

**EL TELETRABAJO: LOS BENEFICIOS DE UNA FORMA DE  
ORGANIZACIÓN LABORAL MODERNA**

**Ensayo**

**HUGO FERNANDO JARAMILLO PÉREZ**

**PRESENTADO POR:**

**LUIS HERNANDO REYES SATIZÁBAL**

**D4007178**



**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA  
FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA (FAEDIS)  
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
DIPLOMADO EN ALTA GERENCIA**

**Bogotá, D.C.**

**2014**

## INTRODUCCIÓN

El Teletrabajo es una figura laboral mucho más flexible y menos rígida ya que la prestación del servicio no es in situ, es decir, es un trabajo, descentralizado o a distancia, manteniéndose el elemento de subordinación como núcleo de la relación laboral. De ahí, el teletrabajo se caracteriza por la prestación del servicio sin requerirse la presencia del trabajador en un sitio específico y por la prestación del servicio mediante las TIC.

De esta manera, el teletrabajo puede ser un valor agregado para la empresa puesto que ayuda reducir costos; y para el empleado porque le ayuda a optimizar el tiempo. A su vez, es una modalidad de empleo que favorece a las poblaciones vulnerables tales como discapacitados con estudios técnicos o profesionales ya que se puede realizar a distancia lo que es una ventaja para este grupo de la población por no requerir movilizarse y poder realizarlo desde el lugar que más se adapte a sus discapacidades y mediante herramientas tecnológicas que facilitan el trabajo de las personas discapacitadas.

Esta modalidad de empleo por ser una figura laboral a distancia implica una nueva forma de organización tanto para las empresas privadas como para las entidades públicas y, por ende, de la administración de los recursos físicos, humanos y tecnológicos.

**La pregunta de investigación que se plantea es: ¿Qué ventajas y beneficios trae el Teletrabajo a las empresas públicas y privadas y al trabajador?**

El objetivo general es determinar y analizar las ventajas y beneficios que trae el teletrabajo para las empresas públicas y privadas y para el trabajador. Los objetivos específicos son: Explicar en que consiste el teletrabajo; Determinar las ventajas y beneficios del Teletrabajo tanto para el empleador como para el empleado; Analizar la importancia del Teletrabajo.

La tesis que se plantea es que la implementación del teletrabajo por parte tanto de empresas privadas como públicas trae múltiples beneficios a la relación sociedad-empleador-empleado ya que la promoción del uso y la apropiación de las TIC, acelera el crecimiento de la economía; la reducción de demanda de transporte, tiene un efecto positivo sobre la movilidad y el medio ambiente; y, finalmente, facilita el acceso laboral formal a los discapacitados físicos.

**El presente ensayo es de tipo expositivo, en el, en una primera parte, se definirá el Teletrabajo y se explicará en que consiste. Posteriormente, se expondrán los antecedentes del teletrabajo. Y finalmente, en la tercera parte, se determinaran sus ventajas, y los beneficios tanto ambientales como sociales y económicos.**

## 1 ¿QUÉ ES EL TELETRABAJO?

En Colombia, el Teletrabajo se encuentra definido en la Ley 1221 de 2008, en el artículo 2 como una “forma de organización laboral, que se da en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación –TIC- para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo” **(Ministerio del Trabajo República de Colombia, 2014)**.

Por su parte, el Teletrabajador es la persona que utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del empleador, en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, en la cual le sean garantizados todos sus derechos laborales (Ministerio del Trabajo República de Colombia, 2014).

De ahí, el Teletrabajo cuenta con tres características: “Existe una relación contractual entre el empleador y el teletrabajador, el trabajo se desempeña en un lugar distinto a la oficina central o primaria del empleador y las tecnologías de información y comunicación (TIC) son el medio indispensable para su ejecución” **(Mariana, 2007)**.

La voluntariedad es un elemento indispensable y un principio básico para que el teletrabajo funcione. El empleador puede proponer esta modalidad al trabajador, y este último puede aceptar o rechazar tal solicitud. El empleado puede proponer esta modalidad al empleador y a su vez él puede aceptar o no. En ambos casos no se está vulnerando ningún derecho ni incumpliendo alguna obligación **(Ministerio del Trabajo República de Colombia, 2014)**.

En Colombia, la Ley 1221 de 2008 establece tres modalidades de Teletrabajo o tipo de teletrabajador, que responden a los espacios de ejecución del trabajo, las tareas a ejecutar y el perfil del trabajador (MinTIC, 2014)

#### TELETRABAJO AUTÓNOMO

Trabajadores independientes o empleados que se valen de las TIC para el desarrollo de sus tareas, ejecutándolas desde cualquier lugar elegido por ellos.

#### TELETRABAJO SUPLEMENTARIO

Trabajadores con contrato laboral que alternan sus tareas en distintos días de la semana entre la empresa y un lugar fuera de ella usando las TIC para dar cumplimiento. Se entiende que teletrabajan al menos dos días a la semana.

#### TELETRABAJO MÓVIL

Trabajadores que utilizan dispositivos móviles como; Smart Phone, Ipad, Tablet entre otros, para ejecutar sus tareas. Su actividad laboral les permite ausentarse con frecuencia de la oficina, adicionalmente, no tienen un lugar definido para ejecutar sus tareas.

Por otro lado, el teletrabajador debe cumplir con el perfil profesional específico para la labor que requiera la empresa y debe tener ciertas habilidades necesarias para el perfil del teletrabajador, tales como: auto motivación, disciplina, capacidad de organizarse con control externo mínimo, capacidad de trabajo con contacto social reducido; auto-organización, auto-determinación, destreza tecnológica, planificación, auto-confianza, capacidad para la resolución de problemas (MinTIC, Ministerio del Trabajo, Colombia Digital, s.f).

El Teletrabajo se encuentra regulado en Colombia por la Ley 1221 de 2008 y por el Decreto 0884 de 2012 por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008. En esta Ley se establecen las bases para que las entidades públicas y privadas implementen el Teletrabajo con la debida seguridad jurídica que otorga la

ley; esta legislación indica los requisitos para la implementación de esta nueva modalidad de trabajo:

El Empleador y Teletrabajador dentro de esta nueva relación laboral deben cumplir con ciertas obligaciones como se detalla a continuación:

Obligaciones por parte del Empleador:

- Brindar la seguridad del teletrabajador de acuerdo a la legislación vigente.
- Suministrar a los teletrabajadores equipos de trabajo necesarios para la ejecución de su labor.
- Capacitar adecuadamente al teletrabajador para el cumplimiento de sus obligaciones contractuales.
- Garantizar la Seguridad Social del teletrabajador.
- Obligaciones por parte del Teletrabajador:
  - Cumplir con la reglamentación interna de Trabajo de la empresa.
  - Participar en actividades de Prevención de Riesgos Laborales.
  - Aplicar asertivamente los conocimientos adquiridos en las capacitaciones realizadas por el empleador.

Acuerdo de Teletrabajo o contrato de trabajo en la modalidad de Teletrabajo

- El acuerdo de Teletrabajo es otro sí, al contrato de trabajo vigente
- El acuerdo de Teletrabajo no reemplaza el contrato de trabajo previamente firmado por las partes.
- Si es primera vez que se contrata a un teletrabajador, la figura jurídica es un contrato de trabajo con las especificaciones de la modalidad de Teletrabajo.

-Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral

- La entidad debe garantizar la afiliación a salud, pensión, riesgos laborales del teletrabajador.

- La entidad debe reportar ante la administradora de riesgos laborales a través del formulario de novedades que el trabajador pasa a tener la condición de teletrabajador.

#### Reversibilidad del Teletrabajo

- Las partes en cualquier momento pueden dar por terminado la modalidad del Teletrabajo.

- Es importante que las partes establezcan el término y/o los casos en que se realizará la notificación de volver a su puesto habitual de trabajo.

- Esta reversibilidad no opera cuando se ha contratado por primera vez a un teletrabajador” (Ministerio del Trabajo, 2013).

En la actualidad existen empresas dedicadas a la virtualización de software que han desarrollado programas como: Citrix y TeamViewer, que permiten a los trabajadores conectarse de forma remota por medio de servidores a una plataforma virtual que cuenta con todas las aplicaciones necesarias para el desarrollo de su labor específica, esta plataforma trabaja de forma virtual en tiempo real, esto quiere decir que todos los cambios que realice una persona quedaran aplicados en el mismo momento en el que se efectúan. Estas virtualizaciones manejan su base de datos en la nube; sin necesidad de descargar altos volúmenes de información.

Software telefonía por internet como Skype, Dialnet entre otros, permiten realizar llamadas y video-llamadas gratis, transferencia de archivos on-line y enviar mensajes instantáneos, permitiendo que la comunicación entre los miembros de la organización se realice de manera oportuna y a bajos costos.

Estos software para ambientes virtuales, acompañados de herramientas básicas como, un computador de escritorio, una impresora, un scanner, webcam, chat,

correo electrónico, teléfono y una buena conexión de Internet que cumpla con las especificaciones técnicas de la empresa, logran que un Teletrabajador envíe un producto o servicio a su destinatario final.



## 2. ANTECEDENTES

El teletrabajo, es una modalidad de trabajo que surgió en los años 70s gracias a la implementación de los medios informáticos que permitían un trabajo a distancia. Con el pasar de los años, esta modalidad de trabajo se fortaleció ya que la globalización, los cambios económicos, las exigencias sociales, el avance de las tecnologías exigían una nueva concepción de la relación laboral que repercutiría en una utilización más eficiente de los recursos.

En Estados Unidos aproximadamente hacia el año de 1973, en algunas empresas, como por ejemplo IBM se empezó a permitir a los altos ejecutivos que realizaran sus funciones laborales a distancia desde cualquier lugar que contara con acceso a internet (Diazgranados, 2012).

Estados Unidos evoluciona en su percepción de la relación laboral y llega a entender el Teletrabajo como aquel que opera a partir de dos características esenciales inseparables entre si: prestación de un servicio personal a distancia; y requiere estar apoyado en medios tecnológicos y de comunicaciones (Diazgranados, 2012).

En la década de los 70, Alemania y Austria implementaron proyectos de telecentros, aplicados principalmente a zonas rurales, aunque dentro de esta concepción la figura varió pues los trabajadores si estaban ubicados en un sitio, aunque alterno, dispuesto por el empleador, sumado a que en estos esquemas no había una referencia clara y directa a los medios tecnológicos (Diazgranados, 2012).

Así, con los cambios en el entorno debido a la globalización, importantes organizaciones, incluso sectores industriales enteros se vieron obligados a transformarse, introduciendo innovaciones tecnológicas que permitieran la generación de beneficios: como el ahorro de energía, la reducción de personal,

etc.; muchas de estas transformaciones tendieron a privilegiar la mejora de las estructuras productivas por sobre los gastos sociales, es decir, se destinaron mayores recursos a mejoras en los procesos y operaciones que a mejoras en el capital humano.

Adicionalmente, era necesario minimizar los desplazamientos hacia los lugares de trabajo, puesto que a raíz de la crisis energética se dio una interrupción de la oferta del petróleo por lo que era necesario ahorrar en sus derivados tales como la gasolina dada la escasez de combustibles.

Según Cabrejas (s.f) A mediados de los 70, en plena crisis petrolera, las principales preocupaciones de Estados Unidos en ese entonces eran: por un lado, el abastecimiento de combustible ya que estaba provocando un aumento en los costes de desplazamiento, y por otro lado, la preservación del medio ambiente, dado que las emisiones de gases de los vehículos eran cada vez mayor. Frente a tal escenario, en el Estado de California, se dictaron leyes que obligaban a las empresas a implementar programas que ayudaran a reducir el tráfico vehicular y evitar la contaminación. Es así como nace el teletrabajo (Cabrejas, s.f, Pp. 1)

Es por dichas razones que nace la idea de considerar que las personas puedan trabajar desde cualquier lugar usando tecnología remota; este es uno de los inicios del Teletrabajo.

En los años 80s, Estados Unidos realizó los primeros proyectos pilotos sobre el teletrabajo dando como resultado que el Teletrabajo puede ser una herramienta de inserción laboral para la población vulnerable; discapacitados y mujeres cabezas de familia, soportado por el surgimiento del comercio electrónico.

A su vez, en los años 80, la Comunidad Económica Europea comienza a investigar las posibilidades del teletrabajo para el desarrollo rural, las implicaciones sociales y los aspectos tecnológicos de los programas de investigación y desarrollo. Así, el teletrabajo adquiere connotaciones básicamente sociales y es considerado al igual que en EEUU, como instrumento para el servicio

de inserción laboral de aquellos sectores de la población excluidos del mercado de trabajo, tales como las mujeres y personas con discapacidad física **(Cabrejas, s.f)**.

La funcionalidad del teletrabajo motivo al Estado e inversionistas a desarrollar medios tecnológicos que tuvieran mayor velocidad y se dio una difusión comercial del internet. **(Cabrejas, s.f)**.

El primero de mayo de 2012 el presidente de la República de Colombia, junto a los Ministros de Trabajo y de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, expidió el Decreto 0884 de 2012, que reglamenta la Ley 1221 de 2008, con el cual se busca promover la adopción del teletrabajo como modalidad laboral en el país **(MinTIC, s.f)**

### **3. VENTAJAS Y BENEFICIOS DEL TELETRABAJO**

Con esta nueva modalidad de teletrabajo existe una relación gana-gana entre los empleadores y el trabajador ya que trae beneficios tales como: la generación de empleo; el aumento de la formalización laboral puesto que las empresas vincularan a los teletrabajadores mediante contrato laboral a término fijo o indefinido; la reducción de costos operacionales; el mejor aprovechamiento del tiempo ya que tienen mayor disponibilidad para compartir en familia, para realizar las funciones laborales con mayor dedicación y contar con más tiempo para otras actividades como capacitarse en otras áreas; y la mejora en la calidad de vida de la clase trabajadora ya que hay menos riesgos de salud porque no hay la misma exposición a la contaminación ambiental y se reduce el estrés puesto que no hay presiones tales como el tráfico etc.

### **3.1 Beneficios para el medio ambiente**

En cuanto al medio ambiente, el teletrabajo contribuye a una reducción del personal desplazándose, lo que disminuye en gran parte la necesidad de utilizar vehículos, reduciendo con esto las emisiones de gas carbónico, lo cual contribuye a una mejor calidad en el aire para los ciudadanos, lo que disminuirá a futuro las enfermedades bronco-respiratorias, oftálmicas, dérmicas y alérgicas (MinTIC, s.f)).

De acuerdo a las mediciones nacionales realizadas en el 2013 por el Observatorio Ambiental de Bogotá: el aire de la capital tiene altos niveles de partículas de Dióxido de azufre, óxidos de nitrógeno, monóxido de carbono, compuestos volátiles orgánicos y plomo, sustancias altamente tóxicas emitidas especialmente por carros y buses. De acuerdo con la Secretaría de Movilidad de Bogotá, en la ciudad se realizan diariamente 3.115.000 desplazamientos por motivos laborales, la mayoría de ellos con trayectos superiores a los 5 kilómetros; cada vehículo emite en promedio 2.3 Kg de dióxido de carbono por cada galón de gasolina consumido, lo que significa que por cada recorrido realizado en la ciudad se emite hasta 1Kg de CO<sub>2</sub>.

Según cifras de la Dian, en el año 2012 se consumieron alrededor de 760.607 toneladas de papel y cartón por las empresas Colombianas, al tener el teletrabajo una metodología virtual la mayoría de los documentos son digitales; esto no evitaría, pero disminuiría el consumo de papel, los costos de la empresa, la tala indiscriminada de árboles ayudando de igual manera a mejorar la calidad del aire; es así como el medio ambiente se ve beneficiado con esta modalidad de trabajo.

### 3.2 Beneficios para la organización

Los beneficios del teletrabajo para la organización según el MinTIC se pueden resumir en (MinTIC, s.f).

- Mayor productividad equivale a mayores ingresos y mayor crecimiento del negocio.

- Costos predecibles asociados a la flexibilidad de la inversión en planta física, tecnología y recursos humanos que responden a la demanda. A mayor demanda, crecimiento de la organización con inclusión de teletrabajadores; a menor demanda, escasos costos fijos.

- Reducción de costos fijos en la planta física, mantenimiento, servicios públicos, entre otros.

Para las operaciones:

- Control y seguimiento permanente al desarrollo de las tareas programadas a través de las herramientas tecnológicas.

- Procesos descentralizados, pero interconectados.

Para el área de recursos humanos:

- Mejoramiento de las condiciones de reclutamiento al poder contratar al personal más calificado sin importar su ubicación o disponibilidad de desplazamiento hacia la sede de la organización.

- Mayor índice de retención del personal capacitado.

- Equilibrio entre los espacios laborales y personales de los empleados que generan mayor calidad de vida que se traduce en mayor productividad.

Para el área de tecnología:

- Reduce el costo en adquisición de hardware y software.

- Política “Bring your own device” que aprovecha los dispositivos de propiedad del trabajador y no aumenta costos para la organización.

- Control total sobre los escritores virtuales y el flujo de información.

- Reducción del esfuerzo en mantenimiento de equipos y optimización de la capacidad de respuesta frente al crecimiento de la compañía.

Para los programas de responsabilidad social:

- Reducción de la huella de carbono al evitar el desplazamiento de los trabajadores a la empresa.

- Inclusión socio-laboral de población vulnerable gracias a las TIC: situación de discapacidad, aislamiento geográfico, cabezas de familia.

- Aporte al mejoramiento de la movilidad de las ciudades y reducción del tráfico asociado a las jornadas de trabajo.

- Aplicación de buenas prácticas laborales que contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y a su desarrollo, con la integración de los últimos avances de la tecnología y nuevas formas de trabajar.

Según el MinTIC, en porcentajes, los beneficios para la organización se observan así: aumento de la productividad (23%), reducción de costos en la planta física (18%), reducción del ausentismo (63%), reducción del retiro voluntario de empleados (25%).

Mayor posibilidad de contratar personal altamente calificado sin importar el lugar donde este se encuentre y se incrementa el porcentaje de retención del mismo, ya que las personas prefieren administrar su propio tiempo (Diazgranados, 2012).

### 3.2.1 Beneficios para los trabajadores

De acuerdo al MinTIC, los beneficios para los trabajadores son:

-Los colaboradores de la organización reciben la posibilidad de trabajar en lugares distintos a su oficina como una oportunidad para mejorar su calidad de vida y aumentar su rendimiento.

-Ahorros en tiempos de desplazamientos hogar-oficina.

-Ahorros en dinero derivados de la disminución de desplazamientos, tangibles en la reducción de costos de combustibles o pagos de transporte público.

-Ahorros y mejoras significativas en la alimentación y salud de los trabajadores, al consumir alimentos preparados en sus hogares.

-Mejoras en la salud al reducir el estrés derivado de los desplazamientos y gastos asociados, además de oportunidades de incluir en la rutina tiempo para el cuidado físico.

-Reducción de la huella de carbono y el impacto ambiental producido por cada trabajador durante los desplazamientos y el consumo de energía en las oficinas.

-Mejora en los lazos familiares y vecinales al tener mayor presencia física en el hogar y otros espacios de socialización.

-Optimización de las actividades personales gracias al desarrollo de actividades para la gestión del tiempo y las tareas.

Otra ventaja del Teletrabajo de acuerdo al artículo publicado por la Gaceta Laboral es: "Ahorro del tiempo en la ejecución del trabajo pues precisamente será el trabajador quien tendrá la responsabilidad de organizar su tiempo para cumplir la labor encomendada. Esto supone aumento de la productividad y la eficiencia,

es decir, hay una mejor utilización del tiempo, pero al mismo tiempo exige un alto grado de responsabilidad por parte del trabajador” (Gaceta Laboral, 2007).

Para lograr la optimización del tiempo se deben implementar políticas de gestión por objetivos, a través de las cuales se proponen objetivos adecuados al teletrabajador y un tiempo específico para alcanzarlos; ayudando al teletrabajador a gestionar mejor su tiempo de trabajo y optimizar su rendimiento, a pesar de que no se encuentren de forma presencial en el lugar de trabajo.

“En el día mundial del Teletrabajo, el Ministerio del Trabajo reveló que la tasa de inclusión a esa modalidad de trabajo en Colombia es del 9%, es decir, en promedio hay 31 mil 533 teletrabajadores en el país. Las regiones donde más se presentan trabajadores desde su casa son Bogotá, con 23.485 personas, en Cali 3.012 y en Medellín 2.850. Los cargos más utilizados bajo esta metodología son en servicios: el servicio al cliente telefónico, asesorías y clases virtuales en el comercio: la venta de productos, la recepción de pedidos así como el comercio electrónico y en las empresas como: IBM, Siemens, Bancolombia, Citrix y Cisco quienes han implementado esta modalidad de teletrabajo con éxito.” (CM&, 2013).

### **3.3 Beneficios económicos**

En el aspecto económico, el teletrabajo puede ahorrarle dinero a las personas, a las organizaciones encargadas del monitoreo y control de las vías públicas; además contribuiría a disminuir la necesidad que tiene el país de petróleo para la movilidad de su población laboral. También, los propietarios de los automóviles se ahorrarían dinero porque habría menos accidentes de tránsito.



### **3.4 Beneficios sociales**

Los beneficios sociales que trae consigo el teletrabajo, son: favorecer la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, incrementar las oportunidades de empleo y fomentar la conciliación entre la vida profesional y la personal y familiar. Además, se modifica, la ordenación del trabajo tradicional a domicilio, para dar acogida, mediante una regulación equilibrada de derechos y obligaciones, al trabajo a distancia basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías.

### **3.5 Beneficios para los discapacitados**

Esta modalidad de trabajo, también permite la vinculación laboral de personas en estado de discapacidad, ya que al estar trabajando desde su casa se disminuyen barreras de acceso; contribuyendo de esta manera a la motivación, independencia y realización profesional de estas personas. “El Teletrabajo como tal, si entendemos que tiene una amplia participación de las TIC en su aplicación, resulta ser un facilitador tanto para algunos Teletrabajadores con discapacidad como para las organizaciones que quieren y pueden incluir esta fuerza de trabajo” (Santamaría).

Las empresas que generen empleo a través del teletrabajo, en especial para la población vulnerable, podrán beneficiarse de la Ley 1429 de 2010 (formalización y la generación de empleo) tomando los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar entre otros, como descuento tributario para efectos de la determinación del Impuesto Sobre la Renta y Complementarios; siempre y cuando el empleador responsable del impuesto incremente el número de Teletrabajadores y el valor total de la nómina con relación al año gravable inmediatamente anterior. “El contrato o vinculación que se genere en esta forma

de organización laboral de teletrabajo debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social para los trabajadores particulares y en las disposiciones vigentes que rigen las relaciones con los servidores públicos, y con las garantías a que se refiere el artículo 6° de la Ley 1221 de 2008” (Ministerio del Trabajo República de Colombia).

El MinTIC compró como marca país un software llamada Convertic dirigido a las personas invidentes o con baja visión con el objetivo de que tengan mayor facilidad para el acceso gratuito a las TIC's. Este software tiene como objetivo convertir en audio los textos de páginas web, procesadores de palabras, sistemas operativos y otros programas. Gracias a este software las personas con esta clase de discapacidad pueden hacer uso de un computador y navegar por internet.

“El Teletrabajo ofrece a las empresas la posibilidad de aprovechar la capacidad y el talento de millones de personas a las cuales se les abre a la vez un mundo de oportunidades y de beneficios” señaló la viceministra TIC, María Carolina Hoyos Turbay. "Además es una gran herramienta para vincular al mercado laboral a población con discapacidad, en especial a personas con discapacidad visual que ahora cuentan con Convertic" el software que el Ministerio puso a su disposición y que les permite usar computador y navegar en Internet" (MinTIC, 2014).

## CONCLUSIONES

Se concluye que el teletrabajo se entiende como una modalidad laboral a distancia que usa las tecnologías de la información y las comunicaciones (TICs) para el logro de objetivos.

Respecto a la primera parte del ensayo se concluye que el teletrabajo nace como una nueva modalidad de trabajo, que surge como resultado de las **crisis del Petróleo y Energética de los años 70s** y que actualmente su implementación se esta realizando de manera satisfactoria en varias empresas como Citrix, Bancolombia, Unilever, Siemens, La Gobernación de Antioquía, Cisco, IBM entre otras.

Respecto a las ventajas y beneficios del teletrabajo se concluye que la implementación del Teletrabajo genera grandes beneficios para las organizaciones: aumento de productividad, disminución del ausentismo laboral, competitividad frente a las demás organizaciones, incorporación de personal con ciertos perfiles profesionales ubicados en el exterior, reducción significativa en los costos fijos. Además, las organizaciones que vinculen laboralmente a este tipo de población podrán tomar los aportes de parafiscales correspondientes a los nuevos empleos, como descuento tributario para efectos de la determinación del impuesto sobre la renta y complementarios.

En cuanto a los beneficios sociales y ambientales, se concluye que el Teletrabajo, también contribuye al mejoramiento de la movilidad al minimizar los desplazamientos, lo que genera un impacto social y ambiental que se refleja en: disminución del estrés, compartir más tiempo en familia, aumenta la sensación de seguridad, mayor control del tiempo, reducción de la tala de árboles, menor consumo de papel, disminución en las emisiones de gases y contaminación auditiva.

A su vez, la modalidad de Teletrabajo permite la inserción de algunas personas en condiciones de discapacidad y de esta manera ayuda a disminuir las barreras de accesibilidad contribuyendo al cumplimiento de la Responsabilidad Social de cada organización, generando nuevas oportunidades para las personas que antes no las tenían debido a la discriminación física o sexual, fomentando la igualdad laboral

Es evidente que el teletrabajo no puede ser aplicado a todas áreas ni es viable para todas las organizaciones, se debe realizar un estudio individual para cada organización de acuerdo a su actividad económica para determinar si esta modalidad de trabajo es conveniente o no para el área o la organización en la que se pretende implementar. En la actualidad se puede demostrar que en campos como la educación, los servicios, investigaciones, periodismo y desarrollo informáticos el teletrabajo es bien aplicado y funciona de manera eficiente.

Al teletrabajo se hace necesario regularlo, debido a que no hay una presencia física del trabajador en la empresa y no se aplican las disposiciones sobre jornada laboral, motivo por el cual se deben respetar los derechos y garantías de los teletrabajadores a partir de la reglamentación de la ley 1221 de 2008.

Finalmente, el Teletrabajo es una opción que debe ser analizada por las organizaciones para su implementación teniendo en cuenta los beneficios y ventajas descritas anteriormente sin que estas, vayan en contravía con los derechos del Teletrabajador.

## BIBLIOGRAFÍA

Canadian Telework Association (CTA). (2010). *Jobing*. Recuperado el 30 de noviembre de 2013, del sitio web <http://www.jobing.com.ar/2010/11/el-decalogo-del-teletrabajador/>

Cabrejas Artola, M. (s.f). *El teletrabajo*. Recuperado el 25 de marzo de 2014, del sitio web <http://www.cgriect.com/docs/TELETRABAJO-Margarita%20Cabrejas.pdf>

CM&. (2013). En Colombia existen 31.500 Teletrabajadores.

Diazgranados, L. (2012). *El teletrabajo*. Recuperado el 24 de marzo de 2014, del sitio web [http://www.urosario.edu.co/urosario\\_files/33/3335ab24-8bf8-45bf-bded-1c2cf0ae27cd.pdf](http://www.urosario.edu.co/urosario_files/33/3335ab24-8bf8-45bf-bded-1c2cf0ae27cd.pdf)

Finanzas Digital. (2013). *Finanzas Digital*. Recuperado el 30 de Noviembre de 2013, del sitio web <http://www.finanzasdigital.com/2013/07/la-tecnologia-permite-a-las-pymes-competir-con-las-grandes-empresas/>

Gaceta Laboral. (Enero de 2007). El teletrabajo en el mundo y Colombia. *Gaceta Laboral*, 13 (1).

Lovato Espin, C & Simbaña Jerez, A. (2013). *El teletrabajo como generacion de plazas de empleo y el mejoramiento de las condiciones de vida de la poblacion en Ecuador*. Consulta realizada en marzo de 2014, en el sitio web <http://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/4303/1/UPS-GT000393.pdf>

Ministerio del Trabajo República de Colombia. (s.f.). *ABC del decreto reglamentario del teletrabajo*. Recuperado el 30 de noviembre de 2013, del sitio web <file:///E:/Downloads/Abece%20del%20Teletrabajo.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2013). *Ministerio del Trabajo*. Obtenido de [http://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=1&sqi=2&ved=0CCkQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.mintrabajo.gov.co%2Fcomponent%2Fdocman%2Fdoc\\_download%2F504-guia-juridica-para-la-implementacion-](http://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=1&sqi=2&ved=0CCkQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.mintrabajo.gov.co%2Fcomponent%2Fdocman%2Fdoc_download%2F504-guia-juridica-para-la-implementacion-)

del-

teletrabajo.html&ei=LuGaUseiNluMkAerIIHAAg&usg=AFQjCNGhFQm4yy7y7aOMypDYIc1ZmnipNA&bvm=bv.57155469,d.eW0

MinTIC. (s.f). *Libro Blanco: El ABC del Teletrabajo en Colombia*. Tercera version. Consulta realizada en abril de 2014, en el sitio web [http://teletrabajo.8manos.in/wp-content/uploads/2013/11/LIBRO\\_COMPLETO\\_BLANCO-ALTA.pdf](http://teletrabajo.8manos.in/wp-content/uploads/2013/11/LIBRO_COMPLETO_BLANCO-ALTA.pdf)

MinTIC. (2014). *MinTIC inicia el plan eje acelera*. Consulta realizada en abril de 2014, en el sitio web <http://www.mintic.gov.co/portal/604/w3-article-5560.html>

MinTIC. (2014). Colombianos con discapacidad visual ya pueden descargar gratis software lector de pantalla. Consulta realizada en abril de 2014, en el sitio web <http://www.mintic.gov.co/portal/604/w3-article-5139.html>

Martinez Sanchez, A. Perez Perez, M. De Luis Carnicer, M & Vela Jimenez, M. *analisis del impacto del teletrabajo en el medio ambiente urbano*. Consulta realizada en marzo de 2014, en el sitio web <file:///E:/Downloads/dcart.pdf>

Mariana, G. (2007). Salud Ocupacional y Teletrabajo. *Ciencia & Trabajo* (25), 85-88.

Santamaría, L. (s.f.). *Colombia Digital*. Obtenido de <http://colombiadigital.net/entorno-digital/articulos-de-contexto/item/1939-teletrabajo-incluyente-otra-manera-de-ver-la-discapacidad.html>

Vargas, M. A. (2013). *LR la República*. Obtenido de [http://www.larepublica.co/economia/una-persona-gasta-m%C3%ADnimo-tres-horas-diarias-en-sus-desplazamientos-laborales\\_37601](http://www.larepublica.co/economia/una-persona-gasta-m%C3%ADnimo-tres-horas-diarias-en-sus-desplazamientos-laborales_37601)

[http://teletrabajo.8manos.in/wp-content/uploads/2013/11/LIBRO\\_COMPLETO\\_BLANCO-ALTA.pdf](http://teletrabajo.8manos.in/wp-content/uploads/2013/11/LIBRO_COMPLETO_BLANCO-ALTA.pdf)