

**EL TELETRABAJO EN COLOMBIA, DESARROLLO Y AUGE
EN ÉPOCA DE PANDEMIA COVID-19**

**Requisito para optar al título de
Especialista en Alta Gerencia**

Documento elaborado por

William Fernando Pongutá Castro

Código 5201806

Tutor de Seminario de Grado

Catherine Ninoska Guevara Garzón

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
ESPECIALIZACIÓN EL ALTA GERENCIA
BOGOTÁ D.C. COLOMBIA**

2020

Tabla de contenido

1. Resumen	3
1.1. Palabras Clave	3
2. Abstract	3
2.1 Key words	4
3. Metodología utilizada	5
4. Introducción	6
5. Reseña histórica	7
6. Contexto internacional	9
6.1 Estados Unidos	9
6.2 Europa	10
6.2.1 España	11
7. Contexto nacional	13
7.1 Impacto por el COVID-19	14
7.2 Comportamiento del teletrabajo en Colombia	14
8. Conclusiones	17
9. Referencias	18

1. Resumen

Entiéndase como teletrabajo al desarrollo de actividades laborales por fuera de la ubicación habitual de la compañía donde generalmente es el lugar de residencia del trabajador, su nombre tiene como origen los Estados Unidos de América, contemplada por primera vez hace más de 47 años a raíz de la crisis del petróleo del 1973, donde nació la necesidad de desarrollar el trabajo sin embargo en Colombia no es sino hasta el año 2008 cuando se reglamenta esta nueva modalidad de trabajo por el Gobierno Nacional, sin desconocer su existencia en el mercado laboral de manera previa a su reglamentación.

De allí la importancia de conocer cuál fue el origen y cuál ha sido el desarrollo de esta modalidad de trabajo y aún más adoptada de manera obligatoria por las organizaciones como consecuencia de la intervención de agentes externos de las compañías que es la pandemia ocasionada a nivel mundial por el COVID-19 donde por supuesto Colombia no estuvo exento de esta afectación, conociendo cuáles fueron los cambios internos a nivel organizacional tanto políticas como cambios en la cultura de las empresas para poder adoptar esta nueva modalidad de manera masiva, imprevista e improvisada por las organizaciones, sin contar de manera previa con una planificación que permitiera realizar la transición de manera controlada.

1.1. Palabras Clave

Adaptación, Normativa, Organizaciones, Pandemia y Teletrabajo

2. Abstract

Teleworking is understood as the development of work activities outside the usual location of the company where the worker's place of residence is generally, its name originates from the United States of America, contemplated for the first time more than 47 years ago as a result of The 1973 oil crisis, where the need to develop work was born, however in Colombia it was not until 2008 when this new modality of work was regulated by the National Government, without previously ignoring its existence in the labor market to its regulation.

Hence the importance of knowing what was the origin and what has been the development of this work modality and even more obligatory adopted by organizations as a result of the intervention of external agents of the companies that is the pandemic caused worldwide by COVID-19 where of course Colombia was not exempt from this affectation, knowing what were the internal changes at the organizational level, both political and changes in the culture of the companies to be able to adopt this new modality in a massive, unforeseen and improvised way by the organizations, without previously having a planning that would allow the transition to be carried out in a controlled manner.

2.1 Key words

Adaptation, Organizations, Pandemic, Regulations and Telework

3. Metodología utilizada

El presente documento es realizado a través de la metodología cualitativa con análisis documental.

4. Introducción

En el presente documento veremos el origen de la modalidad del teletrabajo en el mundo y en Colombia, cuáles fueron los detonantes o problemáticas que llevaron a que surgiera la necesidad de evaluar otra alternativa diferente a trabajo presencial en los lugares habituales de trabajo y como fue el desarrollo de esta metodología en los principales países del mundo, de qué manera se ha reglamentado y que llevó en la época actual a que esta forma de trabajo se masificara y se convirtiera en la mayoría de las organizaciones donde solo existía como una opción a transformarse en una alternativa obligatoria, sin imaginar que funcionaria tan bien o mejor como si se realizara de las formas tradicionales.

Uno de los objetivos del presente documento es dar a conocer de qué manera ha impactado ya sea positiva como negativamente el desarrollo del objeto social de las compañías, esto sin perder el liderazgo de equipos de trabajo y el cumplimiento de metas organizacionales, tomando las experiencias corporativas como punto de partida para crear procedimientos prácticos y objetivos para implementar y mejorar la productividad de las corporaciones y el clima laboral.

La capacidad de adaptación de las organizaciones en tiempos de crisis permite que se puedan mantener las organizaciones a flote, esto junto con los grandes avances tecnológicos en términos de conectividad y desarrollo, permiten que cada vez existan menos barreras para transmitir información y abrir canales de comunicación que conecten al cliente o usuario con cualquier tipo de producto, bien o servicio.

5. Reseña histórica

La definición etimológica del término teletrabajo, viene de la raíz griega *thele* que es definido como lejanía o distancia y trabajo del latín *tripalium*. (Etimologías de Chile, 2020); De acuerdo a la Real Academia Española, el teletrabajo es la función que se realiza desde una locación fuera de la habitual, donde son utilizadas las tecnologías de información para el desempeño normal de las labores encomendadas (Real Academia Española RAE, 2020). Según la Organización Internacional del Trabajo OIT el teletrabajo es:

“...la forma de trabajo que se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina. Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TICs) hacen posible esta separación facilitando la comunicación.” (Reasonwhy, 2020).

Este término que fue acuñado por primera vez y como lo conocemos hoy en día en el año 1973 por Jack Nilles, quien es un físico que laboró en la National Aeronautics and Space Administration - NASA, y trabajó como consultor del gobierno de los Estados Unidos en los periodos de los presidentes John F. Kennedy (1961-1963) y Lyndon B. Johnson (1963-1969) (Digital Library Biography, 2020), quien utilizó por primera vez esta denominación a raíz de la crisis del petróleo de ese mismo año (1973), que a su vez generó una crisis en el suministro de combustible, que generó un fuerte efecto inflacionario, impulsada por la Organización de Países Exportadores de Petróleo OPEP, de suspender el suministro del crudo a aquellos países occidentales que apoyaron a Israel en la guerra de Yom Kippur (Cabia, s.f.).

Fue allí cuando el físico Jack Nilles, desarrolló un estudio denominado *Telecommunications-Transportation Tradeoff* (1976), donde planteaba el “telecommuting” (teletrabajo al español), como una alternativa para el ahorro de combustible que desincentivaría la demanda de Estados Unidos de petróleo de oriente así como la optimización de recursos no renovables, llevando el trabajo al trabajador, cambiando la manera tradicional en la que se desarrolla el trabajo, utilizando la metodología de interconectar estaciones de trabajo remotas cercanas a la sede principal de la

compañía. (Joric, 2020), a partir de este punto Nilles es conocido como el padre del teletrabajo y lo largo de su trayectoria desarrolló y evaluó esta metodología de trabajo en diferentes organizaciones y en reconocidas compañías privadas y gubernamentales a nivel mundial.

En 1979 el economista Frank W. Schiff quien para ese entonces era el jefe de del comité de desarrollo económico, publicó en el reconocido diario americano “*the Washington post*”, un artículo titulado “*Trabajar en casa puede ahorrar gasolina*” (*Working at Home Can Save Gasoline*) partiendo del mismo precedente planteado por Nilles, donde invitaba a considerar la posibilidad de trabajo flexible desde el hogar para el ahorro de combustible, justificando su planteamiento con base en los grandes avances tecnológicos de la industria para la época, donde la fuerza física ya no era un factor determinante y relevante para el desarrollo de las actividades propias de un trabajo, trasladando la prioridad de las laborales a tareas profesionales, técnicas y administrativas que no requerían la presencia del trabajador en su lugar habitual contemplando algunas profesiones como programadores, ingenieros, contadores, médicos, abogados entre otras , donde podían realizar sus funciones con dispositivos de control remoto o como se conocen hoy en día computadores portátiles y equipos móviles.

Sin embargo Frank W. Schiff va más allá, en este artículo publicado hace más 40 años, describe lo que actualmente se está viviendo en el día a día, invitando a contemplar la posibilidad del trabajo desde casa, identificado algunos beneficios que tendría el trabajador en el ámbito social y personal al compartir más espacios con su núcleo familiar y seres queridos del trabajador, eliminando así tiempo y recursos económicos en largos desplazamientos, aumentando así la productividad de los trabajadores. (*Working at Home Can Save Gasoline*, 1979).

Desde la publicación del artículo en este importante diario la idea de teletrabajo se popularizó y tuvo una gran acogida y aceptación, llevándose a cabo la primera conferencia relacionada con esta modalidad en el año 1980. (ALLIED TELECOM, 2016); una de las primeras referencias plasmadas en un libro fue hecha por Alvin Toffler (1928-2016) en ese mismo año, quien en su libro “*La tercera ola*”, pronostica una modalidad de trabajo desde el hogar soportada en las nuevas tecnologías electrónicas dando una relevancia importante al hogar como centro de una sociedad (Valencia Catunta, 2018), nada alejado de la nueva realidad.

6. Contexto internacional

6.1 Estados Unidos

Los primeros acercamientos reales con esta modalidad de empleo se presenta sobre la década de los 90's, donde el gobierno americano inicia con un proyecto piloto interagencial de teletrabajo para descentralizar actividades fuera de las agencias (entes gubernamentales), que fue respaldado en 1996 con la promulgación de la Iniciativa Nacional de Teletrabajo, iniciativa que involucraba a las agencias gubernamentales donde permitía la posibilidad a los empleados de disfrutar los beneficios de un día en casa con trabajo flexible (Pasini, 2018).

No es si no hasta el 9 de diciembre del 2010, bajo el mandato del presidente Barack Obama donde el gobierno de los Estados Unidos expide la Ley 111-292 de mejora del teletrabajo, con el objetivo principal de impulsar y regular esta nueva forma de trabajo dentro de la administración, garantizando una mayor flexibilidad y gestión del talento humano, permitiendo un equilibrio entre la vida laboral y la vida personal, en ella establece que cada una de las agencias gubernamentales deben crear las políticas y procedimientos necesarios conforme a esta Ley, para que los colaboradores seleccionados realizaran el desempeño normal de sus funciones desde la distancia haciendo uso y aprovechamiento de la tecnología para este fin, incorpora esta nueva modalidad al Plan de Continuidad de Operaciones (COOP – siglas en ingles), define responsabilidades y deberes tanto del empleado como del empleador e involucra a las demás agencias gubernamentales para que brinden todo el apoyo necesario para que esta iniciativa se fortalezca. (Telework.gov, 2010).

Con la llegada del COVID-19 al continente americano sobre marzo de 2020, pandemia que generó una emergencia de salubridad que está afectado a todo el globo, que modifico de manera definitiva la manera en la que se llevaba el día a día y donde llegó con gran fuerza a Estados Unidos país donde se registran más casos de contagio a nivel mundial con una cifra superior a los 7,4 millones de contagios y alrededor de 210 mil fallecimientos, cifras que motivaron a las compañías norteamericanas a cambiar su metodología de desarrollo del trabajo de la gran mayoría de sus colaboradores.

Según un estudio de la Escuela Sloan de Administración del prestigioso Instituto de Tecnología de Massachusetts (MIT – siglas en ingles), realizado sobre una muestra de una cifra superior a 50.000 personas, se identificó que un tercio de la fuerza laboral entre los meses de febrero a mayo de 2020 (en pleno auge de la pandemia), pasaron de la modalidad tradicional de trabajo (trabajo en sitio) a la metodología de teletrabajo, llevado estos datos a cifras reales se estima que el 35,2% de los empleados que acudían a su sitio de trabajo habitual, cambiaron de modalidad al teletrabajo, sumado a la cifra ya existente de trabajadores que se encontraban en esta modalidad antes de la pandemia que se estimaba se encontraba sobre el 15% de los ciudadanos norteamericanos empleados, consolidando un total de personas en teletrabajo en 50,2%, la porción restante, es decir el 37,1% seguía trasladándose a su lugar habitual de actividades y el 12,7% lo habían suspendido, despedido o no se encontraba trabajando. (INFOBAE, 2020).

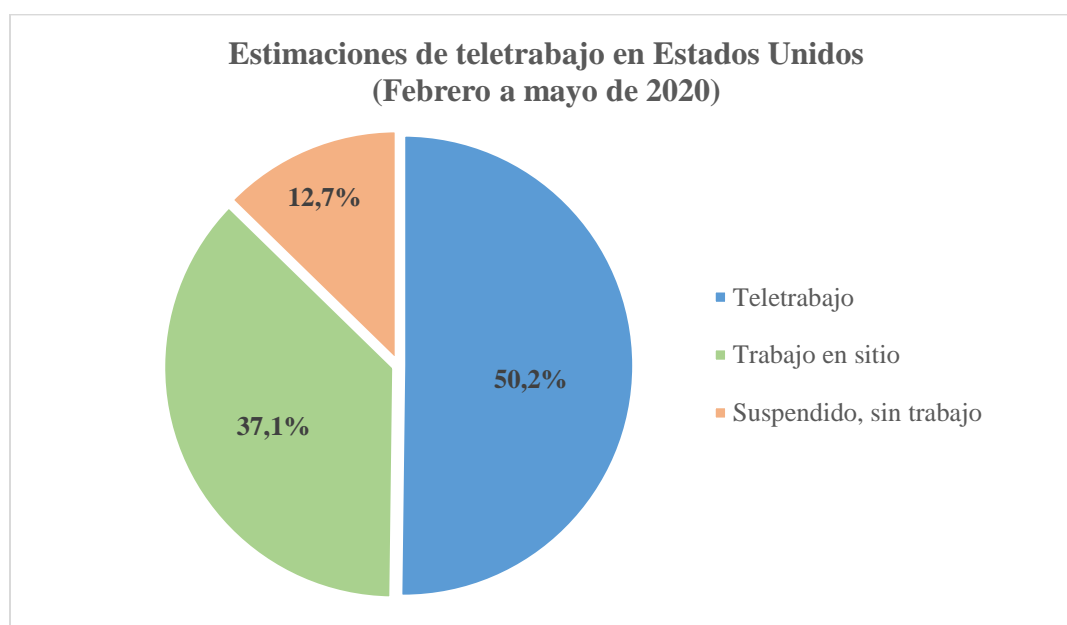


Ilustración 1 / Origen propio / Fuente de datos Infobae.com

6.2 Europa

El 16 de julio de 2002, fue suscrito el acuerdo Marco Europeo sobre el teletrabajo, donde fueron convocadas varias asociaciones europeas como la Confederación Europea de Sindicatos – (ETU, siglas en ingles), entidad que asocia a más de sesenta millones de trabajadores distribuidos en los 35 países europeos que hacen parte de esta agremiación; también hizo parte la Unión Europea del Artesano de la mediana y pequeña empresa (UNICE, siglas en ingles), y el Centro Europeo de

la Empresa Pública hoy conocida como el Centro Europeo de la Empresa Pública y de Empresas de interés Económico General. Estas tres asociaciones crearon, entidades que hacen parte de la Unión Europea, suscribieron el acuerdo Marco Europeo donde quedó tipificada la definición de esta modalidad y ámbito de aplicación de teletrabajo, las condiciones, de igual manera fueron contemplados los lineamientos específicos sobre Habeas Data o protección de datos, así como los aspectos relacionados sobre la dotación de equipo e implementos de trabajo, obligaciones sobre la seguridad social del empleado y derechos para asociación y agremiación, equiparando a todos aquellos trabajadores que hiciesen parte de esta nueva modalidad similar a la de los trabajadores tradicionales. (Acuerdo Marco sobre Teletrabajo, 2005).

6.2.1 España

En el año 2006 el gobierno español en cabeza de su presidente José Luis Zapatero Rodríguez, elaboran un ambicioso proyecto denominado Plan Concilia donde se buscaba establecer y favorecer un equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar de los empleados del gobierno español, entre otros beneficios de tipo laborales en casos de fuerza mayor y licencias, en este proyecto se incluía por primera vez una propuesta sobre la flexibilización de la jornada laboral de trabajo, sin embargo fue necesario esperar hasta el año 2012 para que se realizara un ajuste de fondo que modificara el Estatuto de trabajadores (Compilado de normas y documentos Oficiales que regulan el trabajo en España – creado en 1980) más específicamente el Artículo 13 donde por primera vez se incluir la figura expresa del teletrabajo o llamado trabajo a distancia en este país, como forma legal para el desarrollo de funciones desde un lugar diferente a la compañía que garantizaba los mismos derechos sobre los que prestaban servicios en las instalaciones de la empresa y se dictan otras disposiciones respecto a derechos de agremiación y seguridad social. (Gobierno Español, 2015).

El 1 de marzo del año 2019, fue expedido el Decreto Real 6/2019, que ajustaba el artículo 8 del Estatuto de los trabajadores, modificando su contenido a partir de la fecha de expedición de esta reglamentación, otorgándole el derecho a un trabajador de decir optar por la posibilidad de seleccionar su modalidad de trabajo (presencial a distancia), esto siempre y cuando las horas destinadas para el desarrollo de sus actividades no se vieran mermadas o disminuidas, logrando con ello un equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, dándole un rol de negociador al empleador que evaluara la propuesta permitiendo dar su juicio positivo o negativo y este último

siempre y cuando cuente con las razones de fuerza mayor necesarias para respaldar denegación de la petición interpuesta por el trabajador. (Cuestiones laborales, 2020). Esta iniciativa garantiza una total transparencia y legalidad sobre todo el proceso de petición, sin existir un papel autoritario por parte del empleador.

España a raíz de la afectación de la pandemia por el COVID-19, donde llegó con gran fuerza a este país dejando una cifra de contagios superior a los 848 mil casos y más de 32.600 muertes a raíz de ello, ocupando actualmente el séptimo lugar a nivel mundial, (Google Noticias, 2020), por esta razón las medidas para tratar de contener la pandemia y no permitir que las cifras siguieran en un aumento exponencial fue la opción de aislamiento preventivo para mitigar los contagios enviando una clara señal a las compañías españolas para optar por la modalidad de teletrabajo para los empleados de las compañías.

Según un estudio realizado por el Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas donde se fue realizado un análisis sobre la incidencia del teletrabajo en España, teniendo en cuenta las variables por sectores económicos, profesiones y edades, tomando como muestra la población laboralmente activa, cuya cifra es superior a los 4,4 millones de personas, se evidencia el incremento de la modalidad de teletrabajo, donde solo para el año 2019 esta cifra estaba ubicada en 4,8% de los ocupados y para el año 2020 en lo que va corrido del año la cifra se ubica en el 34%, con una alta incidencia y en gran parte por la pandemia generada por el COVID_19, cifras que representan un incremento del 85,88% del año 2020 respecto al 2019 y que se espera continúe a la alza hasta tanto la pandemia no se contenga de manera definitiva, (CincoDías.elpais.com, 2020), situación que es poco probable para los meses venideros, conforme las cifras de contagio sigan en aumento.

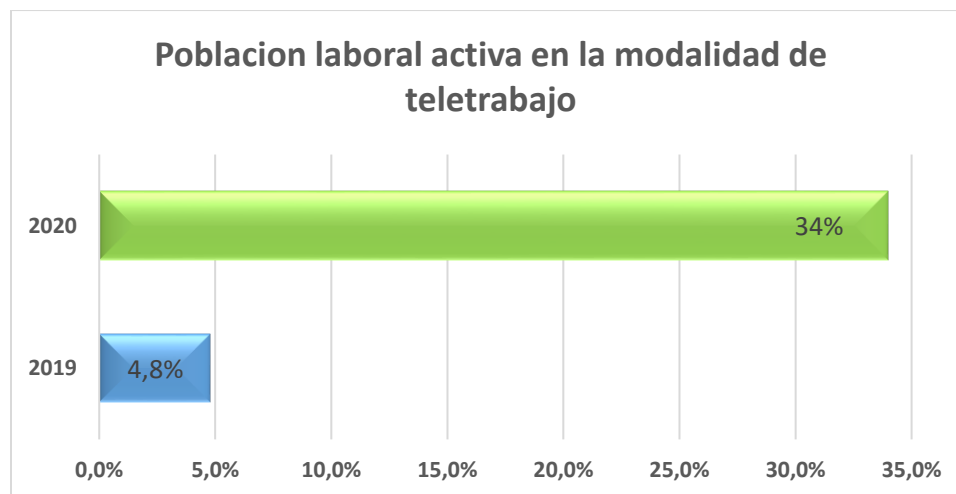


Ilustración 2/Origen del autor /Fuente Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas

7. Contexto nacional

En Colombia con la expedición de la Ley 1221 de 2008 el Gobierno Nacional buscó regular y promover el teletrabajo, reconociendo esta modalidad como un nuevo elemento de generación de empleo a través del uso de las herramientas de tecnología e información, define el teletrabajo como modo de organización laboral y establece tres modalidades para que funcione esta nueva metodología de trabajo, la primer característica son aquellos trabajadores autónomos que escogen un lugar fijo diferente a la organización para el desarrollo de sus funciones, acudiendo a la sede principal de la compañía solo en ocasiones excepcionales, la segunda son los trabajadores móviles que no cuentan con un lugar determinado de trabajo teniendo como herramienta principal el uso de las tecnologías de información y comunicación y la tercer modalidad los trabajadores suplementarias que laboran el 50% de su jornada en el sitio habitual y el otro 50% en teletrabajo y así como en Estados Unidos y España, el gobierno colombiano equipa con los mismos derechos al empleado en teletrabajo con el trabajador que se encuentra en sitio respecto a derechos de asociación, garantías en temas de seguridad social, salud ocupacional y beneficios del sistema de subsidio familiar. (Gobierno Colombiano, 2008).

Sin embargo, hasta el año 2012 con la expedición del Decreto reglamentario 0884, que reglamentaba la Ley 1221 de 2008, se dictan disposiciones especiales sobre las condiciones laborales específicas que debe tener el teletrabajo respecto a la forma contractual, regulando horarios y jornadas laborales, condiciones tecnológicas para el desempeño de funciones de manera

óptima, equidad de beneficios respecto a la remuneración, así como el acceso a planes de formación, capacitación y establece obligaciones de las administradoras de riesgos profesionales, hoy riesgos laborales para que sean creados los mecanismos necesarios para la promoción y prevención de normas concordantes con los aspectos relativos a higiene y seguridad laboral (Gobierno Colombiano, 2012), esto con el fin de prevenir enfermedades de origen laboral, este mismo decreto se crea una comisión especial denominada Comisión Asesora del Teletrabajo, organismo compuesto por miembros del Ministerio de Trabajo y Ministerio de las TIC, cuya función especial es brindar asesoría a las entidades gubernamentales y privadas para una correcta implementación de políticas y lineamientos de teletrabajo en sus organizaciones, así como los beneficios que puede traer consigo en el ámbito productivo y de clima laboral. (Gobierno Colombiano, 2012).

7.1 Impacto por el COVID-19

Con la llegada de la pandemia por el COVID-19, Colombia resultó muy afectado con una rápida propagación que abarcó precipitadamente el territorio nacional y donde a la fecha se siguen presentando altos números de contagio; actualmente Colombia se ubica en la quinta posición a nivel mundial con más de 886 mil casos confirmados y una cifra de fallecidos que rebasa las 27 mil personas, cifras que ubican a Colombia por encima de naciones como España (7° lugar), Francia (11° lugar) y Reino Unido (12° lugar). (Google Noticias, 2020).

7.2 Comportamiento del teletrabajo en Colombia

Según datos del Estudio de Penetración del Teletrabajo en empresas colombianas desarrollado por el Ministerio de Tecnologías de Información y Comunicación MINTIC, para el año 2018 el número de trabajadores que se encontraban en la modalidad de teletrabajo se encontraba sobre un poco más de 122 mil trabajadores que vinculaba a más de 12.900 empresas y de acuerdo a estimaciones por parte de este mismo Ministerio, para el año 2019 las personas vinculadas a través de esta modalidad estaba cercana a las 300 mil personas y a raíz de la afectación de la cotidianidad económica y laboral por el COVID-19, esta cifra está muy cercana a los 2 y 3 millones de trabajadores. (Ministerio de Tecnología, Información y Comunicación, 2020).

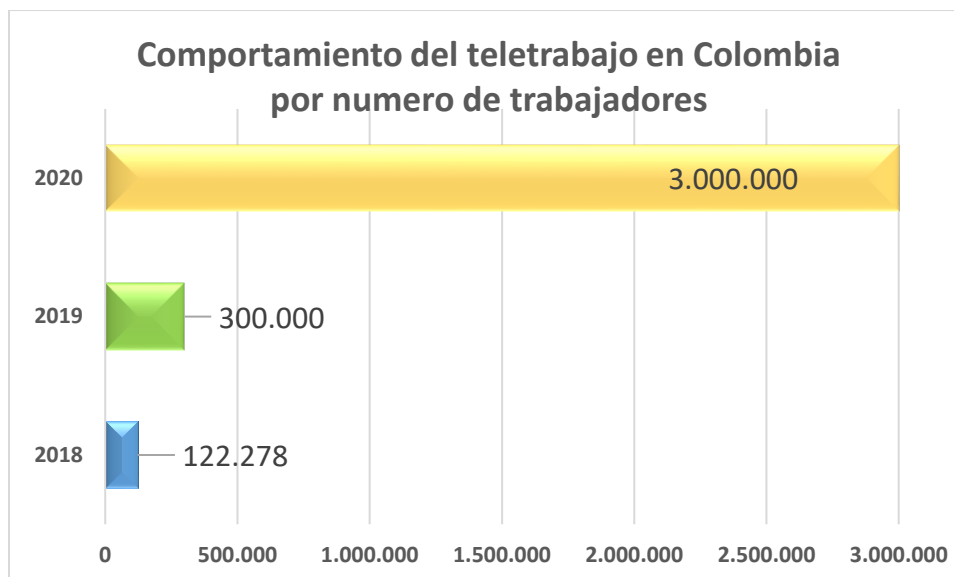


Ilustración 3/ Origen autor /Fuente: WWW.MINTIC.GOV.CO

Cifras que son respaldadas por los presentes análisis sobre el sector financiero, tomando como uno de los ejemplos el Banco Finandina, donde el 90% de los empleados alrededor de 800 personas se encuentran en teletrabajo, esto respaldado por grandes esfuerzos en infraestructura tecnológica que permiten que se pueda presentar de manera más fácil la transición del trabajo en sitio al teletrabajo junto con la cultura organizacional propia de la compañía sin que se pierda el acceso a los servicios financieros otorgados por esta entidad financiera . (Amaya, Banco Finandina implementó teletrabajo a 90% de sus empleados por la pandemia, 2020).

Bancolombia por su parte empezó implementando un programa piloto de teletrabajo en el año 2012 con solo 30 empleados, para el año 2019 ya contaban con 3.300 trabajadores y para el presente año el pico alcanzó los 19.500 empleados que llegaron a desempeñar sus labores desde sus hogares, trayendo consigo excelentes beneficios para los empleados, equilibrando su vida laboral con la vida personal y familiar. (Rubio, 2020).

Si bien es cierto las compañías no tuvieron otra alternativa que enviar a sus trabajadores casa, muchas no estaban preparadas para dar este paso ya sea por sus limitaciones económicas tecnológicas o de infraestructura, nadie se imaginó que esta directriz de confinamiento ordenada por el gobierno nacional a mediados del mes de marzo de 2020, sería mayor a los 15 días

establecidos como primera media y que se alargarían por más de cuatro meses a raíz del contagio masivo de los ciudadanos y el incremento de víctimas mortales que hasta el día de hoy se sigue presentando debido a la falta de controles estrictos y a la sensibilización de la población de contemplar esta pandemia como una amenaza real que puede traer graves consecuencias.

Al inicio de la pandemia y el confinamiento muchas organizaciones sobre todo de producción les costó demasiado enviar a sus trabajadores a casa con la obligación de garantizarles el pago de salarios y aportes a la seguridad social y parafiscales, una carga demasiado alta para pequeñas y medianas empresas que es aceptable siempre y cuando se generen ingresos, pero con las limitaciones que llevó la pandemia al cierre total de locales comerciales y confinamientos definitivo, rápidamente los recursos y flujo de caja se vio disminuido tomando decisiones desesperadas como pago de vacaciones acumuladas, adelanto de vacaciones y pago de prima de servicios anticipada, esto para las empresas que podían darse el lujo de hacerlo, pero para muchas otras desafortunadamente se vieron obligadas a cesar definitivamente tanto sus actividades como los contratos de los trabajadores, afectando los ingresos familiares de muchos hogares y donde ni siquiera fue contemplada una alternativa como el teletrabajo.

Dichas decisiones se vieron reflejadas en el incremento histórico de los índices de desempleo llegando a su pico en el mes de julio de 2020 alcanzando su máximo histórico de los últimos años ubicándose en el 20,2% (Amaya, Banco Finandina implementó teletrabajo a 90% de sus empleados por la pandemia, 2020), un incremento del 88,78% respecto al mismo periodo del año 2019, que se estableció en el 10,4%; para el mes de agosto de 2020 el Departamento Nacional de Estadística – DANE, informo que la cifra del desempleo para este mes disminuyó en 3,4 puntos porcentuales ubicándose en el 16,8% (DANE, 2020), lo que refleja una leve reactivación económica entendiendo que las medidas de confinamiento resultan ineficientes siempre y cuando existan tantas brechas sociales que obliguen a la gente a salir de sus casas para buscar un sustento para sus hogares.

8. Conclusiones

Los países analizados tardaron aproximadamente más de 6 años en promedio, desde los primeros pronunciamientos legales, para poder iniciar los primeros planes pilotos para una implementación definitiva, lo que puede dar a entender el poco interés de las naciones por poner en marcha esta nueva política que revolucionaría el mercado laboral, sumado a la poca confianza por parte de los empresarios y grandes compañías, con el temor de no tener el control sobre los empleados que hagan parte de esta metodología y que su productividad pueda estar mermada.

Existe un común denominador tanto en la reglamentación norteamericana, europea, española y colombiana, en lo que respecta a la igualdad de derechos de los trabajadores en la modalidad de teletrabajo, respecto a los empleados que se desempeñan de manera tradicional en sitio para que se encuentren en las mismas condiciones y que el único elemento diferenciador sea el lugar de trabajo.

La nueva realidad de nuestra cotidianidad nos ha obligado a tomar decisiones drásticas, cambiar de manera repentina la forma habitual en la que trabajamos da fe de la capacidad de adaptación que se tienen respecto a las adversidades presentadas, ajustándonos y amoldándonos a cualquier situación por difícil que parezca.

9. Referencias

- Acuerdo Marco sobre Teletrabajo. (17 de 05 de 2005). *Summaries of EU Legislation - Teletrabajo*. Recuperado el 09 de Octubre de 2020, de eur-lex.europa.eu/legal-legislation: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131>
- ALLIED TELECOM. (14 de Enero de 2016). *The History of Telecommuting*. Recuperado el 04 de Septiembre de 2020, de alliedtelecom.net Web Site: <https://www.alliedtelecom.net/the-history-of-telecommuting/#:~:text=The%20term%20%E2%80%9Ctelecommuting%E2%80%9D%20was%20first,and%20the%20phrase%20was%20born.>
- Amaya, J. S. (1 de Abril de 2020). *Banco Finandina implementó teletrabajo a 90% de sus empleados por la pandemia*. Recuperado el 10 de Octubre de 2020, de La República, actualidad: <https://www.larepublica.co/finanzas/banco-finandina-implemento-teletrabajo-a-90-de-sus-empleados-por-la-pandemia-2986547>
- Amaya, J. S. (31 de Agosto de 2020). *Desempleo en Colombia subió a 20,2% y 4,15 millones de personas perdieron su trabajo*. Recuperado el 10 de Octubre de 2020, de La República /economía: <https://www.larepublica.co/economia/resultados-de-la-tasa-de-desempleo-de-julio-de-2020-en-colombia-segun-el-dane-3053149>
- Cabia, D. L. (s.f.). *Crisis del petróleo de 1973*. Recuperado el 03 de Octubre de 2020, de Economipedia Web Site: <https://economipedia.com/definiciones/crisis-del-petroleo-1973.html>
- Cincodías.elpais.com. (6 de Mayo de 2020). *La incidencia del teletrabajo en España pasa del 5% al 34% durante la pandemia*. Recuperado el 9 de Octubre de 2020, de Cincodías.elpais economía: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/05/05/economia/1588694657_002760.html
- Cuestiones laborales. (6 de Marzo de 2020). *Cambiar y adaptar el horario para conciliar la vida laboral y familiar*. Recuperado el 9 de Octubre de 2020, de Contenido laboral / Web site: <https://www.cuestioneslaborales.es/cambiar-adaptar-horario-conciliar-la-vida-laboral-familiar/>
- DANE. (Septiembre de 2020). *Gran encuesta integrada de hogares (GEIH) Mercado laboral*. Recuperado el 10 de Octubre de 2020, de DANE.GOV.CO - Web site: [https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo#:~:text=Para%20el%20mes%20de%20agosto,anterior%20\(10%2C8%25\).](https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo#:~:text=Para%20el%20mes%20de%20agosto,anterior%20(10%2C8%25).)
- Diazgranados, L. A. (2020). *El teletrabajo*. Recuperado el 24 de Septiembre de 2020, de Universidad del Rosario. web site: https://www.urosario.edu.co/urosario_files/PortalUrosario/33/3335ab24-8bf8-45bf-bded-1c2cf0ae27cd.pdf
- Digital Library Biography. (2 de September de 2020). *Library Biography Jack Nilles*. Obtenido de Digital Library Biography Web Site:

<https://docuver.se/mirrors/www.mediamente.rai.it/mmold/english/bibliote/biografi/n/nille s.htm.html>

Enter.co. (10 de Noviembre de 2011). *Teletrabajo: una realidad en Colombia, con todas las de la ley*. Recuperado el 24 de Septiembre de 2020, de Enter.co Web. Site.:
<https://www.enter.co/productividad/teletrabajo-una-realidad-en-colombia-con-todas-las-de-la-ley/>

Etimologias de Chile. (3 de Octubre de 2020). *Información sobre Teletrabajo*. Recuperado el 04 de Octubre de 2020, de Etimologiasdechile.net Web Site:
[http://etimologias.dechile.net/?teletrabajo#:~:text=La%20palabra%20teletrabajo%20\(uso%20de,tortura%20hecho%20con%20tres%20palos%22.](http://etimologias.dechile.net/?teletrabajo#:~:text=La%20palabra%20teletrabajo%20(uso%20de,tortura%20hecho%20con%20tres%20palos%22.)

Gobierno Colombiano. (16 de Julio de 2008). *Ley 1221 de 2008*. Recuperado el 101 de Octubre de 2020, de Mintic.gov.co Web site: https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3703_documento.pdf

Gobierno Colombiano. (30 de Abril de 2012). *Decreto 0884 de 2012*. Recuperado el 10 de Octubre de 2020, de Ministerio del Trabajo:
https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36491/decreto_0884_de_2012.pdf/317004d2-cb38-5088-b719-5ed047bec077

Gobierno Español. (23 de Octubre de 2015). *Estatuto de los trabajadores España*. Recuperado el 5 de Octubre de 2020, de supercontable.com, Documentos:
https://www.supercontable.com/informacion/laboral/Articulo_13.Real_Decreto_Legislativo_2-2015-_de_23_.html#:~:text=de%20los%20Trabajadores-,Art%C3%ADculo,Trabajo%20a%20distancia.&text=Los%20trabajadores%20a%20distancia%20tendr%C3%A1n,el%20mismo%20de%20man

Google Noticias. (9 de Octubre de 2020). *News.google.com/covid19*. Recuperado el 9 de Octubre de 2020, de Coronavirus COVID-19: <https://news.google.com/covid19/map?hl=es-419&gl=US&ceid=US%3Aes-419>

INFOBAE. (3 de Julio de 2020). *La mitad de la fuerza laboral de EEUU hace teletrabajo y todo indica que seguirá así luego de la pandemia*. Recuperado el 4 de Octubre de 2020, de INFOBAE, noticias Estados Unidos:
<https://www.infobae.com/america/eeuu/2020/07/03/la-mitad-de-la-fuerza-laboral-de-eeuu-hace-teletrabajo-y-todo-indica-que-seguira-asi-luego-de-la-pandemia/>

Joric, C. (21 de Mayo de 2020). *El teletrabajo nació de otra crisis*. Recuperado el 04 de Octubre de 2020, de La Vanguardia Web site:
<https://www.lavanguardia.com/historiayvida/historia-contemporanea/20200521/481297391719/teletrabajo-covid19-crisis-petroleo-sociedad-consumo.html>

La información. (28 de Agosto de 2020). *Los bancos aprovechan los nuevos tiempos y avanzarán en el teletrabajo*. Recuperado el 24 de Septiembre de 2020, de La informacion/Empresas

web site: <https://www.lainformacion.com/empresas/bancos-aprovechan-nuevos-tiempos-avanzaran-teletrabajo/2808977/>

Ministerio de Tecnología, Información y Comunicación. (30 de Abril de 2020). *El Teletrabajo, una modalidad laboral que crece en Colombia*. Recuperado el 10 de Octubre de 2020, de MINTIC, Sala de prensa: <https://www.mintic.gov.co/portal/inicio/Sala-de-Prensa/Noticias/135759:El-Teletrabajo-una-modalidad-laboral-que-crece-en-Colombia>

Pasini, R. (01 de Octubre de 2018). *Una historia del teletrabajo: explicación de la evolución del trabajo remoto*. Recuperado el 04 de Octubre de 2020, de virtualvocation Web Site: <https://www.virtualvocations.com/blog/telecommuting-job-search-help/history-of-telecommuting-remote-work/>

Real Academia Española RAE. (2020). *Diccionario de la lengua española*. Recuperado el 02 de Octubre de 2020, de Real Academia Española - Web site: <https://dle.rae.es/teletrabajo>

Reasonwhy. (03 de March de 2020). *Buceamos en el origen y el concepto de Teletrabajo*. Recuperado el 04 de Octubre de 2020, de Reasonwhy Web Site: <https://www.reasonwhy.es/actualidad/teletrabajo-concepto-historia-legislacion-espana>

Rubio, P. A. (16 de Septiembre de 2020). *Bancolombia recordó que esta apuesta comenzó con un piloto de 30 personas, pero se fortaleció con la coyuntura del covid-19*. Recuperado el 10 de Octubre de 2020, de La Republica Web Site: <https://www.larepublica.co/finanzas/mas-de-6000-empleados-de-bancolombia-terminaran-el-ano-con-esquemas-flexibles-de-trabajo-3061204>

Teletrabajo.gov.co. (2020). *Qué es el Teletrabajo y cuáles son sus modalidades*. Recuperado el 24 de Septiembre de 2020, de Sala de prensa: <https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-75151.html>

Telework.gov. (2010). *Telework Enhancement Act*. Recuperado el 4 de Octubre de 2020, de Telework Legislation web Site: <https://www.telework.gov/guidance-legislation/telework-legislation/telework-enhancement-act/>

Universidad Estatal de Costa Rica. (28 de Enero de 2019). *Programa de Teletrabajo*. Recuperado el 24 de Septiembre de 2020, de UNED Web Site: <https://www.uned.ac.cr/viplan/teletrabajo/que-es-teletrabajo/historia#:~:text=En%20el%20a%C3%B1o%202008%2C%20Colombia,modalidad%20laboral%20en%20el%20pa%C3%ADs.&text=En%20el%20a%C3%B1o%202015%20el,m%C3%A1s%20oportunidades%20a%20la%20comunidad.>

Valencia Catunta, A. M. (enero/Junio de 2018). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas. *Revista IUS*, V° 12(N° 41). Recuperado el 4 de Septiembre de 2020, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472018000100203

Working at Home Can Save Gasoline. (2 de September de 1979). Recuperado el 04 de Octubre de 2020, de The Washington Post Web Site:

<https://www.washingtonpost.com/archive/opinions/1979/09/02/working-at-home-can-save-gasoline/ffa475c7-d1a8-476e-8411-8cb53f1f3470/>