

**RETOS DE LA LEGISLACIÓN LABORAL COLOMBIANA FRENTE A LA
CUARTA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL**

SERGIO MAZO ARBOLEDA

**Universidad Pontificia Bolivariana
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas**

Derecho

Medellín

2020

**RETOS DE LA LEGISLACIÓN LABORAL COLOMBIANA FRENTE A LA
CUARTA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL**

SERGIO MAZO ARBOLEDA

Trabajo de grado para optar al título de Abogado

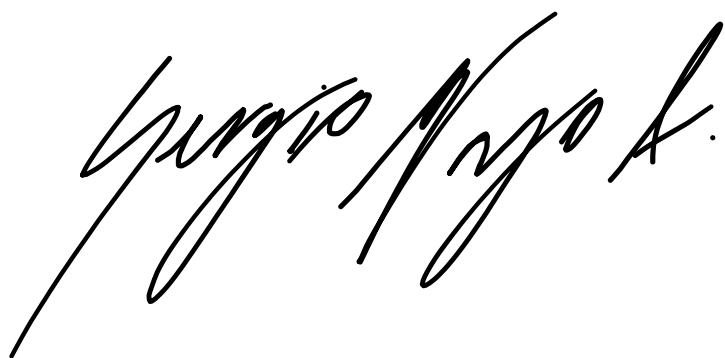
**Asesor
Sol Leonor Mejía Pulgarín
Abogada**

**Universidad Pontificia Bolivariana
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
Derecho
Medellín
2020**

04 de diciembre de 2020

Sergio Mazo Arboleda

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 ésta o en cualquiera otra universidad". Art. 92, parágrafo, Régimen Estudiantil de Formación Avanzada.



Sergio Mazo A.

Contenido

1. Resumen.....	5
2. Introducción.....	6
3. Capítulo I.....	7
4. Capítulo II.....	10
5. Capítulo III.....	14
6. Capítulo IV.....	18
7. Conclusiones.....	25

RESUMEN

El panorama de la legislación laboral colombiana frente a la Cuarta Revolución está en evolución, ya que la innovación y la tecnología son dinámicas, estando en permanente cambio, afectando la contratación tradicional de empleados, variando las jornadas de trabajo, cambiando rotundamente los modelos de económicos de las empresas, por lo cual estas han optado por buscar alternativas que les permitan buscar el personal más idóneo a su modelo de negocio, el cual pueda ser más efectivo en términos financieros, en productividad y manejo de riesgos laborales. Adicional a ello, a la par de la revolución industrial, el año 2020 ha traído consigo una pandemia a nivel mundial, lo cual ha dado uno de los más grandes retos en la humanidad y que, por supuesto, ha generado unos retos mayores a todas las empresas en cuanto a modalidad de trabajo, buscando alternativas para seguir su operación como en la tercerización laboral, contratación por horas, teletrabajo y trabajo en casa.

PALABRAS CLAVE: Cuarta revolución, Trabajo en casa, Teletrabajo, Contratación por horas.

INTRODUCCIÓN

El presente artículo busca evidenciar cuales son los retos que afrontará la legislación laboral actual frente a la Cuarta Revolución Industrial y retos globales actuales, identificando las nuevas tendencias de contratación laboral, tanto en el mercado global, como en la industria de las energías renovables, observando la aplicación de la legislación actual en el ámbito laboral, las necesidades de cambio que requiere ésta y las posibles soluciones, mitigando la afectación del crecimiento económico y los riesgos laborales.

Además de lo anterior, surgen nuevos retos inesperados que obligan la implementación inmediata de regulación que permitan aplicar más las Tecnologías de la Información y de la Comunicación en miras de la protección de los trabajadores y la continuidad de la explotación económica.

Es por ello, que el presente trabajo, implementándose en una metodología basada en la experiencia corporativa que observa las necesidades de las empresas en la actualidad, por lo cual se divide en cuatro capítulos, haciendo el enfoque a las alternativas que las empresas pueden adoptar para así afrontar los retos y beneficios de la Cuarta Revolución industrial.

CAPITULO I: LA CUARTA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL

"La cuarta revolución industrial, no se define por un conjunto de tecnologías emergentes en sí mismas, sino por la transición hacia nuevos sistemas que están contruidos sobre la infraestructura de la revolución digital (anterior)", dice Schwab, que es director ejecutivo del Foro Económico Mundial (WEF, por sus siglas en inglés).

Antes de adentrarse a la cuarta revolución industrial, se hace una breve mención a las anteriores revoluciones industriales.

La primera revolución industrial inicia con la construcción del ferrocarril, la máquina de hilado que fortaleció la industria textil y con el invento de la máquina de vapor que cambio para siempre la manera en que nos relacionamos para la satisfacción de las necesidades. Fue el inicio de la economía industrial y una nueva fuente de energía, diferente a la humana permitió pasar de una producción manual a una industrial, y esto generó transformaciones tan profundas, no solamente al

interior de las fábricas sino en el tejido social que se empezaba a organizar alrededor de la producción. (Aristizábal, 2019).

La segunda hizo posible la producción en masa, fomentada por el advenimiento de la electricidad y la cadena de montaje. (Schwab, 2016) La electricidad, junto a otras formas de producir energía como el petróleo y el gas, permitió que se creara y aplicara el modelo de producción organizado, con labores divididas y basado en grandes fábricas planteado por Taylor y por Ford, dando forma al sistema económico que conocemos como capitalismo. (Aristizábal, 2019) También se creó el telégrafo y el teléfono que fueron los mayores avances en términos de comunicaciones y se inventó la bombilla eléctrica y el primer automóvil, y se hizo el primer vuelo controlado hecho en un avión a motor.

La tercera se la conoce como la revolución digital o del ordenador, porque fue catalizada por el desarrollo de los semiconductores, la computación mediante servidores tipo «mainframe». (Schwab, 2016) Los cambios de esta época están marcados por las nuevas formas de generar, procesar y compartir información. Energías más limpias, como la nuclear y las renovables, empezaron a abrirse camino. Microprocesadores, controladores y robots ayudaron a automatizar el trabajo y abrieron las puertas de la biotecnología y la exploración espacial. La era de los computadores y la Internet ha borrado -casi- todas las fronteras. (Aristizábal, 2019) Se empezaron a usar los primeros computadores personales.



Fuente: Carlos Jaramillo, Catalina Ramos, Ana Lucía Zuleta y Johan Santiago Arboleda, (2020), La Cuarta Revolución Industrial y las oportunidades para las empresas. Cuadro temporal, enfocado en los avances en cada revolución industrial y los avances de cada una.

Según García, (2018) a lo largo de la historia todas las revoluciones industriales han generado transformaciones sociales, modificaciones en los métodos de trabajo y la generación de nuevos puestos laborales; así como la destrucción de otras.

Además, no solo seguirá un plan, sino que el país recibirá grandes retos inesperados en los que podrá aplicar los conocimientos que desarrollan, implementar las herramientas que poseen y, no siendo menos, transmitir el conocimiento al mundo.

La Cuarta Revolución Industrial significa que todas las innovaciones en tecnología digital maduran, especialmente en el sector manufacturero, durante el proceso de transformación. Elementos relacionados con tecnologías como Internet especialmente avanzada, inteligencia artificial y robótica, tecnología avanzada de sensores, tecnología en la nube que acelera la transferencia y utilización de datos, fabricación digital (impresión 3D), nuevos servicios y modelos de comercialización, teléfonos inteligentes y algoritmos para herramientas de navegación, entrega y

transporte, servicios y vehículos autónomos, están incluidos en la cadena de valor global para que puedan ser compartidos por muchas compañías de muchos países (Cakmakci, 2019).

Esta revolución industrial viene con cambios enormes, generará, en igual medida, grandes beneficios y grandes retos, (Schwab, 2016:16). Esta nueva era tecnológica, generará una transformación en la humanidad, sin precedentes, obligando a cambiar la forma en que se vive, se trabaja y se relacionan los unos con los otros (Schwab, 2016).

Adicional a ello, sin preverlo, las tecnologías han de sufrir uno de los retos más grandes a nivel global y es el suceso de pandemias que harán cambiar los centros de producción, el modo en que operan, siendo la tecnología y la virtualidad los más destacados.

No siendo menos, con dicha pandemia se ponen a prueba todos los avances tecnológicos para dar frente al progreso de las empresas, sino que, desde la distancia y segregación de sus trabajadores, se pueda seguir operando con “normalidad”.

Es por lo anterior, que las empresas han tenido que tomar las medidas que permita la legislación actual para poder adaptarse a los retos que se enfrentan, no solo en el contexto de pandemia, sino al de globalización. Además, que, Colombia, específicamente Medellín, somos el centro de impulsión para América Latina.

CAPITULO II: LA TERCERIZACIÓN LABORAL (OUTSOURCING)

La tercerización laboral es una modalidad de contratación que permite a las empresas, a través de las Cooperativas o Precooperativas de Trabajo Asociado u

otras modalidades de vinculación diferente que hagan intermediación laboral. Para los autores Brian Rothery e Ian Robertson, el Outsourcing también conocido como tercerización laboral o subcontratación, es “la acción de recurrir a una agencia exterior para operar una función que anteriormente se realizaba dentro de una compañía”

El entorno de las empresas se encuentra en constante cambio, como puede ser por cuestiones de innovación, fusiones, transiciones de regímenes aplicables, entre otros factores. Es por ello por lo que las empresas deben entender y adaptarse a ese cambio, ya sea mediante apoyo con talento humano y es así como hay modalidades de adquirir talento humano sin vincularse laboralmente con estas personas y es mediante la tercerización laboral, así mismo el autor Ferry Kraker establece que “Outsourcing significa realmente encontrar nuevos proveedores, y nuevas formas de asegurar la entrega de materias primas, artículos, componentes y servicios. Significa utilizar el conocimiento, la experiencia y la creatividad de nuevos proveedores a los que anteriormente no se recurría.”

Hoy en día grandes empresas recurren a la tercerización de ciertas actividades que no son de vital importancia para la empresa, como lo son la limpieza, la atención al cliente, la mensajería, entre otras, por lo cual Pablo Lledó (2001), en artículo titulado Tercerización, establece tres tipos de beneficios:

Beneficios Económicos, estratégicos y cualitativos, los cuales van enfocados a la disminución de costos, optimización de presupuesto, enfoque en estrategias de crecimiento, acceso a especialistas en diversos campos, solución ágil a problemas y disminuye riesgos operativos. (Pablo Lledó, 2001, p. 3)

Las ventajas expuestas crean el ambiente perfecto para que las empresas que inician o aquellas que están consolidadas puedan enfrentarse a los retos de la Cuarta Revolución Industrial respecto a competitividad y talento humano.

Pero expuestas las ventajas, debe mirarse que igualmente implementar la Tercerización Laboral o el Outsourcing tiene desventajas, como, en palabras de

Catalina Mejía & Maria Camila Bautista, 2013, Análisis y devenir de los esquemas de tercerización, p. 42, la pérdida de control en la producción de la compañía sobre las operaciones o servicios contratados, la empresa pierde contacto con las nuevas tecnologías que ofrecen para innovar los productos y procesos. Adicional a ello, siendo la más importante esta figura es clara en erradicar cualquier forma de subordinación laboral por parte de la empresa, estableciendo así, que el único capaz de ejercer esa facultad sobre los trabajadores subcontratados es el outsourcing. Situación tal, que se dificulta ya que no existen las circunstancias propicias de tiempo, modo y lugar para ejercer autoridad directa.

La tercerización laboral se regulada en gran medida por la Resolución 2021 (2008), Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social, adicionalmente el concepto y la naturaleza se expone en el Decretos Reglamentarios N° 4588 (2006), y el N° 2025 de 2011, ambos por el presidente de la Republica de Colombia.

La tercerización laboral se puede prestar solo mediante Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado, así dispone el artículo 3 del Decreto Reglamentario 4588 de 2006: “*Naturaleza de las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado*. Son organizaciones sin ánimo de lucro pertenecientes al sector solidario de la economía, que asocian personas naturales que simultáneamente son gestoras, contribuyen económicamente a la cooperativa y son aportantes directos de su capacidad de trabajo para el desarrollo de actividades económicas, profesionales o intelectuales, con el fin de producir en común bienes, ejecutar obras o prestar servicios para satisfacer las necesidades de sus asociados y de la comunidad en general.” (Decreto Reglamentario 4588, 2006, artículo 3.)

Así mismo, el mismo decreto, en su artículo 6, establece cuales son las condiciones y, en sentido más estricto, para cuales actividades se podrá contratar con terceros para prestar sus servicios de tercerización, diciendo “Las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado, podrán contratar con terceros la producción de bienes, la ejecución de obras y la prestación de servicios, siempre que respondan a la ejecución de un proceso total en favor de otras cooperativas o de terceros en

general, cuyo propósito final sea un resultado específico. Los procesos también podrán contratarse en forma parcial o por subprocesos, correspondientes a las diferentes etapas de la cadena productiva, siempre atados al resultado final.” (Decreto Reglamentario 4588, 2006, artículo 6.)

Mediante la Resolución N° 2021 de 2018, Ministerio del Trabajo, se ha dado el marco para la identificar las infracciones y el nivel de la sanción a imponer, siendo el competente para ello el Ministerio de Trabajo, toda vez, que a pesar de que se ha dado las posibilidades de gestionar talento humano mediante un tercero, también se hace el control de que efectivamente. Es así, en primer lugar, el artículo 4 de la presente resolución establece las conductas de tercerización laboral ilegal, buscando que en primer lugar la vinculación del trabajador asociado a la Cooperativa o Precooperativa haya sido voluntaria, que la cooperativa si cumpla con los medios para llevar a cabo las funciones para las que fue contratada y, en último lugar, que estas entidades gocen de una independencia financiera, así garantizando que se cumpla con los objetivos de la tercerización.

Así mismo, el artículo siguiente, el quinto, establece los criterios para establecer la existencia de tercerización ilegal respecto al contratante, dado que se busca que los trabajadores sean contratadas de manera correcta mediante todas las exigencias de ley, que sea mediante cooperativas y precooperativas, que no se den mediante contrato de prestación de servicios y si no están contratados de manera directa, sino mediante una temporal, esta deberá cumplir con todo lo dispuesto en la ley 50 de 1990 y el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Conforme a lo anterior entre el contratista y el contratante se da una relación estrictamente comercial, pero siendo el caso de las CTA, estas pueden contratar dependientes para poder cumplir con la funciones y objetivos por los cuales celebran el contrato meramente comercial, pero si en la ejecución del contrato comercial se incurrir en una tercerización laboral ilegal, la relación contractual se

permea de todas las normas del Código Sustantivo de Trabajo, evitando la sustracción de las obligaciones legales que le corresponde a las partes iniciales.

“En los últimos veinte años, la jurisprudencia de las altas cortes, se ha encargado de desvirtuar los esquemas de CTA y contratistas independientes, reconociendo en sus fallos, que a menudo constituyen un mecanismo idóneo de evasión de las obligaciones laborales implicadas en un contrato de trabajo. Con la reciente negociación y aprobación del TLC con Estados Unidos, el gobierno colombiano asume el compromiso de expedir una regulación para frenar y sancionar a las conductas de intermediación y evasión de obligaciones labores, que realizan hoy, específicamente las CTA. Para ello, el Decreto 2025 de 2011 en su artículo 3, describe con minucia, las conductas que constituyen una desnaturalización del esquema de las CTA, y por ende, una infracción objeto de sanción por parte de las autoridades competentes” (Catalina Mejía & Maria Camila Bautista, 2013, Análisis y devenir de los esquemas de tercerización, p. 85).

Adicional, se debe cumplir con toda la regularización pertinente a la Tercerización Laboral, para que se cumpla con el objetivo por el cual se contrata y, en aras que efectivamente crezca la empresa, se eviten sanciones por una contratación indebida como son los casos de las declaratorias de contratos realidades como se expone en el párrafo anterior.

Para concluir, la tercerización es una opción de vital importancia para las empresas que por su rápido crecimiento y las adquisición amplia de servicios se ven obligadas a de respaldarse o entregar funciones que no son propias de su objeto social o especialidad a empresas que pueden gestionar estas funciones de manera más ágil para que así la empresa contratante pueda enfocarse a su objeto social para seguir con el crecimiento sostenible, es por lo cual es de gran tendencia y crecimiento que las empresas que ofrecen la tercerización laboral sigan siendo solicitadas y su demanda será aún mayor el harás de la Cuarta Revolución Industrial.

CAPITULO III: CONTRATACIÓN POR HORAS

Los grandes retos para la legislación laboral será abordar en tema de la informalidad en los diferentes sectores, pero no solo ello, sino que deberá integrar a los más jóvenes, a los que aún se encuentran estudiando al mundo laboral, para así poder potencializar su aprendizaje y otros.

Es así como mediante diferentes proyectos impulsados en el Senado o mediante el mismo Ministerio de Trabajo, se ha buscado que se puedan considerar a los jóvenes, específicamente a los que se encuentran estudiando, como potenciales trabajadores.

La propuesta, en voz del Ministerio, generaría un mayor ingreso al empleo formal y también reduciría las cargas parafiscales que pagan los empresarios, pero

“si bien es cierto que favorecería a grandes empresas con procesos estandarizados, ya que les vendría muy bien contratar por horas, también podría lanzar un mensaje equivoco para las micro y medianas empresas que ya contratan por otros medios como las órdenes de prestación de servicios y podrían ver esta nueva medida como una carga más para entrar a pagar parafiscales”

explicó León Darío Parra, experto en políticas públicas y económicas y docente de la Universidad EAN.

Es por lo anterior que actualmente el concepto de jornada laboral ha variado, los puestos de trabajo no han sido como siempre se han concebido, ahora conocemos conceptos como el CoWorking, donde media la innovación, el BigData, el Internet de las Cosas, entre otros. Esto anterior ha tocado sensiblemente el horario de trabajo o el puesto de trabajo. No se requiere cumplir un horario, no se requiere asistir a un mismo puesto de trabajo, se requiere un computador, unos saberes específicos y una conexión a internet, en las cuales un horario de trabajo puede darse a en una inferior a la jornada ordinaria.

Igualmente es de pensar que empresas, como en el sector de la tecnología, innovación, construcción, entre otros, no requieren de tiempo completo a cierto personal, y, por lo cual, la contratación por horas permitiría beneficios, tanto financieros, de infraestructura (Ajustar los puestos de trabajo), entre otros. Además, no solo será el beneficio para el empleador, sino para los estudiantes que podrían alternar el estudio y el trabajo de manera eficiente y coherente.

Cabal Sanclemente, presidente de FENALCO dice “Claramente el régimen laboral necesita de una modernización a fondo que flexibilice la contratación, que la ponga a tono con las nuevas realidades que está dejando esta pandemia. Es importante revisar una serie de “retenes” que se fijan con el deseo de proteger a los trabajadores, pero lo único que logran es desprotegerlos, ya que los envía al desempleo o a la informalidad. Así, por ejemplo, si antes de la coyuntura por Covid-19 que vivió el país se hubiera implementado esta iniciativa, más personas habrían gozado de las medidas de alivio del Gobierno y de las bondades de pertenecer al sistema general de seguridad social”.

Instituciones insignias de la economía, como lo han sido el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial mediante artículo llamado ¿Se puede trabajar menos y pasar más tiempo con la familia? (2015), afirma que “Menos del 10% de los países latinoamericanos fijan un límite de 40 horas de trabajo a la semana. Empleados y empresas buscan armonizar el trabajo con la vida personal”. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) en artículo llamado El cambiante mundo laboral requiere una nueva estrategia de empleo (2018), afirma que “Según la nueva Estrategia de Empleo de la OCDE, los gobiernos necesitan empeñarse cada vez más en ayudar a los trabajadores y a las empresas a adaptarse al mundo laboral, que vive un proceso de cambio acelerado, y en impulsar el crecimiento incluyente.”

Es por lo anterior que todas estas han sido partidarias de la flexibilización laboral, reconociendo que son medidas para reducir la informalidad y aumentar la productividad de las empresas y, en definitiva, adaptarse al acelerado cambio del mundo con las nuevas tecnologías y más en la Cuarta Revolución Industrial.

Es por lo anterior que el Ministerio de Trabajo, en cabeza de la ministra Alicia Arango, a inicios del presente año, manifestó presentar un proyecto donde se regularizaría la contratación por horas, para lo cual en su momento se elevó una gran polémica frente al tema, puesto que los contradictores a esta regulación lo miraban como una desprotección y un vínculo atípico yendo en contravía al tradicional vínculo laboral.

La ministra, en entrevista 27 de enero de 2019, con el portal de noticias de económica, El Portafolio, responde a la pregunta de ¿Qué es lo primero que se debe cambiar del entorno laboral colombiano? Diciendo “La forma de contratar porque Colombia no puede seguir sin poder contratar por horas. Y esto hace que nos enfrentemos a la informalidad, porque cuando uno le dice a un empleador que tiene que pagar la pensión por semana y la salud por mes, pero el trabajador solo trabaja tres horas al día porque no lo necesitan más, el señor le dice: le doy un trabajo independiente.” Adicional a ello, expone que “aunque el tema es muy polémico, el mundo está cambiando y no da espera, y por lo tanto el país debe contratar bajo figuras de teletrabajo, contrato por días, contrato por horas, entre otros.”

La necesidad respecto a los cambios en el mundo requiere ciertas medidas que en un principio va en contravía del pensamiento generalizado, pero hay que conocer que actualmente en Colombia hay regulaciones en similares.

Existe la modalidad del trabajador de tiempo parcial y el trabajador a pedido la cual se encuentra regulada en el Decreto 2616 de 2013, la cual crea el tipo de cotizante 51 – trabajador de tiempo parcial afiliado al régimen subsidiado de salud,

quien aportará a los sistemas de pensión, riesgos laborales y caja de compensación familiar. El presente Decreto establece en su artículo 1, lo siguiente:

El presente decreto tiene por objeto adoptar el esquema financiero y operativo que permita la vinculación de los trabajadores dependientes que laboren por períodos inferiores a un mes, a los Sistemas de Pensiones, Riesgos Laborales y Subsidio Familiar, con el fin de fomentar la formalización laboral. Decreto 2616 (2013), Ministerio del Trabajo.

Esta regulación es utilizada en ciertas labores a petición de las empresas para realizar ciertas actividades que no exigen jornada laboral completa para su culminación, además que se le asignará trabajo conforme a la demanda, adicional a ello es que se pagan por tiempo efectivamente realizado.

Siendo el Ministerio consciente Para calcular la base de cotización del trabajador de tiempo parcial a los sistemas de pensiones, cajas de compensación familiar, se guía mediante los artículos 3, 4 y 5 de la Resolución N° 5094 de 2013, los cuales establecen la siguiente tabla:

Días Laborados	IBC Pensión y Caja de Compensación Familiar
Entre 1 y 7	$\frac{1}{4}$ de salario mínimo legal mensual vigente
Entre 8 y 14	$\frac{1}{2}$ de salario mínimo legal mensual vigente
Entre 15 y 21	$\frac{3}{4}$ de salario mínimo legal mensual vigente
Entre 22 y 30	1 salario mínimo legal mensual vigente

Resolución N°5094 (2013), Ministerio de Trabajo

Así mismo, la presente Resolución, en su artículo 4, establece que, al riesgo laboral, si se debe reportar 30 días y la base de cotización será sobre un salario mínimo legal mensual vigente, diciendo “En el campo 38 del Registro tipo 2 del archivo tipo 2 "Número de días cotizados a riesgos laborales" se reportará 30 días.”

Esta figura permite una flexibilización de las jornadas laborales, acomodando la solicitud de servicios conforme a la demanda de la empresa y así disminuyendo gastos en pagos de seguridad social, pagando solo por aquellos días en que efectivamente se labora basándose en la tabla anteriormente expuesta. Adicional a ello, permite que el trabajador siga en el régimen subsidiado de salud.

A pesar de que exista esta regulación, se queda corto para lo que se pretende con la contratación por horas, dado que conforme al trabajador tiempo parcial, sin importar que este solo trabaje una hora un día, otra hora otro día, se deberá tomar al momento de cuantificar los días para el aporte a seguridad social el día total, más no se podrá recolectar todas las horas para hacer un pago menor.

CAPITULO IV: TELETRABAJO Y TRABAJO EN CASA

Durante el desarrollo del presente trabajo, un hecho ha cambiado la vida cotidiana de la sociedad en general, el COVID – 19, el cual el presidente de la Republica de Colombia, mediante el Decreto 417 de 2020, declara el Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio Nacional. Que conforme a dicha declaratoria, el Ministerio del Interior expide el Decreto 457 de 2020 por el cual inicia lo conocido como “Cuarentena por la vida”, generando de manera inmediata la implementación por parte de las empresas de modalidades de trabajo desde casa, como lo son El Teletrabajo y el Trabajo en Casa.

La pandemia ha cambiado el modo de trabajo, y, cómo ha de preverse anteriormente, la gran mayoría de las empresas debió adaptarse a una modalidades de trabajo donde se garantizara la productividad y la seguridad de su personal, es por ello que, ISAGEN S.A. E.S.P, y no solo las del sector de energético, han tomado la postura de enviar a la gran mayoría del personal administrativo a trabajar desde sus hogares, cumpliendo horario laboral, pero sin la necesidad de exponerse al contacto con demás personas y ocasionar un peligro de contagio dentro de la empresa.

Mediante el estudio de la Federación de Gestión Humana (2020), revela que actualmente el 98% de las empresas están operando a través del trabajo remoto, dejando ver que por su esquema organizacional habían previsto algún plan para el trabajo en casa o el teletrabajo, pero la regla general es que no se previera la masificación de esta modalidad no solo en las grandes empresas, sino en las medianas y en las pequeñas, muchas de ellas tomando medidas improvisadas para poder conservar de algún modo su operatividad y salvaguardar los puestos de trabajo que pudiesen.

Además, La Federación Colombiana de Gestión Humana (ACRIP), mediante su Jefe de Cartera, Ángel Custodio Cabrera Báez, cuando la presencia del Covid-19 se confirmó en Colombia, solo el 11% de las empresas en Colombia implementaban el Teletrabajo y el Trabajo en Casa y que “Antes de la pandemia, nosotros teníamos en Colombia cerca de 122mil teletrabajadores. Hoy, podemos afirmar que tenemos a cerca de 4 millones de colombianos en las modalidades de trabajo en casa y teletrabajo, por lo que, a partir del 20 de julio, cuando se reactiva el Congreso de la República, presentaremos una nueva ley para discutir esta nueva modalidad que llegó para quedarse”. (Ministerio de Trabajo, 2020, El próximo 20 de julio MinTrabajo radicará proyecto de ley que busca regular el trabajo en casa).

Así mismo, mencionó que: las encuestas demuestran que efectivamente el 50% o 60% de las personas que están trabajando desde la casa están de acuerdo con esta figura y cerca de un 82% de los trabajadores lo prefieren. Sin embargo, tenemos claro que es importante legislar mucho más profundo con respecto al tema de riesgos laborales porque el trabajo en casa es una nueva modalidad que no estaba prevista y a la que nos vimos obligados a recurrir por la pandemia para conservar los puestos de trabajo, por lo que es importante seguir adaptándonos a estas nuevas situaciones.

El decreto 0884 de 2012 del presidente de la Republica de Colombia, busca promover y regular el teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y

autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones, siendo estas herramientas indispensables de la Cuarta Revolución Industrial.

Así mismo, el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008, la cual expone la definición de Teletrabajo se pueden extraer unos elementos esenciales de la figura:

1. Es una actividad laboral que se lleva a cabo fuera de la organización en la cual se encuentran centralizados todos los procesos.
2. La utilización de los recursos tecnológicos facilita la comunicación sin necesidad de estar físicamente en los lugares donde se realizan todos los procesos laborales, cumpliendo así con todas las funciones asignadas que se acordaron entre las partes.
3. Es un modelo organizacional innovador que genera nuevos mecanismos de comunicación, gestión y control y seguimiento de todas las actividades asignadas al teletrabajador.
4. Relación con las características de la cuarta revolución industrial (Tecnología, comunicación e información).

De igual manera, la Ley 1221 de 2008, establece tres modalidades de Teletrabajo que responden al espacio de ejecución del trabajo, las tareas a ejecutar y el perfil del trabajador, la cuales son los autónomos, los móviles y los suplementarios, siendo estas modalidades de trabajo flexible y a distancia las que han propiciado a los empleados tener control sobre su tiempo y sus objetivos, y brindando a las organizaciones mayor productividad derivada del aumento de la calidad de vida de los trabajadores, así mismo como alternativas para que los empleadores sobrelleven situaciones imprevistas.

Estas modalidades permiten han permitido sobrellevar situaciones como pandemias, lo cual ha ocasionado la implementación masiva de estas figuras como se ha explicado, por lo cual, el Ministerio de Trabajo, mediante la circular 0041 del

02 de junio de 2020 establece los lineamientos respecto del trabajo en casa, todo bajo el contexto de la resolución 385 del 12 de marzo de 2020, en la cual el Ministerio de Salud y Protección Social declaró “la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional”, toda vez que la coyuntura ha generado múltiples retos para la implementación del trabajo en casa, retos que son tanto para los trabajadores como a empleados, es por lo cual dicho Ministerio imparte mediante la presente circular lineamientos básicos sobre el trabajo en casa para su correcto desarrollo, los cuales deben atenderse por trabajadores, empleadores y Administradoras de Riesgos Laborales. Es por lo cual mediante la circular se establecen cuatro capítulos referentes al trabajo en casa en lo que concierne a las relaciones laborales, jornada de trabajo, armonización de la vida laboral, con la vida familiar y personal y riesgos laborales.

Los lineamientos que expone respecto a los aspectos en materia de relaciones laborales se destacan que aún se da la relación subordinante entre el trabajador y el empleador, que las funciones serán las mismas que en condiciones normales del desarrollo del trabajo.

- a. No se darán disminuciones unilaterales de salarios por el hecho de que se trabajará en casa.
- b. Las tareas encomendadas por el empleador deben ser ejecutadas de tal manera que permitan el descanso necesario del trabajador y compartir con su núcleo familiar.
- c. Garantizar la dignidad humana del trabajador en cuanto al acceso a la información, derecho a la intimidad y privacidad de la persona que trabaja desde casa.
- d. Ordenes por dentro del horario laboral.
- e. Mantener horario laboral.
- f. Durante el horario de trabajo seguirá vigente el procedimiento disciplinario por las partes (trabajador y empleador).

Es de resaltar que conforme relaciones laborales, los aspectos son genéricos, aun así, se resalta el establecido en el literal “d”, el cual habla de las tareas deben ser ejecutadas de tal manera que permitan el descanso necesario al trabajador para que se pueda compartir con su núcleo familiar. Dicho literal, adicional establece que para el seguimiento de las tareas a cargo del trabajador se deben precisar los instrumentos, la frecuencia y el modelo de evaluación y aprobación o retroalimentación respecto de reporte y/o resultados de esta. Es por lo cual nos lleva a preguntar qué se entiende por la ejecución de actividades de tal permitan el descanso que permita compartir con su núcleo familiar, si es un concepto que va más allá a solo el cumplimiento de la jornada laboral o si afecta a la ejecución de las actividades dentro de la misma jornada.

Conforme a los aspectos en materia de Jornada de Trabajo, se destacan que los trabajos se deben acomodar a las disposiciones laborales contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, que a jornada será estricta, se garantiza el derecho a la desconexión laboral digital y que el empleador garantizará un descanso intermedio el cual servirá para la amortización de la vida familiar con la laboral.

De lo anterior se pueden destacar dos conceptos, entre ellos el de amortización de la vida familiar y el de “desconexión laboral digital”, dejando claro que la coyuntura presentada en la implementación masiva del trabajo en casa ha influenciado directamente entre las relación laboral y la relación familiar, tan así que en el horario laboral se hace común la interrupción de labores por requerimientos varios que se dan en el hogar, es por lo cual el Ministerio de Trabajo resalta que este fenómeno requiere un espacio adicional para poder amortizar a volver común que adicional al descanso cotidiano en la jornada laboral, se requiere un adicional para las labores adicionales que se da por el entorno literalmente familiar es su puesto de trabajo.

Adicional a ello, a resaltar y más siendo un fenómeno que conforme al crecimiento de medio de comunicación entre el trabajador y la empresa, se ha

generado una hiper conectividad, lo cual puede generar una degradación de las comunicaciones entre la empresa y el trabajador dado que mensaje, llamadas y demás servicios digitales que en ocasiones se da por fuera del ambiente laboral. Es por lo anterior que se forma el concepto de “desconexión laboral digital”, teniendo su formación en las circunstancias del acoso laboral, puesto que hasta en horas de descanso los trabajadores, debido a sus dispositivos móviles, siguen recibiendo correos, llamadas y mensajes de texto referentes a tareas a realizar, lo cual ocasiona un descanso indebido del trabajador.

En modo más práctico, mediante la plataforma de mensajería instantánea WhatsApp se da la de manera común la comunicación de los jefes con sus trabajadores, siendo un medio eficaz para coordinar el trabajo, pero en ocasiones estas órdenes y asignación de labores se dan por fuera del horario laboral causando en un plano jurídico la causación de derechos laborales (horas extras). Es por lo anterior, más en la cuarta revolución industrial, se debe hacer un estricto orden en las comunicaciones que se dan entre las empresas, más por el tema de la informalidad que se da en las plataformas de mensajería instantánea, que desfiguran la formalidad del trabajo.

Conforme a los lineamientos de **Armonización de la vida laboral con la vida familiar y personal**, va en correlación a la decisión de las empresas de establecer que sus trabajadores realizaran trabajo desde casa, ha de tener como consecuencia el cambio de ambiente, puesto que muchos de los trabajadores conviven con su pareja, hijos de diferentes edades y adultos mayores, los cuales, aunque se esté en horario laboral van a requerir una atención. El Ministerio de Trabajo observa esta condición particular, y establece los siguientes lineamientos:

- a. El empleador no podrá asignar cargas de trabajo diferentes a las que correspondan dentro de la jornada laboral, de tal manera que no se interfiera en los espacios personales y familiares del trabajador.
- b. Los empleadores deben respetar el trabajo en los días pactadas.

- c. Los mensajes de WhatsApp y correos electrónicos se responderán de manera prioritaria en la jornada laboral, respetando la vida personal de los trabajadores.

Estos lineamientos expuestos por el Ministerio Trabajo van en aras de respetar el horario de descanso del trabajador en aras de que este pueda seguir con su vida familiar, pero no profundiza sobre la afectación que pueden generar la convivencia de su hogar, conociendo que ya se mezcla en un solo espacio la vida laboral y la familiar.

Finalizando, se hace una referencia Aspectos en materia de Riesgos Laborales, de lo que se rescata lo referente a la valoración de los riesgos en el trabajo en casa, el avisar a la ARL la ejecución temporal de actividades del trabajador desde su casa y al cumplimiento por parte de los trabajadores de todas la recomendaciones y reglamentos en aras de evitar contagio. Además de informar de todo cambio de salud que lo afecta a él y pueda afectar a otros trabajadores y hasta al empleador.

La circular 0041 de 2020 del Ministerio de Trabajo y la Seguridad Social, ha planeado estos lineamientos en aras de buscar el acople de más del trabajador en su nuevo ambiente laboral, dándole a unas cargas a los empleadores y a las Administradoras de Riesgos Laborales para que la transición que se está dando en estos momentos sea de un modo más tranquilo.

CONCLUSIONES

Los modelos de negocio han estado cambiando, y la fuerza productiva no solo se soporta en el modelo tradicional de trabajo, ya los modelos de contratación requieren una nueva estructura que se acomode con la agilidad y con el crecimiento del mercado. Es por ello que requiere el cambio de fondo, se requieren reformas respecto a los aportes a la seguridad social, los cuales

podrían mirarse respecto a lo efectivamente laborado, no teniendo un aporte respecto al salario mínimo.

No solo son reformas en aras de crear una agilidad en la contratación laboral, sino que además se debe vigilar de manera estricta los modelos de contratación que se emplearan para su personal, pues si se va a generar beneficios para la contratación, se debe asegurar que sí se cumplan con todos los mecanismos de protección. Pues, es común conocer PYMES u otras pequeñas empresas que en pro de ahorrar gastos financieros recurren a modelos que no son adecuados a la realidad, como lo son los contratos de prestación de servicios en relaciones contractuales que se da la subordinación, horario laboral y una remuneración.

La flexibilización respecto a la contratación laboral va enfocado a los siguientes puntos: 1) Disminuir la informalidad laboral. 2) Protección respecto a la seguridad social de las empleadas. 3) Crecimiento empresarial proporcional a la protección de sus empleados. 4) Economía ágil. 5) Aumento de PYMES. 6) La creación de puestos de trabajo calificados.

Es necesario expedir un nuevo Código del Trabajo y de la Seguridad Social, uno que pueda permear al empleador y al empleado, preparándolos para los retos que trae consigo la cuarta revolución industrial, generando crecimiento en las empresas y una disminución de la informalidad laboral.

Referencias

Acuerdo N° 14, 2016, Colciencias.

Aline, L. (2018) Oportunidades y retos de la cuarta Revolución Industrial.

Recuperado de <https://www.teamnet.com.mx/blog/oportunidades-retos-de-la-cuarta-revoluci%C3%B3n-industrial-red-hat>

Bravo Jiménez, Santiago. (2019). Retos percibidos por los jefes de recursos humanos derivados de la cuarta revolución industrial en algunas

empresas de gran tamaño en la ciudad de Medellín. Recuperado de:
<https://repository.eafit.edu.co/handle/10784/15880>

Circular N° 0041, 2020, Ministerio del Trabajo.

Catalina Mejía & Maria Camila Bautista (2013) Análisis y devenir de los esquemas de tercerización. Universidad Pontificia Javeriana.

Decreto N° 2616, 2013, Ministerio de Trabajo.

Decreto N° 0884, 2012, Presidente de la Republica de Colombia.

Fernández Ledesma, J. D. . (2020). La cuarta revolución industrial: contexto, conceptos y desarrollo. *Universitas Científica*, 23(1), 74-79. Recuperado a partir de
<https://revistas.upb.edu.co/index.php/universitas/article/view/3388>

Calderón Hernández, G. (2013). La gestión humana en Colombia: características y tendencias de la práctica y de la investigación. Rescatado de:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592307700098>

Ley N° 1221, 2008, Congreso de la República de Colombia.

Ley N° 100, 1993, Congreso de la República de Colombia.

Gasca-Hurtado, Gloria Piedad, & Machuca-Villegas, Liliana. (2019). Age of the Fourth Industrial Revolution. *RISTI - Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Informação*, (34), xi-xv.
<https://dx.doi.org/10.17013/risti.34.0>

Lukkap (2013), Presente y futuro del mercado laboral. Rescatado de:
<http://www.nuevaempresa.com/tendencias-mercado-laboral-del-futuro/>

Mas, C., PwC (2013) Trabajar en 2033. Recuperado de:
<https://www.pwc.es/es/publicaciones/espana-2033/assets/trabajar-en-2033.pdf>

Mausa, P. (2020). La innovación en el marco de la cuarta revolución industrial como un modelo para dinamizar las empresas del sector de la economía naranja de Medellín. Recuperado de:
<https://repository.udem.edu.co/handle/11407/5836>

http://www.mintrabajo.gov.co/prensa/mintrabajo-es-noticia/2018/-/asset_publisher/nMorWd1x7tv1/content/-colombia-necesita-un-sistema-de-trabajo-por-horas-alicia-arango

Nieto, J. (2017). Tendencias laborales y el futuro del trabajo. Recuperado de:
<https://www.ccoo.es/0583a24f6ed9d218efe466f392a338a0000001.pdf#page=32>

Pablo Lledó (2001) Tercerización. Rescatado de:
<https://pablolledo.com/content/articulos/06-03-01-Ventajas-de-tercerizacion-Lledo.pdf>

Laperrière, R. (2018). Las tendencias actuales del derecho laboral. Rescatado de:
<http://alegatos.azc.uam.mx/index.php/ra/article/view/1393>

Resolución N° 5094, Ministerio de Salud y Protección Social, Colombia, 2013.

Resolución N° 2021, Ministerio de Trabajo, Colombia, 09 de mayo de 2018.

_____. (2020), Informe sobre el Teletrabajo / Trabajo No Presencia. Rescatado de:
Informe sobre el teletrabajo/trabajo no presencial, Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS).

_____. (2019) El futuro del trabajo en Colombia: Realidades y desafíos. Escuela Nacional Sindical .Recuperado de <https://ail.ens.org.co/wp-content/uploads/sites/3/2019/04/Resumen-Informe-Coyuntura-Laboral-y-Sindical-2019.pdf>

_____. (2018) COI como Proyecto de Inversión ante COLCIENCIAS, ISAGEN S.A.
Rescatado de:

https://intranet.isagen.com.co/Publicacion/Documentos/JornadasTecnicas/2019_COI como Proyecto de Inversión ante COLCIENCIAS.pptx

_____. (2018) Colombia necesita un sistema de trabajo por horas. Ministerio de Trabajo. Rescatado de: