

# RETOS LABORALES EN LAS MODALIDADES DE TRABAJO

Labor challenges in work modalities

Mónica Quiroz Rubiano  
mquirozr@poligran.edu.co

Fisioterapeuta  
Especialista en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo  
Magister en Prevención del Riesgo Laboral  
Estudiante de Doctorado en Pensamiento Complejo  
Docente Politécnico Grancolombiano

## Resumen

Para abordar el tema inicialmente debemos saber desde cuando estamos hablando en estos terminos, previo al 2020 solamente contábamos con la legislación del teletrabajo que nos decía que era el teletrabajo a través de la ley 1221 de 2008 y que se reglamentó en el 2012 por medio del decreto 884 de 2012. A partir de esta reglamentación del teletrabajo logramos un acercamiento al termino trabajo en casa, este lo menciona la ley 1221 de 2008 como una forma de realizar el trabajo temporalmente o transitorio y es válido desarrollarlo mientras no fuera permanente.

Una vez iniciamos con este proceso de pandemia, que para Colombia inicia a mediados de marzo de ese año, el ministerio nos recordó a través de circulares muy valiosas, son varias, pero, quiero enfatizar en la 021, que en su contenido concluye que dada las circunstancias de emergencia sanitaria la opción más válida para que las empresas utilizaran siguieran su operación temporal era modalidad de trabajo en casa y por supuesto con la condicional de la naturaleza de las tareas y si el tipo de puesto de trabajo lo permitía, en otras palabras, se refería al personal administrativo era apto para esta modalidad. En el 2021 se emite la ley 2088 sobre el trabajo en casa para dar más apoyo al entendimiento de estas modalidades, y, en el mes de agosto de 2021 se emite la ley 2121 sobre el trabajo remoto.

## Palabras clave:

Teletrabajo, trabajo en casa, trabajo remoto

Recepción: 30.10.2021  
Aceptación: 17.02.2022

Cite este artículo como:

Quiroz, M. (2022). Retos laborales en las modalidades de trabajo. (M. Quiroz, & D. Zamora, Edits.) Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, 4(5), 26 - 28. Obtenido de <https://journal.poligran.edu.co/index.php/gsst/issue/archive>.

## Abstract

To address the issue initially we must know since when we are speaking in these terms, prior to 2020 we only had teleworking legislation that told us what teleworking was through Law 1221 of 2008 and that it was regulated in 2012 through the decree 884 of 2012. From this regulation of teleworking we achieve an approach to the term work at home, this is mentioned by law 1221 of 2008 as a way to carry out work temporarily or transitory and it is valid to develop it as long as it is not permanent.

Once we started this pandemic process, which for Colombia began in mid-March of that year, And the ministry reminded us through very valuable circulars, there are several, but, I want to emphasize in 021, that in its content it concludes that given the circumstances of the health emergency, the most valid option for companies to use to continue their temporary operation was modality work at home and of course with the conditional of the nature of the tasks and if the type of job allowed it, in other words, it referred to the administrative staff was suitable for this modality. In 2021, Law 2088 on working at home is issued to give more support to the understanding of these modalities, and, in August 2021, Law 2121 on remote work is issued

## Keywords:

Telecommuting, work at home, remote work

## INTRODUCCIÓN

**Trabajo presencial**, comprende como ese trabajo al que se debe acudir físicamente al sitio donde disponga el empleador para realizar dichas actividades laborales para las cuales fue contratado.

**Teletrabajo**, también tenemos el teletrabajo: Se entiende como una modalidad laboral a distancia que utiliza las tecnologías para facilitar la comunicación entre el colaborador y empleador

**Trabajo en casa**, por otro lado, tenemos el trabajo en casa, que se entiende como la posibilidad de realizar dicho trabajo de forma transitoria, sin modificar actividades laborales en un sitio que habitualmente no se realiza y sin desmejorar la naturaleza del contrato, relación laboral, legal ni desmejorar condiciones laborales.

**Trabajo Remoto**, el cual se comprende como una relación laboral, que desde su inicio hasta su fin se realiza de forma remota mediante las tecnologías de la información y las telecomunicaciones, en esta modalidad el empleador y empleado no interactúan de forma física en toda la duración del contrato laboral

Es decir, prima la flexibilidad en todos los aspectos precontractuales y contractuales, quiere decir que, todo se procesa y se da manejo de forma virtual, desde él la firma del contrato con firma digital, libertad sindical, no tiene exclusividad.

## Ventajas para la comunidad

- ✓ Mas oportunidad y posibilidad de empleo por la reducción de costos locativos y operativos en el trabajo en casa y teletrabajo inicialmente comprende un gasto que en mi opinión es más una inversión por que el gasto va a declinar con el tiempo. No solamente podemos encontrar empleo en Colombia si no en otros países que manejen la modalidad.
- ✓ Mejora la movilidad urbana y de paso disminuye la contaminación.
- ✓ Es una oportunidad valiosa de empleo para madre cabeza de familia o que poseen dificultad con el cuidado de sus hijos, víctimas del conflicto armado y población en estado de discapacidad (de hecho, la ley de trabajo remoto fomenta el empleo a estas poblaciones).
- ✓ Se disminuyen los accidentes de tránsito (por la disminución de la necesidad de movilizarse).
- ✓ Desarrollo de las regiones (por el aumento del empleo).

## Ventajas para las organizaciones

- ✓ Disminución del ausentismo.
- ✓ Incremento de la estabilidad laboral.
- ✓ Si las metas son claras y coherentes en el tiempo aumenta la productividad.
- ✓ Ahorra dinero y espacio, porque a pesar de que las empresas debemos ser responsables de herramientas y equipos no se compara con los rubros de una empresa para adecuaciones locativas.
- ✓ Dependiendo de la modalidad tendrá la facilidad de aplicar la tendencia BYOD.
- ✓ También es una oportunidad de incentivo de retención del recurso humano.
- ✓ Con el adecuado manejo y seguridad de la información se puede descentralizar los procesos.
- ✓ La empresa puede generar ofertas de empleo amplias y variadas, proyectando imagen como empresa flexible.
- ✓ Ahorro del espacio locativo y con ello reducción costos de mantenimiento e inversión en estructuras y planta física.
- ✓ Si entre su recurso humano se encuentran minorías o poblaciones vulnerable podemos aplicar a disminuir impuestos.
- ✓ Abre puerta para que la empresa incursione en el telemarketing, telecompra, telemedicina, tele información.

### Ventajas para el colaborador

- ✓ Una oportunidad para explotar la autogestión, porque no tenemos a un supervisor durante la jornada de trabajo.
- ✓ Mejorar las habilidades creativas, productivas y ofimáticas.
- ✓ Ahorramos tiempo y dinero en traslados y trayectos (mis trayectos).
- ✓ Al eliminarlos tenemos más espacio para nuestro crecimiento profesional, mejoramiento de nuestro estado físico o tiempo en familia.
- ✓ Disminución de costos en compra de vestido apropiado para la oficina.
- ✓ Aumento del compromiso con la organización.
- ✓ Estabilidad laboral.
- ✓ Entorno cómodo de trabajo.
- ✓ Mas tiempo libre si se crean rutinas de trabajo.

### Ventajas relacionadas con la prevención de riesgos laborales

- ✓ Bajo un buen manejo como rutinas de trabajo, respeto de la horario laboral, comunicación y buen trabajo en equipo, Disminuye el estrés y ansiedad.
- ✓ Mejora la cultura organizacional.
- ✓ Disminuye el riesgo público.
- ✓ Reduce accidentes de trabajo (bajo un efectivo control del riesgo en el sitio del trabajo) y para los países que aplican lo accidentes in itinere se reducen.

### Desventajas para la comunidad

- ✓ Remodelación del mercado inmobiliario, si se empieza a dar prioridad a estas modalidades de empleo las empresas cada vez van a ser más pequeñas o se reducirá al área operativa por lo que no existirá demanda de espacio amplio para las empresas.
- ✓ Exclusión por falta de acceso a la tecnología, a pesar de que somos uno de los países latinoamericanos con mayor acceso a internet aún tenemos falencias en el acceso a tecnología y redes en los sitios más lejanos del país.
- ✓ Resistencia a la implementación del modelo, esto se traduce a un desagrado de las organizaciones o colaboradores a la descentralización del trabajo.
- ✓ Aislamiento social.

### Desventajas para las organizaciones

- ✓ No todas las empresas tienen la capacidad de implementar estas modalidades siguiendo las indicaciones o solicitudes del Ministerio del Trabajo.
- ✓ Otra barrera sería que la organización continúe con la dinámica de monitoreo y no cambie la dinámica a la percepción de resultados.
- ✓ Por otro lado, los costos de implementación inicial son altos para el TT.

- ✓ Puede ocurrir una Fragmentación del equipo o falta de trabajo en equipo si la organización no capacita.
- ✓ También puede generar cambios negativos en la cultura organizacional.
- ✓ Y Dificultad en el manejo de liderazgos.

### Desventajas del colaborador

- ✓ Tendencia a trabajar en exceso.
- ✓ Pérdida de las relaciones interpersonales.
- ✓ Sensación de falta de apoyo.
- ✓ Sensación de soledad.
- ✓ Dificultad para separar horarios de trabajo con espacios de esparcimiento.
- ✓ Aumento de problemas familiares.
- ✓ Dificultades en la organización del tiempo.
- ✓ Pérdida del sentido de permanencia.
- ✓ Invisibilidad en la organización.

### Desventajas en cuanto a los riesgos laborales

- ✓ Sensación de aislamiento con probabilidad de aumento del riesgo psicosocial.
- ✓ Incremento del nivel de estrés por las faltas de competencias del teletrabajo.
- ✓ Sedentarismo.
- ✓ Trastornos osteomusculares por aumento del riesgo biomecánico.
- ✓ Espacios de trabajo no adecuados.
- ✓ Sentimiento de soledad.