular poco común hace 30 años atrás, es hoy parte de la cotidianidad de las personas y una herramienta fundamental a la hora de mantenerse conectado con el trabajo y el empleador, al igual que la computadora y las diferentes aplicaciones y software para estos dos dispositivos que permiten la comunicación virtual y electrónica constante.

Reconocer el teletrabajo y más en épocas donde la pandemia nos ha despertado, es entender el contexto y la realidad, la realidad social a la que el Estado, el legislativo y el país deben responder.

**FUNDAMENTO JURÍDICO**

[**Constitución Política de Colombia (1991**](http://www.banrep.gov.co/regimen/resoluciones/cp91.pdf)**).**Desde su preámbulo la Constitución Política establece que el Estado debe fortalecer y asegurar a sus integrantes, entre otras cosas, el trabajo. Así mismo, el artículo 1º fija que Colombia es un Estado social de Derecho que se fundamenta en “*(…) el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas (…)*”

La carta magna igualmente ordena que:

“*Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus*

*modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.*” Lo que significa que el Estado esta en el deber de dar totales y completas garantías para que en casos, como la modalidad del Teletrabajo, el trabajador pueda gozar de sus derechos, y ejercer su actividad en condiciones dignas, por eso tanto la ley original, como la modificada, y los contenidos adicionales previstos en este proyecto de ley, propenden para asegurar que el Teletrabajo como modalidad laboral, goce de garantías y del respeto a los derechos del trabajador.

A su vez el Artículo 53 señala que el Estatuto del Trabajo tendrá en cuenta como mínimo los siguientes principios de: “*(…) 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 (…) Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.*”

En ese sentido el Teletrabajo permite generar condiciones de igualdad de oportunidades, incluso y especialmente en los casos donde se ha establecido la existencia de población con vulnerabilidades entre estas: madres cabeza de familia, cuidadores y personas con algún tipo de discapacidad. Es una manera también de generar estabilidad y formalización para los trabajadores que han venido desempeñando labores fuera de la oficina o del lugar de trabajo, y adicionalmente, puede poner en una situación más favorable al trabajador, en tanto los múltiples beneficios del Teletrabajo puedan consolidarse. Por eso el proyecto de ley demanda la transversalización de esta modalidad, y del ejercicio de estrategias y acciones que la generen, además de que, en la exposición de motivos se recuerde el deber de la Política Pública de Teletrabajo, que ha estado en mora.

Así mismo, este proyecto si bien no lo plantea en el articulado por no ser competencia de origen del legislador, si pide en su exposición de motivos que el Gobierno Nacional, cumpla con su deber de firmar los acuerdos y ratificar aquellos que propugnan el establecimiento y protección del Teletrabajo y trabajo en casa, ya fijados por la OIT, a fin de que mancomunadamente de la mano con la Cooperación Internacional, se extienda el apoyo y acompañamiento para que el Teletrabajo pueda profundizar y con ello todos los beneficios posibles.

Finalmente, el artículo 54º constitucional plantea que es obligación del Estado y los empleadores “*(…) ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes*

*lo requieran. (…)*”, disposición que hace fundamenta que en el ejercicio del Teletrabajo el empleador y el Estado fortalezcan las competencias y habilidades del

trabajador. El Gobierno en ese sentido, cumple un papel fundamental de ayudar a las empresas en su capacitación sobre el Teletrabajo.

**Ley 1221 de 2008**, Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo, abrió la puerta para la promoción y regulación del Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC)

**Decreto 0884 del 30 de abril del 2012**, por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones. Cuyo objeto fue “*(…) establecer las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores y que se desarrolle en el sector público y privado en relación de dependencia.*”

Por su parte la Resolución No 028861 de 2012 “por el cual se definen las entidades que harán parte de la red nacional del fomento al teletrabajo” definió que la red de fomento estuviera compuesta por mesas técnica sobre las que se determinaron actividades entorno del fomento del Teletrabajo.

Con la Resolución 1455 de 2012 que definía el “plan de acción para implementar en el ministerio de trabajo, el teletrabajo”, se avanzó precisamente en que el ejercicio del teletrabajo comenzara en el mismo Ministerio de Teletrabajo.

Y finalmente, el Convenio 156 de la organización internacional del trabajo – OIT, “Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981” se reconoció la necesidad de trabajar por la equidad de oportunidades y de trato entre los trabajadores hombres y mujeres con responsabilidades familiares, considerando que muchos de los problemas con que se enfrentan todos los trabajadores se agravan debido a situaciones familiares, y reconociendo la necesidad de mejorar la condición de estas últimas, mediante medidas que satisfagan sus necesidades

particulares y mediante medidas destinadas a mejorar la condición de los trabajadores en general

**CONTENIDO DEL PROYECTO DE LEY**

El presente proyecto de Ley está dividido en 3 capítulos y un total de 22 artículos incluida la vigencia, mediante los cuales se busca el fortalecimiento del teletrabajo, los cuales abarcan los temas de:

1. Se modifican las definiciones de la Ley 1221 de 2008 que define el Teletrabajo, para retomar y adaptar la definición del Teletrabajo de la Convención de Bruselas se incluyen en esta la definición de TIC, establecida en el artículo 5o

de la Ley 1978 de 2019. Se amplía también la del teletrabajador incluyendo que este será voluntario, y se ajustan las definiciones de los tipos de teletrabajo.

1. Frente al artículo 3o de la Ley 1221 de 2008 se fija que sea el Ministerio del Trabajo quien formule la política Pública del Teletrabajo, en coordinación con el Ministerio de las TIC, y se amplían los contenidos que la misma debería establecer.
2. En cuanto al artículo 4o de la Ley 1221 de 2008, se establece que en la Red de Fomento al Teletrabajo, se incluya la representación de todas las entidades públicas y los operadores del servicio de internet y telefonía móvil, con la finalidad de que el teletrabajo sea ejemplo en el sector público, y se cuente con las entidades que a la fecha aportan a la comunicación de contenidos virtuales.
3. Sobre el artículo 5o de la Ley 1221 de 2008, en cuanto a la implementación se ordena que el Ministerio del Trabajo en con apoyo del Ministerio de las TIC y el Sena trabajen por la implementación tanto en el sector público como en el privado, las metas porcentuales sobre la inserción del teletrabajo, y la necesidad del control y vigilancia con relación a esto.
4. En cuanto a los principios, las garantías laborales a los teletrabajadores establecidas en el artículo 6o de la Ley 1221 de 2008, se amplían y fortalecen en los temas del contrato laboral de acuerdo a lo establecido en el Código del Trabajo, junto a las garantías de protección en salud, cesantías, pensiones, riesgos profesionales, y caja de compensación familiar, los máximos horarios y las condiciones salariales, sin desmedro de la libertad que trae el teletrabajo al trabajador, al igual que la posibilidad de cambiar del teletrabajo a la presencialidad. Así mismo lo del derecho a la privacidad y horarios máximos para contactar al trabajador por parte del empleador, para que prime siempre la conciliación de la vida familiar con la laboral.
5. Con relación al acceso de equipos y herramientas para el Teletrabajo, se obliga a que el empleador facilite al trabajador los implementos para el desarrollo de sus labores, incluídos equipos tecnológicos, software, silla, etc. de acuerdo con los estándares que se han establecido para el trabajo presencial. Sin embargo podrá llegarse a un acuerdo entre el teletrabajador y el empleador para usar los implementos con los que el teletrabajador cuenta y adaptarlos. Y se fijan unas medidas sobre el mantenimiento de estos y las responsabilidades de su uso.
6. Se dicta un reconocimiento a los gastos adicionales que se puedan generar al Teletrabajador en el ejercicio del teletrabajo, como son costos en la facturación del uso del internet, de la telefonía móvil y/o fija, y de la energía eléctrica que pueden incrementar.
7. Los elementos de protección de información sensible y datos durante el teletrabajo, a fin de que se garantice las medidas para prevenir delitos informáticos. Donde el Gobierno tendrá la tarea de trabajar de la mano de la Policía Nacional, y de hacer convenios para mejorar los componentes de ciberseguridad en el país.
8. También se fijan los componentes de seguridad laboral durante el teletrabajo, la participación de las ARL en materia de riesgos laborales, y profesionales, junto a la obligación de su acompañamiento y asesoría, en donde la Superintendencia de Salud, y el Ministerio del Trabajo juegan un papel fundamental.
9. Se definen temas del perfil del teletrabajador, de la prevención de violencias y de la salud mental durante el ejercicio del Teletrabajo, para el manejo asi de la carga laboral.
10. Se definen temas de formación y capacitación sobre el teletrabajo, la obligatoriedad de su uso, el seguimiento a la ampliación de la oferta del teletrabajo, y se establece el mes del teletrabajo.
11. Finalmente y como acompañamiento al Teletrabajo, se establece la creación, los objetivos y las medidas de una Política Pública que concilie la vida familiar con la laboral, y que prevenga que el trabajo pueda afectar negativamente a la familia.

**PROPOSICIÓN**

En concordancia con los términos anteriormente expuestos, en nuestra condición de miembros del Congreso de la República, y en uso del derecho consagrado en el artículo 152º de la Constitución Política de Colombia, nos permitimos poner a consideración de los Honorables Miembros del Congreso de la República el presente proyecto de ley, teniendo en cuenta que el mismo preserva los principios constitucionales de especial protección a la población vulnerable, existencia de la necesidad de la garantía del derecho fundamental de la vida y el deber del Estado de protegerla en condiciones dignas, para que el mismo proceda a su discusión y votación.

Cordialmente,

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**EMMA CLAUDIA CASTELLANOS ÁNGELA PATRICIA SANCHEZ LEAL**

Senadora de la República Representante a la Cámara

1. Adaptado de las definiciones del Tratado de Bruselas

   <https://www.uned.ac.cr/viplan/images/acuerdo-marco-europeo-sobre-teletrabajo.pdf> [↑](#footnote-ref-1)
2. UNED. Universidad Estatal de Costa Rica a distancia. Vicerrectoria de Planificación, Programa de Teletrabajo. Encontrado en: <https://www.uned.ac.cr/viplan/teletrabajo/que-es-teletrabajo/historia> [↑](#footnote-ref-2)
3. Lenovo: Teletrabajo, pasado, presente y futuro. 2014. Encontrado en: <https://www.bloglenovo.es/teletrabajo-pasado-presente-y-futuro/> [↑](#footnote-ref-3)
4. Ibid. [↑](#footnote-ref-4)
5. El país. La incidencia del teletrabajo en España pasa del 5% al 34% durante la pandemia. Recuperado de <https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/05/05/economia/1588694657_002760.html> [↑](#footnote-ref-5)
6. La evolución del 'teletrabajo' en España, en gráficos. Datos actualizados el 13 de abril de 2020 Encontrado en <https://www.epdata.es/datos/teletrabajo-datos-graficos/517> [↑](#footnote-ref-6)
7. La evolución del 'teletrabajo' en España, en gráficos. Datos actualizados el 13 de abril de 2020 Encontrado en <https://www.epdata.es/datos/teletrabajo-datos-graficos/517> [↑](#footnote-ref-7)
8. La República. Brasil lidera el Teletrabajo en América Latina. Encontrado en: <https://www.larepublica.net/noticia/brasil-lidera-teletrabajo-en-america-latina> [↑](#footnote-ref-8)
9. Ibid. [↑](#footnote-ref-9)
10. BID. Factor Trabajo. Coronavirus: un experimento de teletrabajo a escala mundial. Encontrado en: <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/coronavirus-un-experimento-de-teletrabajo-a-escala-mundial/> [↑](#footnote-ref-10)
11. Ministerio del Telecomunicaciones y la Información. Encontrado en: https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-79666.html [↑](#footnote-ref-11)
12. Banco Interamericano de Desarrollo. El futuro del Trabajo en América Latina y el Caribe (5) ¿Cómo garantizar el derecho de los trabajadores en la era digital? 2019. Recuperado de: [file:///C:/Users/jeodt/Downloads/El\_futuro\_del\_trabajo\_en\_Am%C3%A9rica\_Latina\_y\_el\_Caribe\_C%C3%B3mo\_garantizar\_los\_derechos\_de\_los\_trabajadores\_en\_la\_era\_digital\_versi%C3%B3n\_para\_imprimir\_es.pdf](about:blank) [↑](#footnote-ref-12)
13. <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/teletrabajo/politica-publica-teletrabajo> [↑](#footnote-ref-13)
14. Ushakova Tatsiana. Propuesta de contribución: “Los modelos de la acción normativa de la OIT para regular el trabajo a distancia”. Estudio elaborado en el marco del Proyecto de investigación “Nuevas (novísimas) tecnologías de la información y comunicación y su impacto en el mercado de trabajo: aspectos emergentes en el ámbito nacional e internacional” (DER2016-75376-R). Encontrado en: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548606.pdf> [↑](#footnote-ref-14)
15. Oficina internacional del trabajo. Consejo de administración. Conciliación del trabajo y la vida familiar, 2011. pp1 [↑](#footnote-ref-15)
16. Ibidem pp. 2 [↑](#footnote-ref-16)
17. Ibidem pp. 8 [↑](#footnote-ref-17)
18. Ibidem pp. 11 [↑](#footnote-ref-18)
19. Sánchez, Á. M., Jiménez, M. J. V., & Pérez, M. P. (2011). Innovación y flexibilidad de recursos humanos: el efecto moderador del dinamismo del entorno. Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa, pp 40 [↑](#footnote-ref-19)
20. Ibidem pp 41 [↑](#footnote-ref-20)
21. ibidem [↑](#footnote-ref-21)
22. Ibidem p.p 5 [↑](#footnote-ref-22)
23. Ibidem p.p 25 [↑](#footnote-ref-23)
24. Ibidem p.p 29 [↑](#footnote-ref-24)
25. Cifras Dane, trimestre móvil marzo mayo. [↑](#footnote-ref-25)
26. Ibidem p.p 43 [↑](#footnote-ref-26)
27. Equidad de género Página 32 [↑](#footnote-ref-27)
28. Ibid. Página 54 [↑](#footnote-ref-28)
29. Ibid. [↑](#footnote-ref-29)
30. http://www.vanguardia.com/economia/nacional/209123-sabe-cuanto-gasta-usted-al-ano-para-ir-de-su- casa-al-trabajo [↑](#footnote-ref-30)
31. https://www.semana.com/vida-moderna/articulo/viajar-al-trabajo-enferma/381916-3 [↑](#footnote-ref-31)
32. Chinchilla, N., & León, C. (2007). Guía de buenas prácticas de la empresa flexible. Comunidad de Madrid, p.p 52 [↑](#footnote-ref-32)
33. Ibidem p.p 57 [↑](#footnote-ref-33)
34. Ibidem p.p 59 [↑](#footnote-ref-34)
35. Ibidem p.p 61 [↑](#footnote-ref-35)
36. Ibidem p.p 56 [↑](#footnote-ref-36)
37. Ibidem p.p 77 [↑](#footnote-ref-37)