



**RETOS Y DESAFÍOS FRENTE A LAS NECESIDADES REGULATORIAS
SOBRE FLEXIBILIDAD LABORAL EN COLOMBIA**

SARA KATERINE ZAPATA SÁNCHEZ

**PREGRADO EN DERECHO
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA
MEDELLÍN
2023**



**RETOS Y DESAFÍOS FRENTE A LAS NECESIDADES REGULATORIAS
SOBRE FLEXIBILIDAD LABORAL EN COLOMBIA**

SARA KATERINE ZAPATA SÁNCHEZ

**Director de trabajo de grado
EDDISON DAVID CASTRILLON GARCIA
Dr. en Derecho Procesal Contemporáneo**

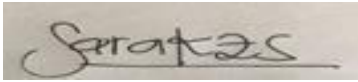
**TRABAJO DE GRADO PRESENTADO COMO REQUISITO PARCIAL PARA
OPTAR AL TÍTULO DE ABOGADA**

**PREGRADO EN DERECHO
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA
MEDELLÍN
2023**

Declaración de originalidad

Declaro que este trabajo de grado no ha sido presentado con anterioridad para optar a un título, ya sea en igual forma o con variaciones, en esta o en cualquiera otra universidad.

Declaro, asimismo, que he respetado los derechos de autor y he hecho uso correcto de las normas de citación de fuentes, con base en lo dispuesto en las normas de publicación previstas en los reglamentos de la Universidad.

A rectangular box containing a handwritten signature in black ink. The signature is written in a cursive style and appears to read 'Sara Katherine Zapata Sánchez'.

Sara Katherine Zapata Sánchez

SUMARIO

Resumen

Introducción

1. REVISIÓN Y ANÁLISIS DE LA REGULACIÓN A PARTIR DEL AÑO 2020 EN CUANTO A LAS NORMAS DE TELETRABAJO, TRABAJO EN CASA, Y TRABAJO REMOTO

2. FLEXIBILIDAD LABORAL Y LA NECESIDAD DE COMBINAR LA VIRTUALIDAD MEDIANTE EL USO DE LAS TIC CON LA PRESENCIALIDAD.

3. RETOS Y DESAFÍOS FRENTE A LA INSUFICIENCIA NORMATIVA PARA SATISFACER LAS NECESIDADES REGULATORIAS SOBRE FLEXIBILIDAD LABORAL EN COLOMBIA

Conclusiones

Referencias Bibliográficas

RETOS Y DESAFÍOS FRENTE A LAS NECESIDADES REGULATORIAS SOBRE FLEXIBILIDAD LABORAL EN COLOMBIA

RESUMEN:

A partir del año 2020, comenzó en Colombia una nueva fase para el derecho laboral, puesto que fue necesario implementar las tecnologías de la información como herramienta principal de trabajo. Pese a la existencia del teletrabajo como norma que permite a los trabajadores cumplir con sus funciones mediante el uso de las TIC, ha sido necesario proteger las relaciones laborales teniendo en cuenta el trabajo como un derecho fundamental, de esta manera, surgieron nuevas modalidades de contratación como el trabajo en casa y el trabajo remoto. En la actualidad Colombia cuenta con tres normas (trabajo en casa, teletrabajo y trabajo remoto) que permiten el trabajo no presencial, pero aun podemos encontrar vacíos en estas normas que generan la necesidad de una nueva regulación, puesto que sigue siendo insuficiente. Este artículo estará enfocado en las modalidades existentes de trabajo no presencial (teletrabajo, trabajo remoto) y la necesidad actual de regular la flexibilidad laboral que combina la presencialidad y el uso de las TIC en Colombia.

PALABRAS CLAVE: teletrabajo, trabajo remoto, flexibilidad laboral, Tecnologías de la Información y las Comunicaciones -TIC-

INTRODUCCIÓN:

La pandemia del COVID-19 impuso la necesidad de grandes cambios en materia de derecho laboral, partiendo de la base que la principal función del derecho laboral es equilibrar las relaciones entre el trabajador y el empleador, por lo que, hubo la necesidad de que el ejecutivo tomara medidas expidiendo diversos decretos en medio de la emergencia económica, social y sanitaria que vivió el país. Es así como se crearon normas en pro de la preservación del empleo, con una premura tal que no se advirtió que lo que estaba en juego no era solo hacer frente a una contingencia sanitaria sino a responder frente a las nuevas necesidades de contratación laboral de la mano de los avances tecnológicos en materia de trabajo con apoyo en las tecnologías de la información y la comunicación, por lo que, muchas de las soluciones promulgadas en normas en este momento ya no son suficientes puesto que las relaciones laborales cambiaron.

Uno de los cambios que trajo consigo la pandemia fue el mayor uso del teletrabajo, pues según cifras de Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, en Colombia, antes de la pandemia habían aproximadamente 122.000 teletrabajadores, pero con el inicio de la pandemia del COVID-19 esa cifra se duplicó; no obstante, la normatividad del teletrabajo era insuficiente para las necesidades contractuales de acuerdo a las nuevas dinámicas, puesto que lo que en la mayoría de los casos dichas dinámicas implicaban llevar la oficina a casa, sin embargo, dicha normatividad es bastante inflexible en cuanto a cargas de conectividad y adecuaciones al lugar de trabajo lo que imposibilitó a muchos empleadores la implementación de esta modalidad de contrato.

Ante esta situación el país tuvo que buscar nuevas alternativas, y de esta manera por medio de las circulares 018, 021, 022 y 041 del 2020 el Ministerio del Trabajo implementó el trabajo en casa, el cual únicamente es permitido en situaciones de emergencia que impidieran la presencialidad, por lo que en el mismo sentido el año 2021 se expidió la Ley 2088 de 2021 donde se reguló esta modalidad de trabajo exclusivamente para situaciones excepcionales y temporales.

Con el ideal de fortalecer el trabajo en casa y utilizar esta modalidad mas allá de la pandemia, surgió el trabajo remoto que se materializo con la Ley 2121 de 2021 por medio de la cual se planteó una modalidad de trabajo netamente virtual.

En la actualidad, entonces contamos con tres modalidades de trabajo que permiten la virtualidad en diferentes circunstancias, aun así, estas no logran ser suficientes, puesto que luego de la superación de la pandemia se recobró la presencialidad de manera alterna con la virtualidad.

El propósito de este artículo será entonces analizar cuáles son las necesidades normativas actuales que todavía se presentan, partiendo del teletrabajo, y trabajo remoto, para satisfacer las necesidades de flexibilidad laboral combinando la presencialidad y el uso de las TIC en Colombia.

Para dar cumplimiento a este propósito este articulo estará dividido en 3 apartados:

El primer apartado hará referencia a la revisión y análisis de la regulación del derecho laboral a partir del año 2020 en cuanto a las normas de teletrabajo, trabajo en casa, y trabajo remoto hasta el día de hoy.

El segundo apartado hablara a cerca de la flexibilidad laboral y la necesidad de combinar la presencialidad y el uso de las TIC en Colombia.

Y por último, el tercer apartado mencionara Los retos y desafíos frente a la insuficiencia normativa que todavía se presenta, partiendo del teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto, para satisfacer las necesidades de flexibilidad laboral combinando la presencialidad y el uso de las TIC en Colombia

1. REVISIÓN Y ANÁLISIS DE LA REGULACIÓN A PARTIR DEL AÑO 2020 EN CUANTO A LAS NORMAS DE TELETRABAJO, TRABAJO EN CASA, Y TRABAJO REMOTO

A través de la revisión realizada a partir del año 2020 y hasta la actualidad, ha sido posible evidenciar la evolución normativa y la transformación del derecho laboral. El trabajo desde casa o por fuera de la oficina en sus diferentes modalidades ha sido

un recurso que muchas empresas utilizaron con el fin de activar su economía, pero que en este momento sigue siendo utilizado, pues el inicio de la era digital flexibilizó el derecho laboral en Colombia, y de alguna manera, facilitó la vida de algunos empleadores y sus trabajadores.

Colombia cuenta en este momento con tres normas diferentes que han permitido el trabajo sin necesidad de la presencialidad, pero es necesario tener en cuenta que hoy en día nos encontramos ante nuevos desafíos en donde estas normas advierten que aún hay vacíos, puesto que ahora se habla de la semi-presencialidad. A continuación, hablaremos de cada uno de las figuras anteriormente mencionados

1.1. Teletrabajo

La Ley 1221 de 2008 definió y estableció el teletrabajo en Colombia como una modalidad laboral e incluyó todas las garantías laborales y de seguridad social para los teletrabajadores.

Luego surgió entonces el Decreto 884 de 2012 que dispuso las “condiciones laborales especiales del teletrabajo”, estableció la relación de dependencia, las relaciones entre empleadores y teletrabajadores, las obligaciones para entidades públicas y privadas y los principios que aplican a esta modalidad (voluntariedad, igualdad y reversibilidad).

El Teletrabajo es una forma de trabajo dentro de una relación laboral dependiente, por medio de la cual las actividades para las cuales se fue contratado se desempeñan utilizando principalmente las tecnologías de la información y la comunicación (TIC).

Es importante resaltar que el teletrabajador tiene los mismos derechos que tiene un trabajador que cumple con sus funciones dentro las instalaciones propiciadas por el empleador, además son los empleadores los encargados de propiciar los equipos, conexiones, programas, el valor de la energía y el valor de los desplazamientos ordenados por él y que sean necesarios para el cumplimiento de las funciones del trabajador.

La circular 027 del 12 de abril del 2019, indica que el empleador y el teletrabajador pueden “acordar el otorgamiento recursos o instrumentos que sean necesarios para realizar labores de teletrabajo, únicamente si el empleador no cuenta con el presupuesto para ello y con el único fin de que esta no sea una razón que limite la implementación de la modalidad de teletrabajo” (Circular 027, 2019).

Existen tres modalidades de teletrabajo:

- **Autónomo:** son aquellos trabajadores independientes o empleados que utilizan las TIC para desarrollar sus tareas en un lugar elegido por ellos mismos.
- **Suplementario:** son aquellos trabajadores que teniendo un contrato laboral alternan sus tareas entre la empresa y un lugar fuera de ella haciendo uso de las tecnologías de la información, en este caso se hace referencia a que teletrabajan por lo menos dos días a la semana.
- **Móvil:** Son aquellos que no tienen un lugar definido para ejecutar sus tareas.

En principio, se pensó el teletrabajo como una norma que traía flexibilidad laboral y de hecho con el inicio de la pandemia el aumento de su utilización fue del doble comparado con años anteriores, pero esta norma no fue la adecuada para la premura del caso puesto que a pesar de permitir escenarios de alternancia, su implementación requiere cambios en el Reglamento Interno de Trabajo y en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; además esta norma permite que el trabajador eligiera volver a la presencialidad cuando él así lo decida e imponer sobre el empleador toda la carga de las herramientas de trabajo sin colocar una tarifa legal, por lo cual en este momento utilizarla sigue siendo abrumador y fatigante para ambas partes.

1.2. Trabajo en casa

No obstante, la existencia de la norma que regula el Teletrabajo y las circulares emitidas en el año 2020 por el Ministerio del Trabajo que promovían indicaciones y recomendaciones a cerca del trabajo en casa, con el fin de contar con elementos

jurídicos que protegieran el empleo en situaciones excepcionales se expidió la Ley 2088 de 2021, por medio de la cual se reguló el trabajo en casa en Colombia.

Antes de la pandemia no existía una norma en el país que regulara situaciones excepcionales en la relación laboral, sin embargo, en realidad, uno de los fines por los cuales se creó esta disposición normativa fue salvaguardar el empleo.

Por medio de la Ley 2088 de 2021 las partes dentro de un contrato laboral podrán recurrir al trabajo en casa siempre y cuando exista una situación excepcional, imprevisible y temporal, los empleadores y trabajadores podrán acogerse a esta norma por un término de tres meses prorrogable por un término igual, o hasta que cese la situación excepcional, además, las condiciones del contrato inicial no pueden ser desmejoradas, el trabajador tendrá los mismo derechos y garantías y aquellos quienes reciben auxilio de transporte recibirán en vez de este auxilio de conectividad (Guevara, 2021).

El trabajo en casa es una medida ocasional, este es uno de los puntos que lo hacen diferente al teletrabajo, además, no se limita únicamente a las funciones que pueden ser realizadas por medio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, sino que esta norma puede ser aplicada a todas aquellas funciones que no requieran la presencia física del empleado en las instalaciones del contratante. A diferencia del Teletrabajo el empleador no tiene que adecuar las instalaciones de trabajo al empleado, pero si deben notificar al ARL las condiciones de tiempo y lugar, además los empleadores no tienen la obligación de proporcionar los elementos de trabajo y mucho mas importante el empleado no tiene la posibilidad de regresar a la presencialidad cuando así lo prefiera, con lo que se contempló una de las falencias de la Ley 1221 de 2008 pues esta no establecía la obligatoriedad del trabajo desde casa, es decir que en el caso de la Ley 2088 de 2021 el trabajador no puede oponerse o decidir de manera unilateral regresar a la oficina.

1.3. Trabajo Remoto

Con la llegada de la Ley 2121 del 03 de agosto de 2021 se regulo una nueva forma de ejecución del contrato de trabajo denominada como Trabajo Remoto, esta modalidad de contrato consiste en cumplir con las funciones laborales de principio a fin de manera remota por medio de la utilización de la tecnología u otros medios que permitan que el empleador y el trabajador no interactúen físicamente¹. esta relación laboral debe ser completamente digital.

Por medio de esta ley el trabajador se desvincula totalmente de la empresa como espacio físico de trabajo, por lo cual no es necesaria ninguna certificación o prorroga.

El Trabajo Remoto está reglamentado por el Decreto 555 de 2022 emitido por el Ministerio de Trabajo, este decreto establece las condiciones por medio de las cuales se debe regir un contrato de trabajo remoto, entre estas se debe mencionar las funciones del trabajador, los elementos de trabajo que entregará el empleador al empleado, la responsabilidad del trabajador, además se establecerán los motivos excepcionales por los cuales el empleado podrá asistir al lugar del trabajo y las medidas de seguridad informática.

Al mismo tiempo, este decreto establece obligaciones a cargo del empleador tales como: allegar al ARL el contrato de trabajo suscrito bajo esta modalidad, informar al ARL el lugar elegido para el cumplimiento de las funciones y cualquier cambio, propiciar al trabajador las condiciones adecuadas y medios para el cumplimiento de sus funciones y adicionalmente poner en conocimiento del trabajador los mecanismos de comunicación por medio de los cuales debe dar a conocer cualquier novedad.

El trabajo remoto como en las otras modalidades de trabajo mencionadas, requiere del respeto y la garantía de derechos mínimos en materia laboral, incluso las garantías sindicales y de seguridad social. Esta modalidad no requiere un espacio

¹ Ley 2121 del 03 de agosto de 2021

específico de trabajo, el trabajador de común acuerdo con el empleador podrá elegir el lugar que considere adecuado siempre que se atiendan las recomendaciones de la ARL (Machado, 2021).

La ley del trabajo remoto permite la flexibilidad en todas las etapas precontractuales, desde la firma del contrato hasta su terminación, que puede realizarse de manera virtual.

El trabajo remoto evidencia grandes disimilitudes con las demás normas, entre ellas es necesario destacar que la relación laboral debe ser completamente virtual, no debe haber interacción física con la empresa; además, a pesar de pactarse de manera voluntaria este tipo de contrato elimina la posibilidad del trabajador de optar por la presencialidad. Otro aspecto para destacar es que el empleador no tiene una tarifa legal fija para hacerse cargo de gastos por conexión o herramientas de trabajo.

Tabla No. 1. Paralelo entre Teletrabajo, Trabajo en casa y Trabajo remoto.

Teletrabajo Ley 1221/2008	Trabajo en casa Ley 2088/2021	Trabajo remoto Ley 2121/2021
Es posible la alternancia entre la presencialidad y la no presencialidad o total independencia de un puesto de trabajo (puede ser ocasional o permanente)	Es la opción de trabajar en casa por situaciones apremiantes, temporales y urgentes. (es ocasional)	Presenta la opción de trabajar de manera remota sin necesidad de situaciones apremiantes, urgentes y temporales (es permanente)
Puede ser voluntario el hecho de acogerse al teletrabajo. El trabajador tiene la capacidad de	El trabajador no puede oponerse ni regresar voluntariamente a su puesto de trabajo, la ley	Es implementado de manera voluntaria, pero el trabajador no tiene la

escoger volver al espacio presencial	establece su obligatoriedad.	opción de exigir volver a la presencialidad
No se ha establecido una tarifa legal en cuanto a pagos de conexión o herramientas de trabajo, debe ser propuesta entre las partes.	Para los trabajadores que devengan hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes, se estableció el auxilio de conexión el cual corresponde al monto del auxilio de transporte.	No se ha establecido una tarifa legal en cuanto a pagos de conexión o herramientas de trabajo, debe ser propuesta entre las partes

Fuente: Elaboración propia.

Hoy en día en Colombia como ya fue mencionado, contamos con tres tipos de modalidades de trabajo que regulan el cumplimiento de las funciones sin necesidad de la presencialidad en diferentes circunstancias. 1) El teletrabajo, una figura inflexible con muchas exigencias tanto para los trabajadores como los empleadores, que pese a su cláusula de irrevocabilidad a la total presencialidad permite la alternancia entre la empresa y la casa. 2) El trabajo en casa, siempre y cuando sea por razones excepcionales y temporales. 3) El trabajo remoto, que se debe realizar siempre por fuera de las instalaciones que provee el empleador sin interacción física alguna.

2. FLEXIBILIDAD LABORAL Y LA NECESIDAD DE COMBINAR LA VIRTUALIDAD MEDIANTE EL USO DE LAS TIC CON LA PRESENCIALIDAD

Bajo este contexto hablaremos de flexibilidad laboral como aquella figura que busca encontrar el equilibrio entre los intereses de los trabajadores y empleadores. En este caso, los empleadores pueden ofrecer a sus trabajadores la posibilidad de elegir algunas características dentro de su contrato o forma de trabajo, como por ejemplo, trabajo a distancia o un horario que se adapte a sus necesidades y permita cumplir

con sus funciones a cabalidad (Randstad, 2022) con apoyo en las Tecnologías de la información y la comunicación-TIC-. Las TIC, son aquellos procesos avanzados de información y comunicación que han sido adelantados por empresas que transmiten datos electrónicos, como por ejemplo la televisión, la radio, el teléfono celular, las redes informáticas, entre otras. (Carmona, 2019).

En el año 2020 la adopción del Teletrabajo en Colombia aumento en un 400% conforme con las cifras del MinTic, para finales del año 2021 según la revista Portafolio ya habían más de 209.000 trabajadores en la modalidad de teletrabajo. Según la encuesta mundial OnePoll de 6.500 trabajadores que fueron entrevistados alrededor del mundo el 57% prefiere el trabajo híbrido y el 69% dijo que abandonaría su puesto actual si no existiera tal posibilidad. Todo esto evidencia la fuerza que ha cogido el modelo híbrido de trabajo en los últimos años (El Espectador, 2022).

Este año Buffer (2023) en colaboración con Nomad List y Remote OK realizo el informe de una encuesta a 3000 trabajadores remotos alrededor del mundo, la cual incluía a trabajadores remotos de tiempo completo y algunos que trabajan de manera híbrida, a quienes se les solicito que compartieran como se sentían trabando de esta manera, la estructura de trabajo que utilizaban, los principales beneficios y dificultades, el salario y crecimiento profesional.

Según este informe, para el año 2023 el trabajo a distancia sigue siendo percibido como positivo, el 98% de los encuestado dijo que les gustaría seguir trabajando de manera remota por lo menos parte del tiempo, el 91% de los trabajadores encuestados manifestó que la experiencia con el trabajo remoto había sido buena, el 1% que había tenido una mal experiencia y el 8% fue neutral.

Los encuestados estuvieron de acuerdo con que el mejor beneficio del trabajo remoto es la flexibilidad en la vida cotidiana y el mayor problema es que pasan mucho tiempo en su casa porque no tienen una razón para salir de ella. El porcentaje de personas que trabajan de manera remota subió con respecto al año 2022 y la mayoría de encuestados que trabajan de esta manera dijeron que querían seguir trabajando remotamente (Buffer, 2023).

Las empresas colombianas han asumido grandes retos, entre ellos cambiar su mentalidad acerca de que la presencialidad es la única manera de asegurar resultados, para algunos empresarios el trabajo híbrido implica más productividad y bienestar para sus empleados, además del aporte al medio ambiente y la economía tanto de las empresas como de los empleados.

Antes de la pandemia, entre los empresarios colombianos era poca la aceptación del teletrabajo como modalidad laboral en sus empresas, sin embargo, esta percepción ha estado cambiando. Una de las razones por las cuales esta figura no tenía tanta aceptación era por la seguridad de la información, pero los empleadores se encargaron de asegurar que sus colaboradores pudieran trabajar de manera óptima desde sus hogares, por este motivo, antes de la pandemia solamente 122.000 personas eran teletrabajadores, y este era considerado como un beneficio adicional que las empresas más progresistas tenían para sus empleados (Villadiego, 2020).

Hoy nos enfrentamos a una nueva realidad, en la cual se evidencia que, después del periodo de pandemia existen en la práctica diferentes formas de interactuar en el trabajo y que las dinámicas laborales evolucionaron, pues ya no existe solo la posibilidad de trabajar dentro de las instalaciones propiciadas por el empleador, o trabajar desde la casa, sino que ahora es posible cumplir con las funciones contractuales desde cualquier parte del mundo o en alternancia con la presencialidad.

Las tecnologías de la información trajeron consigo no solo innovación en procesos científicos, tecnológicos y de comunicación, también dentro del entorno laboral han generado progreso en temas de conciliación, flexibilidad y productividad, se han encontrado nuevas formas para interactuar, nuevos espacios de trabajo y mejor manejo de la cotidianidad (Lesmes, 2022).

Las TIC, han facilitado la extensión y adopción del trabajo remoto por lo que en ocasiones ha sido posible reorganizar la jornada laboral y permitir que los empleados sigan cumpliendo con su trabajo desde don lo deseen (Juarez).

El Decreto 1227 de 2022 modifico los requisitos para teletrabajar con el fin de impulsar el Teletrabajo como una forma de organización laboral y flexibilización de la norma. Es así como dentro del contrato de Teletrabajo deben quedar incluidas las siguientes condiciones:

- Las condiciones necesarias para la ejecución de las funciones asignadas, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos, así como la descripción de equipos y programas informáticos, junto con las restricciones y las responsabilidades que pueda acarrear su incumplimiento.
- La modalidad de teletrabajo a ejecutar (móvil, suplementario o autónomo) y la jornada semanal aplicable.
- Las responsabilidades en cuanto a custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento de restitución de equipos por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.
- Las medidas de seguridad digital que debe conocer y cumplir el teletrabajador.
- La descripción de los requisitos mínimos del puesto de trabajo para el desarrollo de la labor contratada, en aspectos ergonómicos y tecnológicos.

Este decreto elimino la obligación del empleador de implementar el teletrabajo dentro del Reglamento Interno de Trabajo, sin embargo, el empleador si deberá adoptar de manera virtual una política interna que regule los términos y condiciones contractuales (Tobon, 2022).

Debido a que las empresas han optado por utilizar un modelo que permite la alternancia y que, de cierta manera, promueve la utilización del Trabajo Remoto - o el Trabajo en Casa - en integración con la presencialidad, esto requiere de un modelo de trabajo aún mas flexible, porque si bien, el Teletrabajo también permite la alternancia, la norma que lo regula contiene muchas implicaciones tanto para el empleador como para el empleado (Galvis, 2021).

Los espacios físicos dentro de las empresas siguen siendo de gran importancia, puesto que propician la oportunidad de encuentros de los diferentes equipos de trabajo para compartir ideas, además cultivar los valores empresariales; las

empresas comenzaron a darse cuenta que es difícil que los trabajadores dejen de lado las modalidades que les permiten la no presencialidad, cosa que hace posible incentivar el modelo híbrido o semi-presencial que se va a plantear a continuación y que se ha venido utilizando por algunas empresas, el gran reto de los legisladores es replantear las normas existentes puesto que no hay ninguna que supla las necesidades que ha surgido a partir de la transformación que ha venido teniendo las relaciones contractuales en las dinámicas empresariales contemporáneas.

Durante los últimos años, en el mundo del trabajo se produjo un punto de inflexión en la relación laboral que llevo a que se realizaran modificaciones en los perfiles de los trabajadores y en la mecánica de cumplimiento de sus funciones, en este momento es impensable no incorporar la tecnología y el trabajo remoto en las funciones en las cuales sea posible hacerlo,

Hoy las empresas ya no pueden excusarse en que el trabajo remoto no es viable, esta era una de las razones por las cuales el trabajo por fuera de la oficina no era muy utilizado antes del año 2020 y los trabajadores ya no están dispuestos a negociar la presencialidad total; uno de los remedios que se ha utilizado en este momento por parte de muchos empleadores es un modelo híbrido de trabajo, el problema radica en que aún no hay una definición clara, ni norma en Colombia por medio de la cual se regule.

La implantación del modelo híbrido requiere del cumplimiento de algunas fases, en primer lugar, es importante analizar cuáles son las necesidades de cada empleador o empresa, que trabajadores podrían utilizar este modelo y cuales no; en segundo lugar, es necesario realizar una cuantificación costo-beneficio de la implantación de este modelo en el sentido económico y en la eficacia de los trabajadores; en tercer lugar, pero no menos importante, se debe conocer la posición de los trabajadores y de esta manera también garantizar la protección de sus derechos, pues el empleador debe estar preparado para cualquier situación en la que se incurra con ocasión a esta modalidad de trabajo.

Al momento de implementar el modelo híbrido de trabajo, se deben tener en cuenta algunos aspectos que resultaran claves para la eficacia del cumplimiento de sus objetivos:

- Lograr proporcionalidad entre el tiempo que se trabaja en la casa y el tiempo que se trabaja desde la oficina.
- Se deben tener en cuenta las medidas de seguridad tanto dentro de la oficina como desde el lugar de trabajo externo
- Se deben definir los temas de contratación a partir de la perspectiva legal, para ciertos casos significaría una modificación contractual, modificación en las cláusulas del contrato laboral teniendo en cuenta que en ningún momento es permitido desmejorar las condiciones de trabajo de un empleado y adicionalmente que por la falta de regulación de este modelo, sigue siendo muy difícil adaptar los contratos de trabajo.

El modelo híbrido puede plantearse a partir de tres escenarios:

- El cumplimiento de las funciones completamente remoto, con algunas excepciones, en este caso algunos trabajadores asisten a la oficina o lugar de trabajo cuando el empleado así lo requiera.
- Los empleados se alternan entre la presencialidad y el trabajo remoto, es decir parte de la semana asisten a las instalaciones propiciadas por el empleador y la otra parte pueden trabajar desde su casa o el lugar elegido por ellos.
- La oficina es el lugar principal de trabajo, pero los empleadores dan la opción a los trabajadores de trabajar de manera remota algunos días.

Este modelo deja a la vista muchas ventajas, como por ejemplo el aumento del nivel de productividad de los empleados, el manejo que los empleados pueden dar su tiempo, el ahorro económico para los empleadores al no tener todo el tiempo su personal contratado dentro de las instalaciones costeadas por ellos, además la posibilidad de realizar el trabajo desde cualquier lugar, pero desde el punto de vista legal comienza a ser preocupante que este modelo sea cada vez más utilizado,

debido a que las regulaciones existentes en materia laboral son insuficientes para poder proteger este tipo de relación laboral.

Luis Alberto Arango menciona en la revista Cambio que cada empresa en Colombia es distinta y tiene una organización diferente, con las nuevas herramientas de trabajo remoto a disposición es necesario aprender a aprovechar lo mejor del trabajo remoto y lo mejor del trabajo presencial (Arango, 2023).

Gabriela Samela en artículo escrito para la revista Clarín indicó que algunos expertos dicen que el trabajo híbrido, es decir la modalidad mixta que combina el teletrabajo con el trabajo presencial, aumenta la productividad de los trabajadores, pero aún existe una indecisión persistente referente a la adopción de este modelo, debido a que no es aplicable para todos los sectores dentro de una empresa y no es posible adoptar esta opción en bloque puesto que algunas áreas solo pueden cumplir con sus funciones de manera presencial (Samela, 2022). Además, aun hay grandes retos para que las empresas fortalezcan la cultura organizacional, mantengan la productividad y bienestar de los trabajadores, preserven la seguridad de la información y la gestión de contratación y capaciten nuevos trabajadores.

En la actualidad el modelo mixto de trabajo es muy demandado por los trabajadores bajo la necesidad de nuevas contrataciones, y además, como mecanismo para retener antiguos talentos, ha sido necesario, para las empresas, ofrecer esta alternativa.

3. RETOS Y DESAFÍOS FRENTE A LA INSUFICIENCIA NORMATIVA PARA SATISFACER LAS NECESIDADES REGULATORIAS SOBRE FLEXIBILIDAD LABORAL EN COLOMBIA

El trabajo flexible llegó después de la época más dura de la pandemia con el fin de otorgar la libertad al trabajador de estructurar sus horarios y lugar de trabajo de manera independiente.

Existen algunas prácticas diferentes del trabajo flexible tales como:

- El empleado puede elegir como, cuando y donde trabajar siempre y cuando cumpla con las horas semanales contratadas.
- El empleador reasigna las horas de trabajo, por lo general dentro de una semana laboral más corta.
- El horario laboral se adapta a la rutina personal del trabajador, puede comenzar su horario mas tarde o temprano de lo habitual, entre otras.
- Diversificación del lugar de trabajo, desde oficina, desde casa o de manera híbrida.
- Trabajo anualizado: repartir las horas laborales durante el año, cada día según la demanda.

Todo esto ha brindado a los trabajadores la oportunidad de equilibrar la vida personal con la laboral, agregando un valor incalculable a las empresas que lo han implementado, pero en la actualidad estas modalidades aún no están reguladas en Colombia (Tattersal, 2022).

El modelo que permite la alternancia ha sido implementado por los empleadores por ser una combinación que se adecua a las necesidades actuales, tanto de las empresas como de sus empleados, el gran reto está en materia de regulación puesto que si bien, como ya fue mencionado contamos con tres normas que regulan la flexibilidad laboral, estas no son suficientes y las razones son las siguientes:

- En cuanto a la norma que regula el trabajo en casa, se debe tener en cuenta que esta solo puede ser aplicada en situaciones excepcionales y temporales, además no permite el retorno a la presencialidad cuando así lo requiera el trabajador, por lo cual con esta norma no es posible lograr integrar el modelo híbrido o semipresencial a la normativa colombiana.
- Otra de las necesidades que manifiesta el modelo híbrido es la posibilidad de alternancia entre a la presencialidad y el trabajo por fuera de la oficina de manera flexible, por lo que, en consideración a la norma que regula el trabajo remoto esta no sería una posibilidad, puesto que esta disposición indica que el trabajador no debe tener interacción física con el empleador.

- La norma que regula el Teletrabajo tal vez podría ser la opción que más se ajusta a la alternancia, puesto que permite que los empleados trabajen algunos días desde su casa y otros en la oficina, pero esta es una norma muy inflexible, la cual obliga a las empresas a cambiar su reglamento de trabajo y además registrar en el registro nacional de teletrabajadores, sin contar con las implicaciones que tiene en materia de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, por este motivo esta norma tampoco satisface la necesidad de flexibilidad que sugieren necesitar los trabajadores y empleadores al utilizar este modelo híbrido.

Pese a la expedición del Decreto 1227 de 2022 el cual modifico las condiciones laborales especiales del Teletrabajo, este modelo sigue siendo muy rígido para las necesidades actuales, esto debido a que el contrato debe contener las condiciones de medios tecnológicos y ambiente requerido, la jornada semanal aplicable, la descripción de los requisitos mínimos del puesto de trabajo para el desarrollo de la labor aspectos ergonómicos y tecnológicos. Este decreto no creo una nueva modalidad de Teletrabajo, sino que intento que la norma fuera mas flexibles para poder llenar algunos vacíos existentes permitiendo la alternancia, pero aun así requiere de visitas para determinar si el puesto de trabajo fuera de la oficina cumple con algunas condiciones interpuestas, esto implica que el trabajador no tenga la posibilidad de trabajar desde cualquier lugar, sino solo en el lugar que cumpla las condiciones propuestas por el empleador y la Administradora de Riesgos Laborales quien es realizara una visita posterior para revisar el cumplimiento de estas condiciones (Colmena, 2022).

Frente al cambio en las rutinas y esquemas de trabajo en el proceso de incorporación del modelo híbrido o semipresencial, entonces es posible constatar que se necesita un norma que regule esta etapa, esta norma debe ser totalmente adaptable a los menesteres que se presentan actualmente, esto debido a que debe dar la posibilidad tanto a empleadores como empleados de elegir el tiempo presencial y el tiempo de trabajo fuera de la oficina, tal vez no sea necesario un horario fijo, solo basta con el cumplimiento de las actividades, propiciándole a los

empleados la posibilidad de manejar totalmente su tiempo sin que por ningún motivo deje de haber subordinación, si bien, es importante que se regule como se dará manejo al lugar de trabajo por fuera de la oficina, esta norma debe facilitar a los empleados trabajar desde cualquier lugar, pero aun así sigue siendo importante tener en cuenta el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Es importante para este punto, tener en cuenta las brechas temporales que hay entre la creación de la norma de Teletrabajo y Trabajo Remoto, pues aún existen necesidades en el ámbito de conectividad y el mejoramiento de las habilidades digitales de los trabajadores, esto con el fin de que el derecho al trabajo este realmente protegido.

Como ya fue mencionado anteriormente, no es una opción para las empresas volver a un modelo totalmente presencial, puesto que hasta las empresas que nunca, antes del año 2020, utilizaron la virtualidad han tenido la necesidad de asegurar algunos perfiles básicos a fines; pero existe otra dificultad y es que no todos los líderes están preparados para ejercer su rol desde la distancia, lo que ha hecho importante que hayan algunos días de presencialidad, pero es necesaria la regulación de capacitaciones para los cargos de liderazgo que permita que ellos aprendan a tener control de esta situación.

En cuanto a la productividad es necesario medir la productividad de los trabajadores de manera tal que la empresa pueda solicitar a quienes remotamente no cumplan a cabalidad con sus obligaciones que trabajen de manera presencial.

Tanto el Trabajo Remoto como el Teletrabajo están sometidos a procedimientos y requisitos previos para su implementación, lo que constituye barreras de acceso para las diferentes empresas, adicionalmente la formalización de estas modalidades de trabajo a distancia debe constar por escrito, su implementación debe ser notificada a la aseguradora de riesgos laborales y en el caso específico del teletrabajo, la empresa debe realiza el respectivo registro ante el Ministerio de Trabajo.

Otro aspecto riguroso de las normas en la actualidad es que para la adopción o reversión del Teletrabajo o Trabajo Remoto se requiere que ambas partes estén de acuerdo, lo que impide, en caso de ser necesario para el trabajador o para el empleador, que se cumplan las funciones en determinado momento desde la oficina o desde la casa, es así como, cualquiera que fuera el caso, se puede tomar la decisión.

En cuanto a los riegos laborales en ambas modalidades es excesivamente rígida las obligaciones de reporte y formalización, en la especificación de tiempos y lugares de trabajo frente a las condiciones de riegos laborales.

A pesar de que la nueva regulación no condiciona el Teletrabajo a un tiempo mínimo de presencialidad y ni siquiera un espacio geográfico en concreto, si clasifica las distintas maneras en que puede presentarse esta modalidad de acuerdo con el numero de días que el trabajador cumple sus funciones de manera presencial y en definitiva el Trabajo Remoto no permite la implementación de esquemas híbridos, esto debido a que, salvo las tres excepciones mencionadas en el primer capítulo de este escrito debe desarrollarse de forma remota.

Es posible evidenciar que el Teletrabajo y Trabajo Remoto traen beneficios para los trabajadores, pero para los empleadores el hecho de adoptar estas formas de trabajo no trae incentivos significativos a nivel tributario, existen muchas lagunas todavía en temas de competencias digitales y conectividad, lo que ha dificultado la apropiación de estos métodos de trabajo a distancia.

La Encuesta de Opinión Industrial Conjunta de enero de 2022 menciona que algunas de las facultades que las empresas identifican para la consolidación del trabajo flexible son:

- La sobrerregulación de las distintas modalidades de trabajo a distancia, por lo que es difícil implementar las normas.
- Las normas existentes son rígidas y es difícil implementarlas por los costos que traen a las empresas.

- La regulación en cuanto a la Seguridad y Salud en el Trabajo es compleja sobre todo en las obligaciones de reporte y formalización y la especificación de tiempos y lugares de trabajo (Andi, 2022).

En cuanto a la dimensión judicial, aun son pocas las decisiones que definen el alcance y aplicación del Trabajo Remoto; en cuanto al Teletrabajo, la Corte Constitucional se ha pronunciado para proteger la jornada laboral y el reconocimiento de horas extras.

El marco regulatorio del Teletrabajo y Trabajo Remoto en Colombia se encuentra disperso, por este motivo para las empresas es arriesgado implementar estas normas pues es difícil conocerlas, cumplirlas y fiscalizarlas.

De acuerdo con lo anterior, a continuación, se plantean los retos y desafíos más relevantes frente a las necesidades normativas sobre flexibilidad laboral:

- Es necesario que el Estado colombiano adopte medidas normativas que simplifiquen, unifiquen y flexibilicen las normas de Teletrabajo y Trabajo Remoto.
- Crear nuevas políticas públicas y consolidar las existentes que estén orientadas a disminuir la brecha Digital
- Simplificar los requisitos que establece el Sistema General de Riesgos Laborales referentes al lugar y horario en los que se presta el servicio, aun así garantizando la cobertura de accidentes de trabajo y enfermedades de origen laboral, es decir, crear independencia de las circunstancias espaciales y temporales del cumplimiento de las funciones.
- Reformar la legislación existente referente al Teletrabajo y Trabajo Remoto con el fin de permitir la alternancia entre el trabajo presencial y virtual.
- Reducir los tramites y requisitos que impiden que la adopción del Teletrabajo y Trabajo Remoto sea mas asequible para las empresas (OIT, 2022)

Poco a poco, la necesidad de ser competentes a nivel empresarial, en comparación con otros países latinoamericanos, ha llevado a que Colombia actualice sus normas

laborales, la primera reforma que permitió la flexibilidad laboral fue la Ley 50 de 1990 y posterior a esta la Ley 789 de 2002 la cual proporciono cambios sustanciales en torno a las relaciones laborales con el fin de generar mas empleo y disminuir costos para las empresas, Zulma Lozano (2018) menciona que esta norma en materia laboral contiene dos temas principales: 1) protección al trabajo y 2) flexibilidad laboral. En cuanto a la protección al trabajo esta norma tiene condiciones que protegen a los trabajadores de los riesgos del desempleo; y además relacionó cambios en la legislación laboral cuyo objetivo principal fue proporcionar a los contratos de trabajo, flexibilidad, concretamente a las jornadas laborales, las indemnizaciones y los contratos de aprendizaje (Lozano, 2018).

En al año 2021 surgió una norma con el mismo fin, flexibilizar la norma laboral, en este caso Ley 2101 de 2021 que recae sobre la jornada laboral, esta norma fue creada con el fin de reducir de manera gradual al jornada laboral para aquellos contratos que rige el Código Sustantivo del Trabajo, es decir que no aplica para los servidores públicos cuya jornada laboral se rige por el Decreto 1042 de 1978. La Ley 2101 de 2021, a pesar de traer grandes beneficios dentro de las relaciones laborales sobre todo para los empleados, desarrolla una recomendación hecha hace mas de 50 años por la OIT, pues, incluso a pesar de la reducción en la jornada laboral que propone el legislador en esta norma, el país sigue estando por encima de los estándares internacionales de la jornada ordinaria de 40 horas recomendada por la OIT (Perdomo, 2021).

A pesar de que se han tomado medidas en Colombia, se han creado nuevas normas con el fin de flexibilizar las normas laborales, aun la flexibilidad laboral se ve mayormente reflejada en contratos diferentes a los laborales, tales como contratos comerciales con empresas temporales y contratos por prestación de servicios, año a año la implementación de este tipo de contratos ha ido aumentando debido a que las normas que flexibilizan el derecho laboral siguen siendo muy rígidas y de difícil aplicabilidad.

CONCLUSIONES

Después de evaluado cada apartado de este artículo, se puede concluir que las dinámicas en el esquema laboral cambiaron, no solo en Colombia, sino en todo el mundo, y seguirán evolucionando, pues a partir del año 2020 se incentivaron nuevas posibilidades de trabajo que muchos empleados y empleadores no contemplaban antes, pero que han facilitado en gran medida la vida laboral de muchos. La mayoría de los trabajadores ya no están dispuestos a someterse a un régimen que los obligue a un sistema netamente presencial, sino que, ahora se hace necesaria la presencia de una regulación que flexibilice el contrato de trabajo y que aun así proteja el derecho laboral.

A través de la revisión realizada a partir del año 2020 y hasta la actualidad, ha sido posible evidenciar la evolución normativa y la transformación del derecho laboral. El trabajo desde casa o por fuera de la oficina en sus diferentes modalidades ha sido un recurso que muchas empresas en este momento siguen utilizando y otras tantas están comenzando a utilizar, aun así, podemos dar cuenta después de este estudio que las normas aplicables en este momento, son muy extensas e inflexibles, de difícil aplicación para las empresas y se podría decir que son extremistas pues el Teletrabajo puede ser aplicado únicamente con la alternancia entre presencialidad y virtualidad pactando horarios y un lugar de trabajo fuera de la oficina, el Trabajo en Casa solo puede ser aplicado en situaciones excepcionales y el Trabajo Remoto exige trabajar siempre por fuera de la oficina sin posibilidad de retorno.

Es necesario que el modelo híbrido sea considerado legalmente en Colombia, pues se adecua a las necesidades actuales, tanto de las empresas como de sus empleados, proporcionando así ventajas para ambos y permitiendo cada vez el avance de la norma laboral en Colombia, este modelo debe permitir a los empleados poder elegir horarios que se acomoden a su vida cotidiana y a la vez ofrecer también a los empleadores el cumplimiento de sus funciones.

Es posible decir entonces que a pesar de los avances de la legislación en Colombia en los últimos tres años, aun existen falencias que no permiten al trabajador tener un contrato laboral flexible con las mismas condiciones de protección que debería ofrecer un contrato laboral en condiciones normales, adicionalmente se puede decir que la sobre regulación que siempre ha existido en Colombia lo que hace difícil la implementación de nuevos modelos de trabajo, implementar nuevas normas es costoso para las empresas y no trae muchos beneficios para el empresario y la regulación en cuanto a la normas de seguridad en el trabajo siguen siendo complejas y existen vacíos para el tratamiento de la flexibilización laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alarcón, R. A. (2020). *Trabajo informal y fraude laboral en Colombia*.

Andi. (2022). *Encuesta de opinion industrial conjunta*.

Arango, L. (2023). devuelta al trabajo presencial. *Cambio*.

arango, v. (s.f.). teletrabajo y trabajo en casa: diferencias y posibilidades

Barajas, C. (2021). *Régimen de Trabajo Remoto: una nueva forma de ejecución del contrato de trabajo*. Escuela Nacional Sindical.

Bonet-Morón, J. A. (2020). Impacto económico regional del Covid-19 en Colombia: un análisis insumo-producto. *Banco de la Republica de Colombia*.

Buffer. (2023). *Estado de trabajo remoto 2023*.

Carmona, C. S. (2019). *Virtualidad como herramienta de apoyo a la presencialidad: Análisis desde la mirada estudiantil*. *Revista Ciencias Sociales Universidad de Zulia*.

Colmena, A. (2022). *ABECE Decreto 1227 de 2022*.

Congreso de la República (2008) *Ley 1221 de 2008*.

Congreso de la República (2021) *Ley 2088 de 2021*.

Congreso de la República (2021) *Ley 2121 2021*.

Delgado, C. (2021). *Ley de trabajo remoto, ¿el verdadero cambio?* Universidad El Externado.

El Espectador. (08 de 11 de 2022). *Modelos de Flexibilidad laboral*.
<https://www.elespectador.com/especiales/modelos-de-flexibilidad-laboral-ganan-popularidad/>

Galvez, o. (2021). *¿Qué es un modelo de trabajo híbrido y cómo hacer que funcione?*

Guevara, J. (2021). *Ley 2088 de 2021: ¿Reguló el trabajo en casa o trajo más inquietudes?* *Lexir*.

Juarez, J. (s.f.). *Las TIC y el trabajo remoto*. *Interfell*.

Lesmes, I. (2022). *Lo que debe suceder en el país para que el trabajo híbrido funcione*.

Lozano, Z. (2018). *La flexibilización laboral en Colombia desde la reforma laboral, ley 789 de 2002*.

Machado, c. (2021). *Se expidió la Ley 2121 de 2021 que implementa el trabajo remoto*. *pwc*.

Ministerio del Trabajo (12 de 04 de 2019) *Circular 027*.

Ministerio del Trabajo (2020). *circular 0017*.

Ministerio del Trabajo (2022) *Decreto 1227 de 2022*.

- OIT. (2022). *Perspectiva Empresarial Sobre La Legislacion Del Teletrabajo En America Latina.*
- Ortiz, M. C. (2021). *Impacto del COVID- 19 en el Derecho laboral en Colombia: Despido sin justa causa.*
- Perdomo, I. (2021). Reflexiones sobre la reducción de la jornada laboral conforme a la Ley 2101 del 2021. *Ambito Jurídico .*
- Portafolio. (2021). *Colombia se alista para las oficinas híbridas. portafolio.*
- Portafolio. (2021). *Lo que debe tener en cuenta para implementar modelo de trabajo híbrido.*
- Portafolio. (2021). *Más de 209.000 personas se 'convirtieron' al teletrabajo durante 2020.*
- Portafolio. (2022). *que marcará el trabajo híbrido en 2022 tras normas de desconexion laboral.*
- Randstad. (24 de 04 de 2022). *El reto de la flexibilidad laboral.* Obtenido de <https://www.randstad.es/tendencias360/el-reto-de-la-flexibilidad-laboral/>
- Samela, G. (2022). Trabajo híbrido: idas y vueltas en las empresas para implementar esquemas laborales mixtos. *Clarín .*
- Tattersal, D. (2022). *7 prácticas de trabajo flexible para aumentar la retención.* Gp Meridiam.
- Tobon, J. (2022). *Nuevas consideraciones acerca del teletrabajo.* AZC.
- trabajo, m. d. (2021). *Presidente sancionó la Ley de Trabajo en Casa.*
- trabajo, m. d. (s.f.). *ABCÉ del Decreto Reglamentario de Teletrabajo.*
- Vadivieso, D. (2021). *Teletrabajo, trabajo en casa o trabajo remoto: una opción para cada caso. Ambito Juridico.*

Villadiego, r. (03 de 08 de 2020). *Un antes y despues en el teletrabajo*. Forbes Colombia. Obtenido de <https://forbes.co/2020/08/03/red-forbes/covid-19-un-antes-y-despues-en-el-teletrabajo-y-sus-implicaciones-en-ciberseguridad>