



Organización
Internacional
del Trabajo

ACT/EMP

Nota de investigación

Perspectiva empresarial sobre la legislación del teletrabajo en América Latina

COLOMBIA

(2022)



ADVERTENCIA

El uso del lenguaje que no discrimine, ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma. En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

PREFACIO

En diciembre del 2019 surgió la pandemia de la COVID-19. En América Latina, apenas se escuchaba las noticias y nadie podía dimensionar el impacto que tendría en un corto plazo en la vida de las personas y de las familias, así como en el ámbito laboral y empresarial.

La pandemia generó la necesidad de promover nuevos marcos regulatorios con capacidad de dar respuesta a la coyuntura. Las empresas tuvieron que encontrar la forma de reaccionar ante el mandato de mantenerse en los hogares y procurar no salir. En aquellos momentos, las naciones y empresas ganadoras fueron las que dentro de sus políticas de empleo tenían esquemas de teletrabajo, pero las que no contaban con ello debieron empezar por invertir en equipo y nuevas metodologías de trabajo y hasta por reinventar la forma de comunicarse y liderar a sus colaboradores.

No existen recetas únicas, ni una norma general que se ajuste a todos los países o a todas las empresas, pero lo que ahora sabemos es que cuando las funciones lo permiten, las personas suelen preferir la modalidad híbrida¹, la cual cada día se vuelve más común entre las empresas. La realidad es que, con frecuencia, si no se ofrecen condiciones más flexibles para los colaboradores, las empresas corren el riesgo de perder talentos valiosos, pues otros, que sí las ofrecen, estarán ávidos de incorporar ese talento en sus propios equipos de trabajo.

Incluso, esta nueva forma de trabajar ha venido a “romper fronteras”, pues en la industria de la tecnología, la mayoría trabaja el 100% en remoto y la naturaleza de su negocio les permite trabajar no solo a distancia, sino también a escala global, lo que quiere decir que una persona en cualquier país de América puede trabajar para una empresa que puede estar ubicada físicamente en cualquier parte del planeta. Esto ha dado origen a los “nómadas digitales”, que se podrían definir como personas que usan las nuevas tecnologías para trabajar, y que lleva a cabo un estilo de vida nómada. Por lo general, los nómadas digitales trabajan de forma remota en lugar de hacerlo en un lugar de trabajo fijo.

Hoy día, las personas son quienes están buscando incorporarse a empresas que ofrezcan esta modalidad de trabajo y evidentemente también para las empresas se ha convertido en una manera de atraer y retener personal calificado.

Los beneficios que el teletrabajo brinda a las personas y las empresas son valiosos en términos de costos y productividad y por ello, en un mundo que ha cambiado dramáticamente en los últimos tres años, la flexibilidad que brinda el teletrabajo es vital, siempre que esté alineada con las nuevas exigencias del mercado, que retan a las empresas a ser cada vez más creativas, flexibles e inclusivas, considerando las preferencias de sus colaboradores.

¹ El modelo de trabajo híbrido combina los aspectos del trabajo remoto (por ejemplo, desde el hogar) y el trabajo que se realiza en un establecimiento.

Es necesario resaltar que no todos los trabajos por su naturaleza pueden ejecutarse bajo la modalidad de teletrabajo, pero sí existen muchas tareas que se ejecutan en una oficina y que no requieren de la presencia del trabajador en el centro de operaciones de la empresa que podrían ser ejecutadas a distancia.

Por este motivo, la Oficina de Actividades para los Empleadores de la OIT (ACT/EMP) desarrolló una línea de investigación con el objetivo final de fortalecer las capacidades de análisis y de propuesta de las organizaciones empresariales (en adelante OOEE) de América Latina con respecto a la manera en la cual se regula el teletrabajo, así como la forma o manera en que este puede evolucionar en el futuro conforme a las buenas prácticas.

El proceso de esta investigación incluyó el desarrollo de estudios nacionales como este, con el fin de sistematizar las experiencias de 10 países² de la región desde la perspectiva empresarial respecto a los marcos jurídicos y la aplicación práctica de la legislación en la materia. Esta información fue procesada en este Informe Regional 2022³, para preparar a las organizaciones empresariales al momento de abordar los debates nacionales sobre el tema. El objetivo final es apoyar a las organizaciones empresariales de la región en sus esfuerzos de cabildeo para mejorar el entorno de negocios, formulando políticas para regulación de teletrabajo, retomando las principales lecciones aprendidas de lo que se debe hacer para optimizar su implementación, entendiendo, eso sí, las diferentes circunstancias que tiene cada país. Para ello se destacarán los aspectos normativos, de aplicación e interpretación sobre esta modalidad de trabajo, que se ha puesto a prueba principalmente a partir de la pandemia de la Covid-19.

Agradecemos a quienes trabajaron con nosotros para la elaboración de este estudio, incluidos los representantes y equipos de trabajo de las OOEE que nos dieron su tiempo para entrevistarse con nosotros. En particular agradecemos a **Enán Arrieta Burgos** por su valiosa colaboración en la producción de este documento.

² Argentina, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, Honduras, México, Perú, y Uruguay.

³ *Informe Regional 2022. Perspectiva empresarial sobre Legislación del teletrabajo en América Latina*. Lima: OIT, Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP), 2022

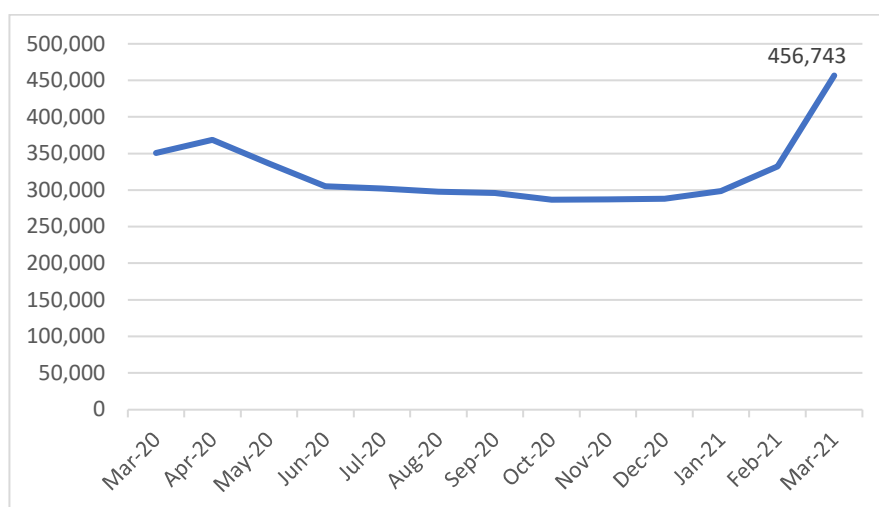
I. Introducción contextual

La legislación del teletrabajo en Colombia se remonta al año 2008 y su reglamentación al año 2012. Para 2012, en Colombia se registraban 31.553 teletrabajadores, cifra que, para 2018 —último dato disponible previo a la pandemia—, había ascendido a 122.278 (Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, 2021). Con corte a finales de 2020, el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (2021) estimaba una cifra de 209.173 trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo a nivel nacional. En comparación con 2018, y pese a que las medidas de aislamiento y distanciamiento social a raíz de la pandemia estuvieron vigentes durante buena parte del 2020, el teletrabajo reportó para 2020, con respecto a 2018, un modesto incremento del 71%.

La crisis generada por la COVID-19 impulsó la adopción de medidas normativas que dinamizaron el trabajo a distancia. En marzo de 2020, recién declarada la crisis sanitaria en Colombia, el Gobierno Nacional dispuso la creación de una nueva figura denominada “trabajo en casa” (Ministerio de Trabajo, Circular 021 de 2020). Para mayo de 2020, durante la fase crítica de las medidas de aislamiento social, el Ministerio de Trabajo (2020a) calculaba que cerca de 6 millones de personas se encontraban prestando servicios bajo la modalidad de trabajo en casa (Ministerio de Trabajo, 2020a). Para julio de 2020 la cifra se aproximaba a los 4 millones (Ministerio de Trabajo, 2020b), descendiendo en agosto de 2020 a cerca de 3 millones de trabajadores (Ministerio de Trabajo, 2020c). Estas cifras son coincidentes con el potencial que el Centro de Estudios Sociales y Laborales (CESLA, 2020) de la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI) estimaba para julio de 2020. Así, en comparación con el estado del teletrabajo previo a la pandemia (2018), para agosto de 2020 el número de personas en trabajo en casa se había incrementado en más de un 2400%.

La Federación de Aseguradoras Colombianas (Fasecolda, 2021), con base en los datos registrados por los empleadores formales en el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL), calculaba, de marzo de 2020 a mayo 2021, el siguiente comportamiento relativo a empresas y trabajadores en modalidad de teletrabajo o trabajo en casa:

Gráfica 1. Número de trabajadores afiliados al SGRL que implementaron las modalidades de teletrabajo y trabajo en casa, marzo 2020 – marzo de 2021



Fuente: Fasecolda (2021).

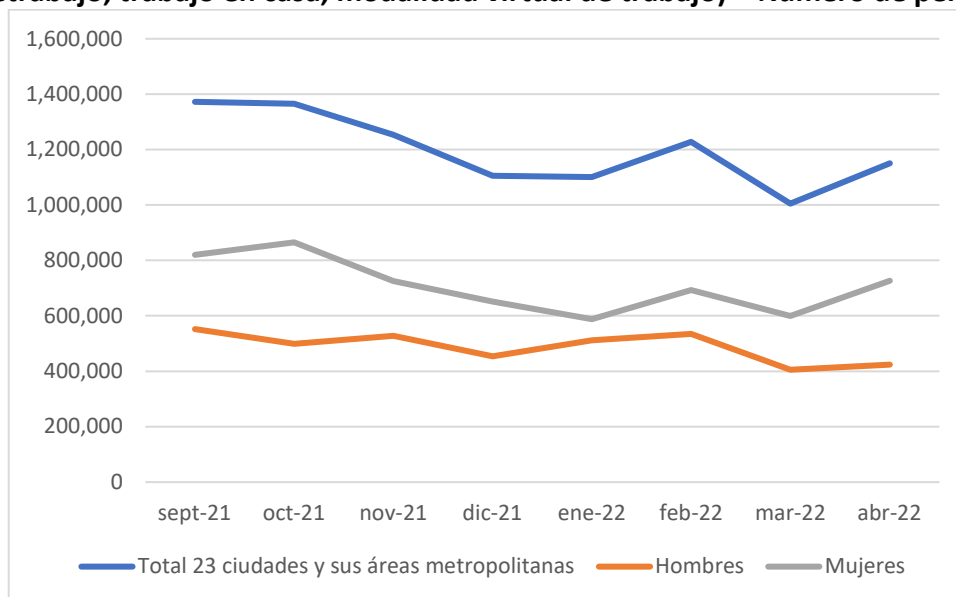
Sin embargo, en sus estimaciones Fasecolda (2021) reconoce que existe un subregistro y afirma que la cifra de trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo y bajo la modalidad de trabajo en casa podía llegar a los 2.5 millones de personas.

En mayo de 2021 la regulación del trabajo en casa, hasta entonces contenida en circulares reglamentarias del Ministerio de Trabajo, se eleva a rango legal y se consolida a través de la Ley 2088 de 2021. Lo propio ocurre en agosto de 2021, con la institucionalización legal del trabajo remoto, mediante la Ley 2121 de 2021, figura que ya había sido mencionada, tangencialmente, en la Ley 2069 de diciembre de 2020.

Con el panorama normativo integrado por diferentes instituciones jurídicas (teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto), los indicadores estadísticos más robustos respecto del número y características de los trabajadores bajo alguna modalidad virtual de trabajo los ofrece, a partir de septiembre de 2021, la Encuesta de Pulso Social (EPS) del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). Esta medición surgió, precisamente, ante la especial necesidad de contar con información sobre el impacto de la situación generada por el COVID-19 en la sociedad. Es importante advertir que la información solo se encuentra disponible para las 23 principales ciudades y áreas metropolitanas, mas no para todo el país. No obstante, como quiera que el trabajo a distancia es mucho más prevalente en los centros urbanos que el área rural dispersa, los datos ofrecen indicadores confiables.

En la siguiente gráfica puede apreciarse el número de personas de las 23 principales ciudades y áreas metropolitanas de Colombia que realizaba algún tipo de modalidad virtual de trabajo, tomando por fuente la EPS-DANE (2022):

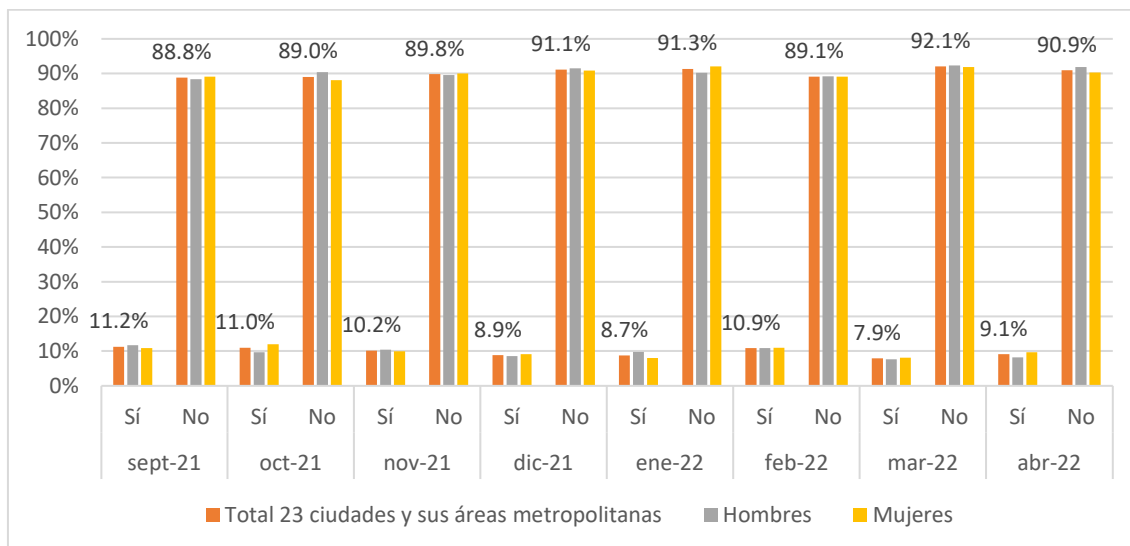
Gráfica 2. Durante la última semana, ¿trabajó remotamente desde su casa? (teletrabajo, trabajo en casa, modalidad virtual de trabajo) – Número de personas



Fuente: elaboración propia con base en los anexos técnicos de la Encuesta de Pulso Social del DANE (2022). *El mes de septiembre de 2021 se estima con base en el factor de expansión del Censo de 2005. Para los demás meses se utiliza el factor de expansión del Censo del 2018.

De acuerdo con lo anterior, para abril de 2022 (último dato disponible), un total de 1.150.521 trabajadores, equivalentes a 423.904 hombres y 726.617 mujeres se encontraban en alguna modalidad de trabajo a distancia en las 23 principales ciudades y áreas metropolitanas de Colombia. El comportamiento en la serie histórica revela un descenso progresivo, con algunas estabilizaciones y alzas coincidentes con fases agudas de la pandemia. Ahora bien, en comparación con las estadísticas disponibles sobre teletrabajo a nivel nacional con corte a 2018, es posible concluir que, solo en los centros poblados, las distintas formas de trabajo a distancia se habían incrementado, para abril de 2022, en un 940%. Sin embargo, como lo revela la siguiente gráfica, aún en 2022 el trabajo a distancia beneficia a un grupo minoritario de ocupados.

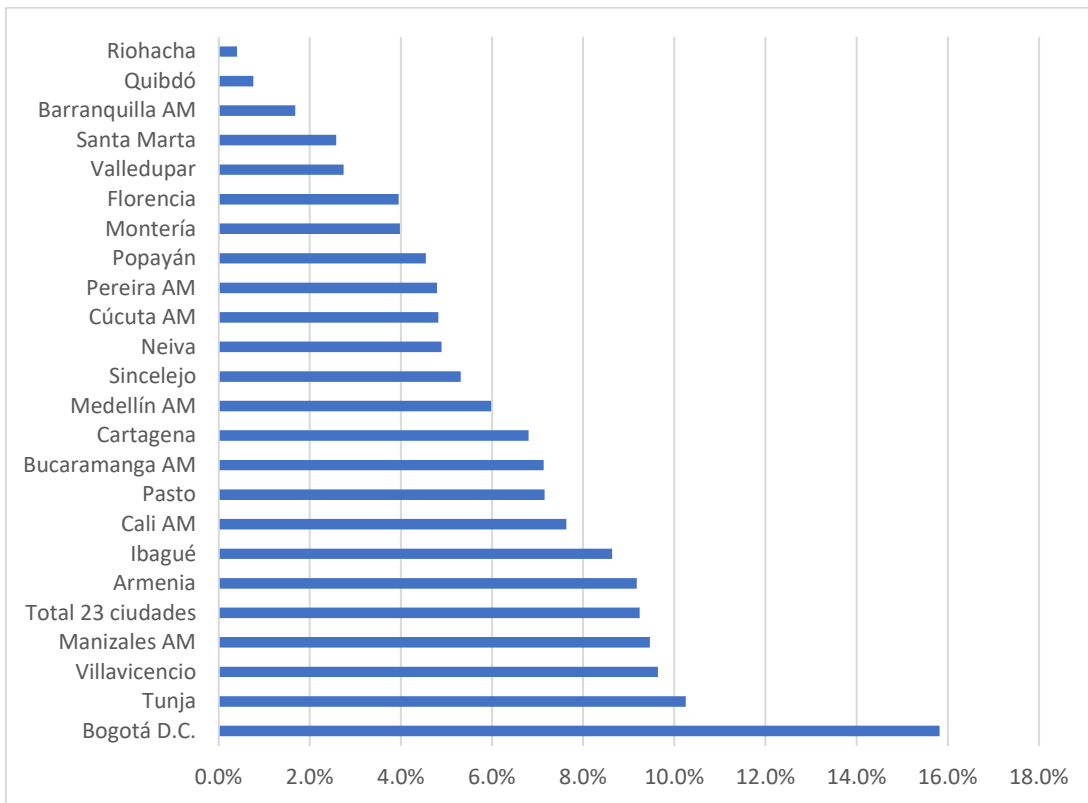
Gráfica 3. Durante la última semana, ¿trabajó remotamente desde su casa? (teletrabajo, trabajo en casa, modalidad virtual de trabajo) – Porcentajes sobre el total de encuestados



Fuente: elaboración propia con base en los anexos técnicos de la Encuesta de Pulso Social del DANE (2022). *El mes de septiembre de 2021 se estima con base en el factor de expansión del Censo de 2005. Para los demás meses se utiliza el factor de expansión del Censo del 2018.

Desde septiembre de 2021 hasta abril de 2022, las personas que vienen trabajando a distancia ha descendido del 11,2% al 9,1% de los encuestados en las 23 principales ciudades y áreas metropolitanas. A nivel territorial, para abril de 2022, Bogotá, Tunja, Villavicencio y Manizales tenían, en términos porcentuales, el mayor número de personas encuestadas bajo alguna modalidad de servicios remotos.

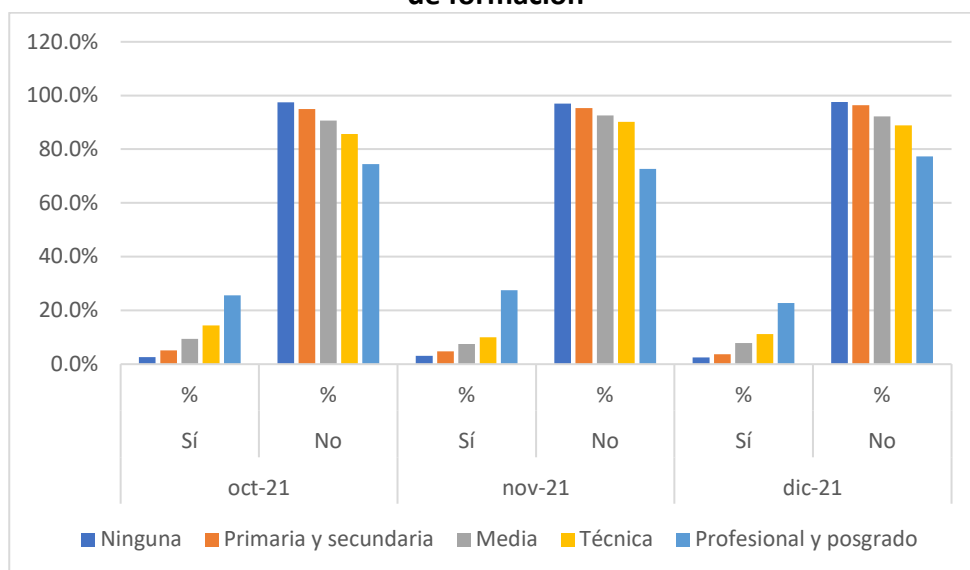
Gráfica 4. Durante la última semana, ¿trabajó remotamente desde su casa? (teletrabajo, trabajo en casa, modalidad virtual de trabajo) – Porcentajes sobre el total de encuestados, diferenciados por ciudades



Fuente: elaboración propia con base en los anexos técnicos de la Encuesta de Pulso Social del DANE (2022).

Observando con mayor detalle el perfil de quienes prestan servicios bajo modalidad virtual, para el trimestre octubre – diciembre de 2021, se encuentra la siguiente distribución según nivel de formación:

Gráfica 5. Durante la última semana, ¿trabajó remotamente desde su casa? (teletrabajo, trabajo en casa, modalidad virtual de trabajo) – Porcentaje según nivel de formación

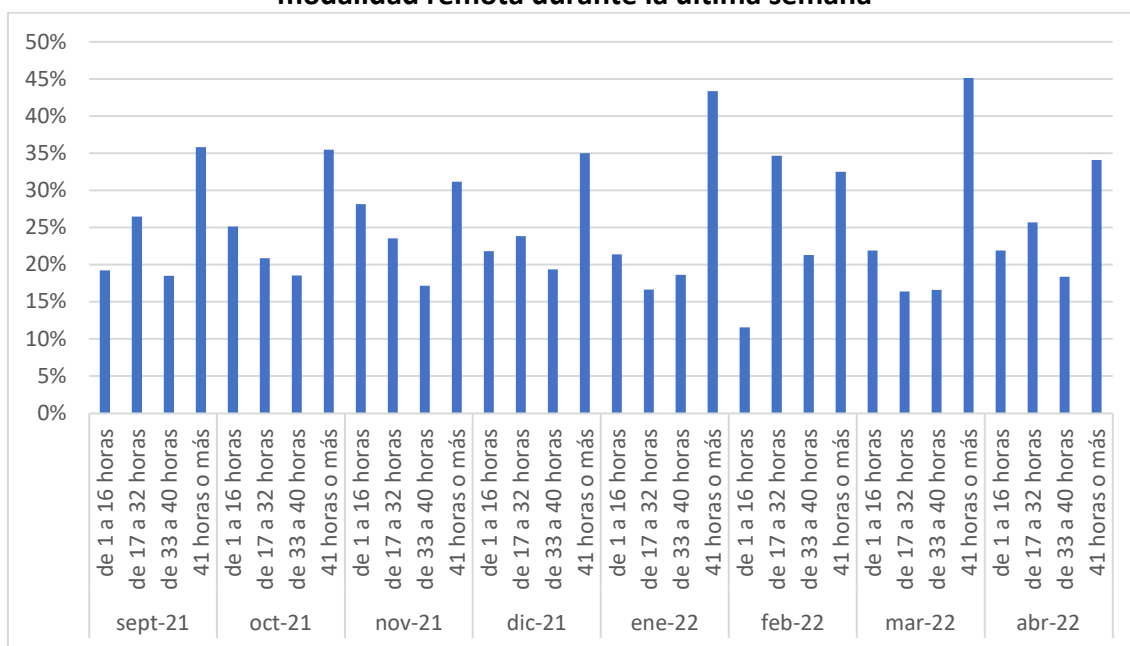


Fuente: elaboración propia con base en los anexos técnicos de la Encuesta de Pulso Social del DANE (2022). Factor de expansión con el Censo del 2018.

Los datos confirman que cerca del 30% de las personas con formación profesional o posgradual pueden prestar sus servicios bajo alguna modalidad de trabajo virtual, posibilidad que está vedada para casi la totalidad de quienes no cuentan con ninguna formación o que solo cuentan con educación básica.

La intensidad del trabajo a distancia puede apreciarse según el número de horas semanales de prestación de servicios. La siguiente gráfica evidencia, para las 23 principales ciudades y áreas metropolitanas, la intensidad de horas de trabajo remoto de quienes, durante la última semana, afirmaron haber prestado servicios bajo alguna modalidad virtual.

**Gráfica 6. ¿Cuántas horas trabajó remotamente durante la semana pasada?
Porcentaje del total de encuestados que afirmaron haber trabajado bajo alguna
modalidad remota durante la última semana**

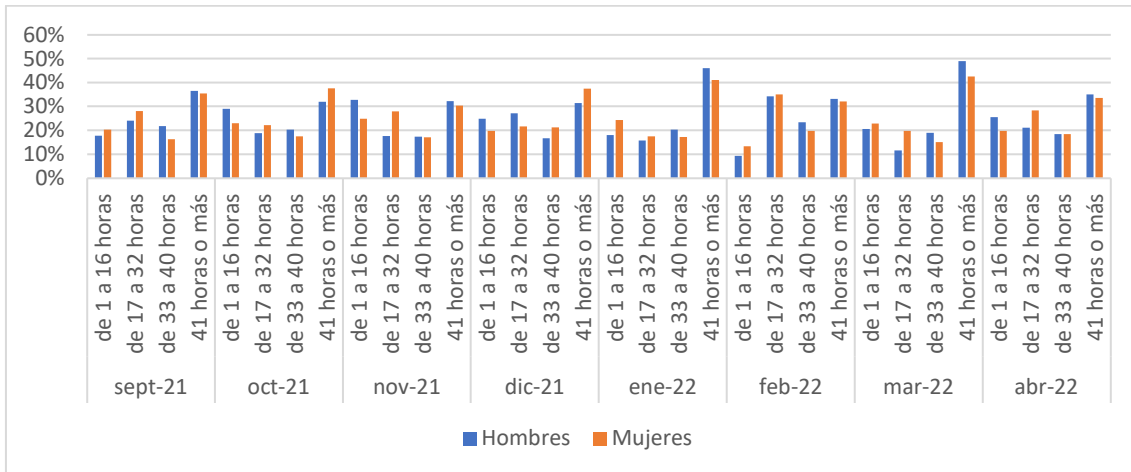


Fuente: elaboración propia con base en los anexos técnicos de la Encuesta de Pulso Social del DANE (2022). *El mes de septiembre de 2021 se estima con base en el factor de expansión del Censo de 2005. Para los demás meses se utiliza el factor de expansión del Censo del 2018.

Entre septiembre de 2021 y abril de 2022, en promedio, el 36,6% de quienes prestaron servicios a distancia lo hicieron por 41 horas o más a la semana, esto es, el equivalente aproximado a una jornada laboral de tiempo completo. En el rango de 17 a 32 horas se encuentra, para el mismo periodo, el 23,5% de los encuestados.

Respecto de este mismo indicador, la distribución por sexo revela que los hombres prestan servicios a distancia con mayor intensidad horaria que las mujeres.

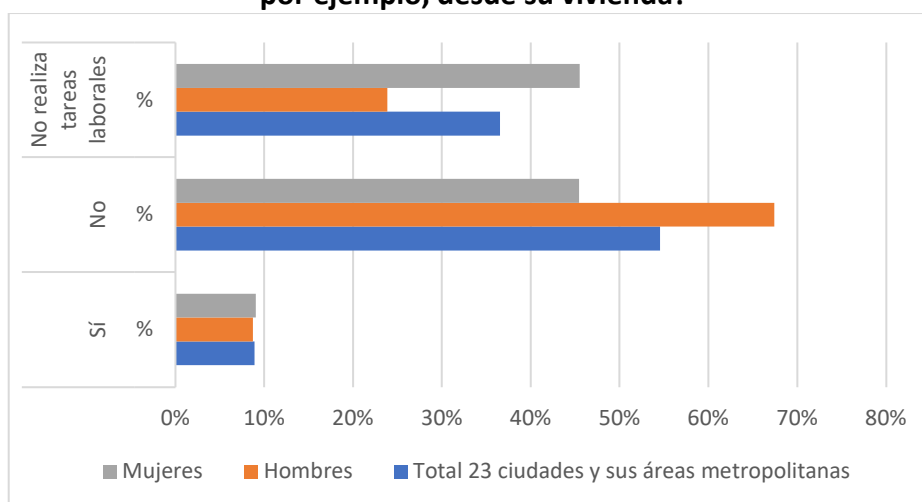
Gráfica 7. ¿Cuántas horas trabajó remotamente durante la semana pasada? Porcentaje del total de encuestados, diferenciados por sexo, que afirmaron haber trabajado bajo alguna modalidad remota durante la última semana



Fuente: elaboración propia con base en los anexos técnicos de la Encuesta de Pulso Social del DANE (2022). *El mes de septiembre de 2021 se estima con basen el factor de expansión del Censo de 2005. Para los demás meses se utiliza el factor de expansión del Censo del 2018.

El plano descriptivo de la realidad del trabajo a distancia no difiere, sustancialmente, del escenario potencial o prospectivo. En abril 2022, cuando se le pregunta a las personas por la posibilidad que tendrían de prestar sus servicios de forma remota, el 54,5% afirma que sus tareas laborales no se lo permiten (6.285.984 personas), el 8,9% sostiene que podrían hacerlo (1.026.257 personas), mientras que el 36,6% de los encuestados en las 23 principales ciudades y áreas metropolitanas no realizaba ningún tipo de tareas laborales (4.212.855 personas)⁴.

Gráfica 8. ¿Tiene usted tareas laborales que se podrían efectuar de forma remota, por ejemplo, desde su vivienda?

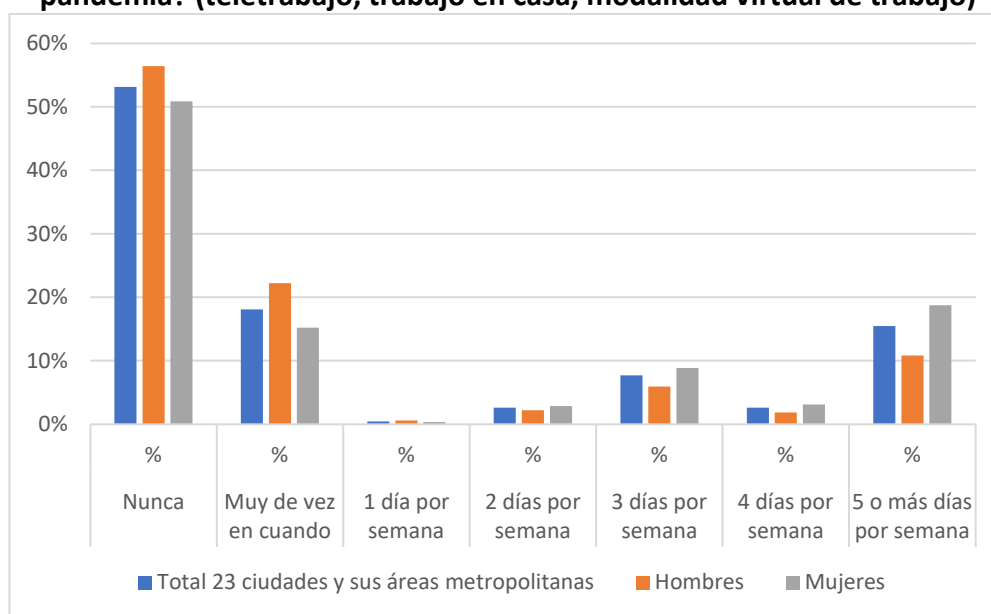


Fuente: elaboración propia con base en los anexos técnicos de la Encuesta de Pulso Social del DANE (2022).

⁴ Conviene precisar que la Encuesta de Pulso Social del DANE consulta la situación de personas a partir de los 10 años de edad. Asimismo, es pertinente aclarar que no todos los encuestados hacen parte de la PEA y, por ende, tampoco todos se encuentran empleados. No obstante, los datos revelan una tendencia que puede ser generalizable.

El plano descriptivo y el escenario prospectivo tampoco difieren, sustancialmente, del escenario que las personas estiman como deseable. Cuando en abril de 2022 se le pregunta a los encuestados por la frecuencia con que quisieran trabajar remotamente una vez concluida la pandemia, cerca del 90% afirma que no desea hacerlo nunca o solo de forma muy ocasional.

Gráfica 9. ¿Con qué frecuencia quisiera trabajar remotamente después de la pandemia? (teletrabajo, trabajo en casa, modalidad virtual de trabajo)



Fuente: elaboración propia con base en los anexos técnicos de la Encuesta de Pulso Social del DANE (2022).

De esta manera, solo el 15,49% de los encuestados quisiera prestar sus servicios de forma remota durante 5 o más días a la semana. La gráfica anterior también sugiere que las mujeres desean trabajar de forma remota durante más tiempo a la semana que los hombres.

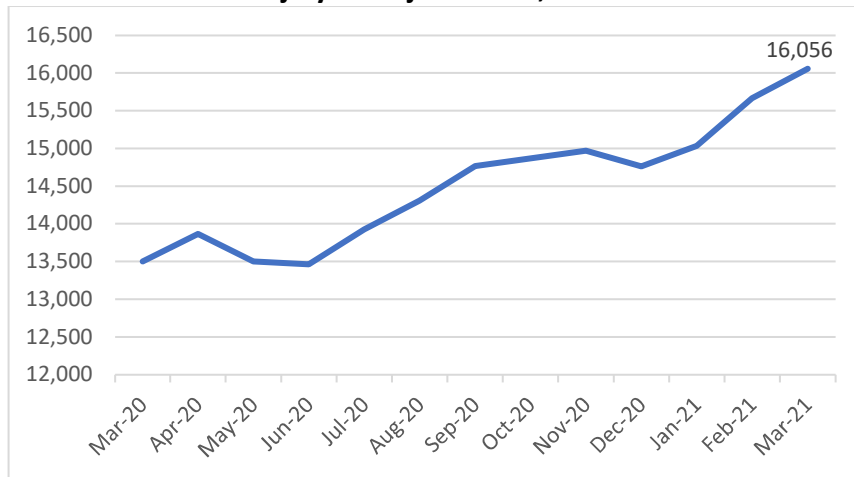
Cambiando la unidad de análisis, no existen muchas fuentes de información que permitan una aproximación contextual al trabajo a distancia desde la perspectiva del número y características del empleador.

De acuerdo con el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (2021), durante el 2020, 4 de cada 10 empresas en Colombia había implementado el teletrabajo o el trabajo en casa. Con corte a 2020, solo el 18% de las empresas había implementado formalmente el teletrabajo. El incremento de esta figura, con respecto a 2018, fue de apenas el 3%. En ese mismo año, el trabajo en casa había sido implementado por el 19% de las empresas en Colombia (Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, 2021). Para 2020, seis de cada 10 empresas estaban en proceso de adopción del teletrabajo, cifra prácticamente idéntica a la de 2018. Las áreas administrativas y financieras de las empresas duplicaron, de 2018 a 2020, la apropiación del teletrabajo y del trabajo en casa (Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, 2021). Este mismo estudio revela, en todo caso, que

las empresas colombianas se muestran escépticas sobre los beneficios que pueden reportar las distintas formas de trabajo a distancia.

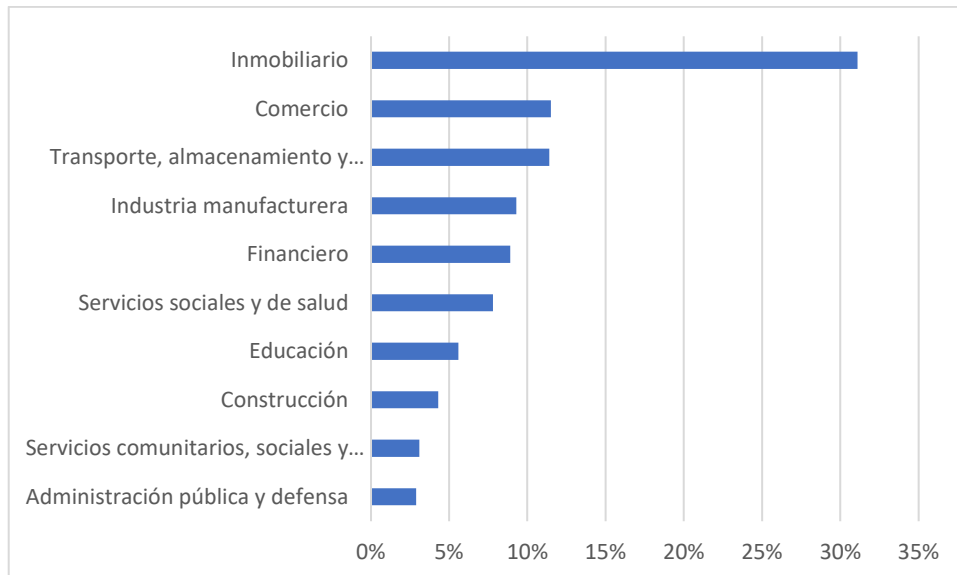
El estudio realizado por Fasecolda (2021), con base en los datos registrados por los empleadores formales en el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) durante marzo de 2020 y marzo de 2021, clasifica los sectores económicos de penetración del teletrabajo y del trabajo en casa.

Gráfica 10. Número de empresas afiliadas al SGRL que implementaron las modalidades de teletrabajo y trabajo en casa, marzo 2020 – marzo de 2021



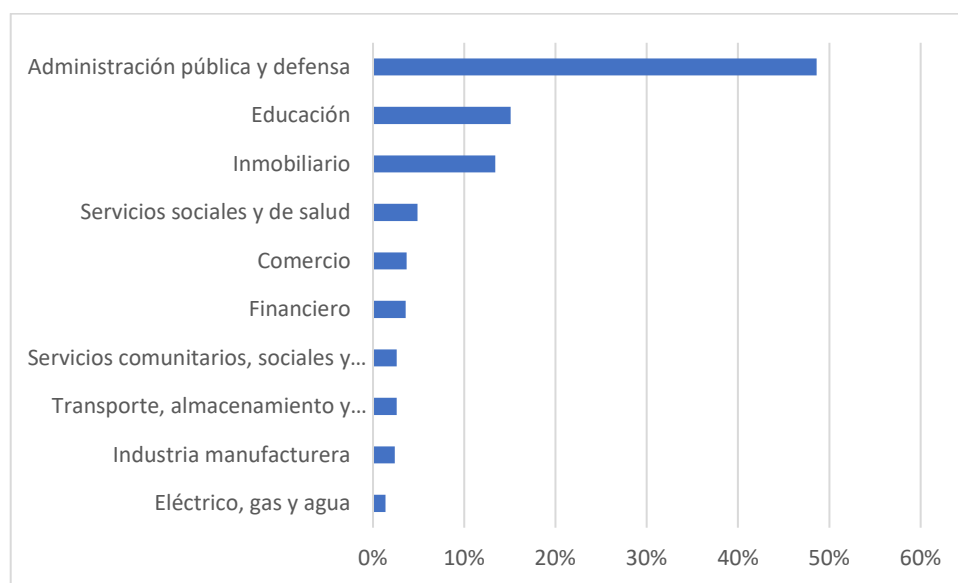
Fuente: Fasecolda (2021).

Gráfica 11. Distribución de los trabajadores en la modalidad de teletrabajo (por sector), marzo 2020 – marzo 2021



Fuente: Fasecolda (2021).

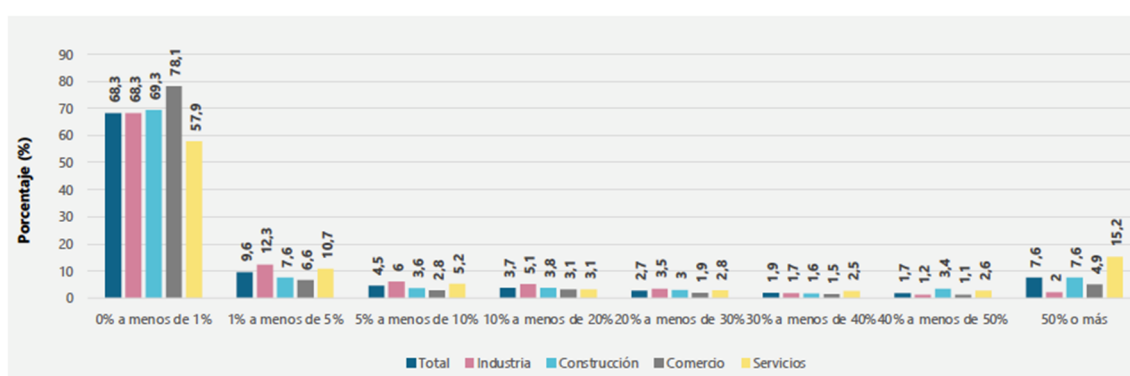
Gráfica 12. Distribución de los trabajadores en la modalidad de trabajo en casa (por sector), marzo 2020 – marzo 2021



Fuente: Fasecolda (2021).

De otro lado, la Encuesta de Pulso Empresarial (EPE) del DANE permite identificar tendencias en la apropiación del “trabajo en casa” por parte de las empresas colombianas. La EPS ofrece datos con un alcance muestral más robusto, al tiempo que posibilita análisis más actualizados. Para marzo de 2022, el comportamiento del “trabajo vía remota desde casa”, de acuerdo con el sector económico y en función del porcentaje sobre el total de empleados, puede verse en la siguiente gráfica.

Gráfica 13. En Marzo de 2022, ¿cuál fue el porcentaje del personal ocupado total que trabajó vía remota desde casa? Según sectores

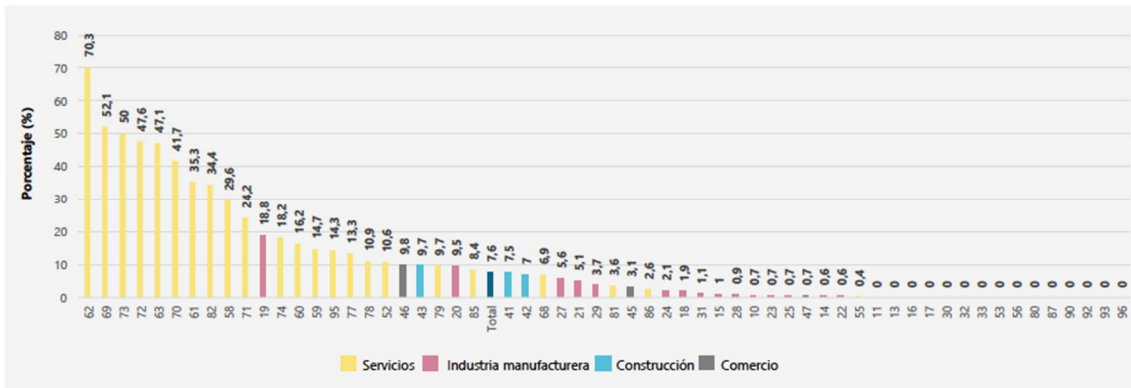


Fuente: EPE-DANE (2022).

El 68,3% de las empresas encuestadas reporta que su personal no realizó, en marzo de 2022, trabajo desde casa. El 7,6% de las empresas encuestadas indica que el 50% o más de su personal realizó labores desde casa. Este porcentaje se duplica para las empresas del sector servicios, toda vez que el 15,2% de empresas dedicadas a actividades de

servicios reportaron que 50% o más del personal ocupado trabajó vía remota desde casa.

Gráfica 14. En Marzo de 2022, ¿cuál fue el porcentaje del personal ocupado total que trabajó vía remota desde casa? Según división de las empresas que respondieron 50% o más

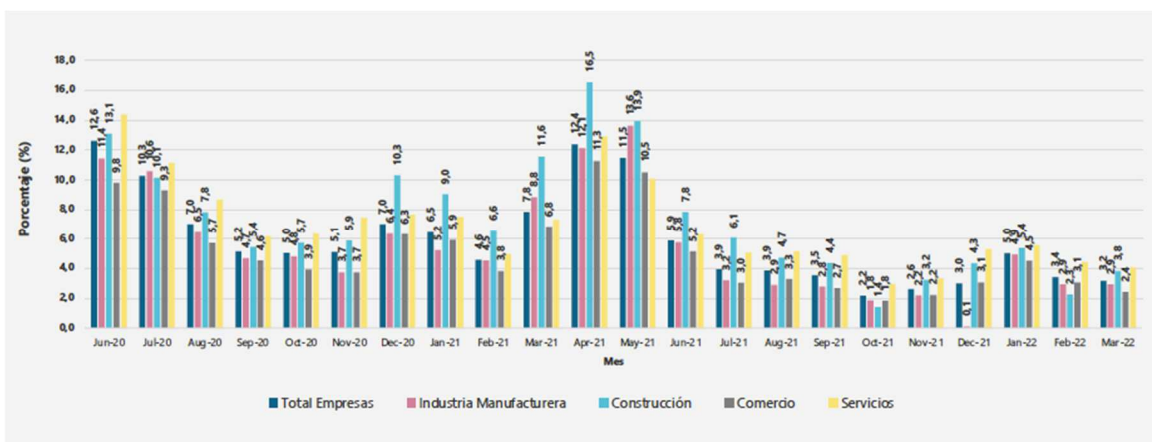


Fuente: EPE-DANE (2022).

De acuerdo con la EPE-DANE (2022), las empresas del sector servicios ofrecen más posibilidades para que su personal trabaje desde casa. En específico, según la división dentro de este mismo sector económico, la EPE-DANE (2022) señala que “las empresas dedicadas a actividades de desarrollo de sistemas informáticos (div 62) y actividades jurídicas y de contabilidad (div 69) son las que mayormente reportaron que 50% o mas del personal ocupado total trabajo vía remota desde casa”.

La siguiente gráfica evidencia la tendencia en contratación de nuevos trabajadores bajo algún tipo de modalidad remota para el periodo comprendido entre junio de 2020 y marzo de 2022.

Gráfica 15. Porcentaje de empresas que reportaron un aumento en el personal trabajando en casa durante el mes de referencia, comparado con el mismo mes del año anterior, según sectores. Junio de 2020 – marzo de 2022



Fuente: EPE-DANE (2022).

Las curvas crecientes y decrecientes coinciden con el endurecimiento y flexibilización de las medidas sanitarias de distanciamiento social, así como el comportamiento general

de la economía colombiana en función de diferentes hechos de coyuntura nacional que marcaron el periodo objeto de observación.

Finalmente, en cuanto al análisis sectorial de la penetración del trabajo a distancia en las empresas colombianas, vale la pena realizar una advertencia. En las estadísticas de la EPE-DANE (2022), pero, sobre todo en las estadísticas de Fasecolda (2021), se sugiere que el trabajo a distancia ha tenido una apropiación relativamente alta en el sector de la construcción. Este parece un dato contraevidente de acuerdo con la naturaleza de esta actividad económica. Es posible, sin embargo, que la estadística recoja la realidad de las áreas administrativas de las empresas dedicadas al sector de la construcción, áreas que, en efecto, no necesariamente demandan de servicios presenciales. También es posible que se trate de un problema en los instrumentos de medición, teniendo en cuenta que es factible que las empresas dedicadas a la construcción de casas respondan que sus trabajadores se encuentran bajo algún tipo de modalidad de trabajo a distancia.

Para cerrar esta introducción, conviene decir que, para el caso de Colombia, existen serias limitaciones en cuanto a los datos disponibles. De este modo, los datos relativos a personas registradas bajo la modalidad de teletrabajo o trabajo en casa deben analizarse con precaución.

En primer lugar, a partir de los datos disponibles, no es posible realizar una estimación aproximada sobre la penetración de las distintas formas de trabajo a distancia de acuerdo con los diferentes sectores económicos. Las estadísticas ofrecidas por Fasecolda (2021) en relación con la distribución sectorial no se encuentran calculadas con base en el total de trabajadores por sector económico.

En segundo lugar, los datos que ofrece el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (2021) no incluyen a teletrabajadores y trabajadores remotos del sector público.

En tercer lugar, desde diciembre de 2020, el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (2021) no publica estadísticas sobre el registro de teletrabajadores y trabajadores remotos. Fasecolda (2021), desde marzo de 2021, tampoco ofrece nuevas visiones analíticas. En consecuencia, los datos disponibles a partir de 2021 son, exclusivamente, los que ofrece la EPS-DANE y la EPE-DANE.

En cuarto lugar, aunque a nivel global el teletrabajo ha demostrado ser una herramienta práctica para mitigar los efectos negativos en el mercado laboral derivados de la pandemia y las restricciones a la movilidad (Oficina Internacional del Trabajo 2020), para el caso de Colombia no existen estimaciones confiables sobre la relación de causalidad entre la adopción masiva del teletrabajo y su impacto preventivo o correctivo en la tasa de desempleo durante la pandemia. Finalmente, no existen estudios robustos referidos a la productividad de los teletrabajadores y trabajadores remotos en Colombia. Solo existen investigaciones sobre indicadores de percepción con alcance muestral limitado (estudios de caso).

II. Dimensión regulatoria

La regulación del teletrabajo, del trabajo en casa y del trabajo remoto en Colombia se encuentra dispersa y es complementaria a lo dispuesto en las normas laborales ordinarias. Por ende, ninguna disposición específica del teletrabajo, del trabajo en casa o del trabajo remoto puede interpretarse en perjuicio de los derechos y obligaciones previstos en la legislación laboral. Lo anterior salvo en lo atinente a aquellas prestaciones que dependen de la presencia física del trabajador en el centro de trabajo; así como lo relativo a condiciones específicas propias de las modalidades no presenciales de prestación de servicios.

Desde antes de la pandemia la regulación sobre el teletrabajo se encuentra contenida en diferentes normas expedidas por el Congreso de la República y el Gobierno Nacional. La Ley 1221 de 2008, que regula el teletrabajo, y el Decreto 884 de 2012, que reglamenta la citada Ley, constituyen los principales referentes normativos del teletrabajo en Colombia.

La pandemia generó la necesidad de promover nuevos marcos regulatorios con capacidad de dar respuesta a la coyuntura. Por lo anterior, el 17 de marzo de 2020 el Ministerio de Trabajo expide, con fuerza ilustrativa, la Circular 021 de 2021, mediante el cual se establece el trabajo en casa como una medida excepcional y temporal para prevenir la propagación del coronavirus (Covid-19) en el territorio nacional. En mayo de 2021, la Ley 2088 de 2021 institucionaliza en el ordenamiento jurídico colombiano la figura del trabajo en casa para los sectores privado y público. El Decreto 1662 del 6 de diciembre de 2021 regula lo relativo al trabajo en casa para el sector público. El 27 de abril de 2022, el Gobierno Nacional expide, con fuerza reglamentaria, el Decreto 649 de 2022, mediante el cual se desarrollan disposiciones, para el sector privado, sobre el trabajo en casa previsto en la Ley 2088 de 2021.

En adición al teletrabajo y al trabajo en casa, en el ordenamiento jurídico de Colombia destaca una tercera figura normativa: el trabajo remoto. En agosto de 2021, la Ley 2121 de 2021 desarrolla los lineamientos legales referidos al trabajo remoto, institución que ya había sido mencionada, tangencialmente, en la Ley 2069 de diciembre de 2020. El Decreto 555 del 4 de abril de 2022, expedido por el Gobierno Nacional, reglamenta ambas leyes en lo que respecta al sector privado.

Asimismo, tanto la legislación ordinaria aplicable a los trabajadores que prestan servicios presenciales, así como la legislación especial relativa a la prestación de servicios a distancia, se ve complementada por la Ley 2191 de 2022, por medio de la cual se regula la desconexión laboral.

De acuerdo con el estado actual del marco regulatorio, el análisis contenido en esta sección se enfocará en los siguientes referentes normativos:

Cuadro 1. Marco regulatorio vigente del teletrabajo y del trabajo en casa

Nº	Estándar normativo	Órgano de adopción	Fecha de adopción	Sector de aplicación	Alcance	Temporalidad
1	Ley 1221 de 2008	Congreso de la República	16/07/08	Ambos	Nacional	Permanente
2	Decreto 884 de 2012	Gobierno Nacional	30/04/12	Ambos	Nacional	Permanente
3	Ley 2088 de 2021	Congreso de la República	12/05/21	Ambos	Nacional	Permanente
4	Decreto 1662 de 2021	Gobierno Nacional	06/12/2021	Público	Nacional	Permanente
5	Decreto 649 de 2022	Gobierno Nacional	27/04/22	Privado	Nacional	Permanente
6	Ley 2069 de 2020	Congreso de la República	31/12/20	Ambos	Nacional	Permanente
7	Ley 2121 de 2021	Congreso de la República	3/08/21	Ambos	Nacional	Permanente
8	Decreto 555 de 2022	Gobierno Nacional	9/04/22	Privado	Nacional	Permanente
9	Ley 2191 de 2022	Congreso de la República	6/01/22	Ambos	Nacional	Permanente

Fuente: elaboración propia.

Los nueve estándares normativos referenciados dan cuenta de tres instituciones normativas distintas. Los estándares 1 y 2 se refieren al teletrabajo. Los estándares 3, 4 y 5 desarrollan el trabajo en casa. Los estándares 6, 7 y 8 se refieren al trabajo remoto. El estándar 9 desarrolla el derecho a la desconexión laboral, transversal al ordenamiento jurídico laboral colombiano.

En lo sucesivo los análisis se realizarán de forma comparativa a las instituciones normativas aplicables al sector privado, de modo que quede claro cuál es la regulación aplicable al teletrabajo, al trabajo en casa y al trabajo remoto. Se excluye del análisis la regulación especial del sector público, debido a la imposibilidad de asimilar las relaciones laborales en el ámbito privado con las relaciones legales y reglamentarias propias de la función pública.

A nivel conceptual, para el sector privado, el teletrabajo (TT), el trabajo en casa (TC) y el trabajo remoto (TR) se definen así:

Cuadro 2. Marco conceptual del teletrabajo, el trabajo en casa y el trabajo remoto

Institución	Estándar normativo	Definición
Teletrabajo	Ley 1221 de 2008	Es una forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo (Art. 2 Ley 1228 de 2008).

Trabajo en casa	Decreto 884 de 2012	Es una forma de organización laboral, que se efectúa 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 (Art. 2 D. 884 de 2012).
	Ley 2088 de 2021	El trabajo en casa consiste en la habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones. Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador o funcionario en las instalaciones de la empresa o entidad (Art. 2 Ley 2088 de 2021).
	Decreto 649 de 2022	Para efectos del trabajo en casa, se entiende por circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, aquellas situaciones extraordinarias y no habituales, que se estima son superables en el tiempo, atribuibles a hechos externos, extralaborales o propios de la órbita del trabajador o del empleador que permiten que el trabajador pueda cumplir con la labor contratada en un sitio diferente al lugar habitual de trabajo (Art. 2.2.1.6.7.3. D. 1072 de 2015).
	Ley 2069 de 2020	Habilítase el trabajo remoto más allá del teletrabajo, con el fin de garantizar la generación de empleo en el país, y la consolidación y crecimiento de las empresas (Art. 17 Ley 2069 de 2020).
Trabajo remoto	Ley 2121 de 2021	Es una forma de ejecución del contrato de trabajo en la cual toda la relación laboral, desde su inicio hasta su terminación, se debe realizar de manera remota mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones u otro medio o mecanismo, donde el empleador y trabajador no interactúan físicamente a lo largo de la vinculación contractual. En todo caso, esta forma de ejecución no comparte los elementos constitutivos y regulados para el teletrabajo y/o trabajo en casa y las normas que lo modifiquen (Art. 3 Ley 2121 de 2021). El trabajo remoto se efectuará de manera remota en su totalidad e implica una vinculación laboral con el reconocimiento de los derechos y garantías derivadas de un contrato de trabajo (Art. 1 Ley 2121 de 2021).

Fuente: elaboración propia.

El marco regulatorio colombiano contempla, entonces, dos componentes conceptuales para cada una de las tres figuras normativas. El teletrabajo es una forma de organización laboral. El trabajo en casa es una habilitación especial. El trabajo remoto es una nueva forma de ejecución remota del contrato de trabajo⁵.

⁵ El artículo 3 de la Ley 2121 de 2021 define esta “nueva forma de ejecución del contrato remota” en los siguientes términos: “Es aquella por la cual una persona natural, vinculada por un contrato laboral, se obliga a prestar una

En primer lugar, a diferencia del trabajo en casa y del trabajo remoto, la prestación del servicio en el teletrabajo se encuentra mediada, necesariamente, por el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos. Esto, aunque posible para el caso del trabajo en casa y el trabajo remoto, no es un elemento decisivo. En este punto el trabajo en casa y el trabajo remoto pueden llegar a confundirse con el trabajo a domicilio⁶.

En segundo lugar, en el trabajo remoto el trabajador presta sus servicios sin hacer presencia física en el centro de trabajo o entidad pública, salvo tres supuestos excepcionales. En el teletrabajo y en el trabajo en casa el trabajador puede alternar la prestación de sus servicios con la asistencia presencial al centro de trabajo. En el caso del trabajo en casa, el empleador puede determinar la habilitación del trabajo en casa bajo un modelo de alternancia (Art. 2.2.1.6.7.11. D. 1072 de 2015). Para el caso del teletrabajo, el artículo 6 de la Ley 1221 de 2008 establece las denominadas “formas” de teletrabajo, aclarando que no se considera teletrabajador a quien ocasionalmente presta servicios fuera del centro de trabajo o entidad pública.

Cuadro 3. Formas del teletrabajo

Forma	Descripción
Autónomos	Son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.
Móviles	Son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles.
Suplementarios	Son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.

Fuente: elaboración propia.

En tercer lugar, aunque en las tres instituciones normativas se permite que el trabajador preste sus servicios desde cualquier lugar distinto al centro de trabajo, algunas particularidades son destacables. En el teletrabajo (Art. 6 Ley 1221 de 2008) y el trabajo remoto (Art. 2 Ley 2121 de 2021) solo se permite que el trabajador preste sus servicios desde el territorio nacional. En el trabajo en casa se permite que el trabajador preste sus servicios desde un país extranjero, aunque sigue siendo obligación del empleador garantizar la cobertura del Sistema de Seguridad Social Integral (Art. 2.2.1.6.7.12. D. 1072 de 2015). En esta misma línea, a excepción del trabajo en casa, para el teletrabajo y el trabajo remoto el Legislador dispuso expresamente la posibilidad de que el Gobierno

actividad remota a través de las tecnologías disponibles u otro medio o mecanismo, en favor de otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante la obtención de un salario, lo cual puede constar en medios digitales. En esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo, las partes podrán manifestar su consentimiento y o aceptación mediante el uso de la firma electrónica digital y a través de mensajes de datos, bajo los principios y características establecidas en la Ley 527 de 1999 u norma que la modifique, conforme a la autenticidad, integridad, disponibilidad, fiabilidad, inalterabilidad y rastreabilidad”.

⁶ El trabajo a domicilio se define en el artículo 89 del Código Sustantivo del Trabajo, en los siguientes términos: “Hay contrato de trabajo con la persona que presta habitualmente servicios remunerados en su propio domicilio, sola o con la ayuda de miembros de su familia por cuenta de un {empleador}”.

Nacional reglamente un “régimen especial para el ingreso, permanencia y trabajo en el país de los denominados “nómadas digitales (...) con el propósito de promover al país como un centro de trabajo remoto en el marco de la cuarta revolución” (Art. 16 Ley 2069 de 2020). Para el caso de los “nómadas digitales” se requerirá la acreditación de un servicio de asistencia médica durante su permanencia en el país.

En lo que refiere al cumplimiento de requisitos previos a la implementación de las distintas formas de trabajo a distancia, las regulaciones pueden apreciarse en el siguiente Cuadro.

Cuadro 4. Procedimientos y requisitos previos para la implementación

Institución	Procedimiento y requisitos
Teletrabajo	<p>Todo empleador que contrate teletrabajadores debe informar de dicha vinculación a los Inspectores de Trabajo del respectivo municipio y donde no existan estos, al Alcalde Municipal (Art. 7 Ley 1221 de 2008). En el sector público las entidades deben adaptar los manuales de funciones con la finalidad de permitir y facilitar el teletrabajo (Art. 6 D. 884 de 2012). En el sector privado los empleadores deben incluir el teletrabajo y sus desarrollos en el reglamento interno de trabajo (Art. 5 D. 884 de 2012).</p>
Trabajo en casa	<p>Antes de habilitar el trabajo en casa el empleador debe contar con un procedimiento tendiente a proteger este derecho y garantizar a través de las capacitaciones a que haya lugar el uso adecuado de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) o cualquier otro tipo de elemento utilizado que pueda generar alguna limitación al mismo (Art. 9 Ley 2088 de 2021). El trabajo en casa no requerirá modificación al Reglamento Interno de Trabajo ni al Manual de Funciones, salvo que fuera necesario para el desarrollo de las labores (Art. 13 Ley 2088 de 2021).</p> <p>Para la habilitación del trabajo en casa se requiere:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Si la solicitud es presentada por el trabajador, debe ser presentada por escrito, con la respectiva justificación y acreditación. El empleador debe dar respuesta por escrito en máximo 5 días. 2. Debe verificarse la existencia de circunstancias excepcionales, especiales u ocasionales. 3. Debe considerarse que la labor pueda desempeñarse por fuera del lugar de trabajo, que se cuente con las herramientas para ello y que no se afecte la productividad del trabajador (Art. 2.2.1.6.7.5. D 1072 de 2015). 4. El empleador debe comunicar a la ARL el lugar de habilitación para el trabajo en casa. 5. El empleador debe contar con un procedimiento para proteger el derecho a la desconexión laboral. 6. Ofrecer capacitaciones sobre el uso adecuado de las tecnologías de la información y las comunicaciones. 7. Incluir el trabajo en casa en la planeación metodológica del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. 8. Dar a conocer a los trabajadores los mecanismos de comunicación para reportar cualquier novedad derivada de la habilitación de trabajo en casa e instruir a los trabajadores sobre el reporte de accidentes de trabajo o enfermedad laboral. 9. Realizar acciones y programas para la protección y respeto de la dignidad humana, igualdad de trato en el acceso de la información, intimidad y privacidad del trabajador (Art. 2.2.1.6.7.7. D. 1072 de 2015).
Trabajo remoto	<p>Las empresas deberán contar con un procedimiento tendiente a proteger los derechos y garantías, el derecho a la desconexión laboral y garantizar el uso adecuado de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), eliminando los elementos y barreras que puedan generar alguna limitación al trabajo remoto (Art. 2.2.1.6.6.8. D. 1072 de 2015).</p>

Fuente: elaboración propia.

En primer lugar, el empleador que desee implementar el teletrabajo debe registrar a todas las personas que laboren bajo esta modalidad ante la respectiva autoridad de trabajo. Este registro administrativo, si bien no condiciona la existencia de esta modalidad, opera como un requisito sujeto a inspección de las autoridades del trabajo. En las demás figuras no existe un registro administrativo previo, aunque, como veremos, el reporte ante la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), puede hacer sus veces para efectos estadísticos y de fiscalización.

En segundo lugar, como puede apreciarse de la regulación, las tres figuras están sometidas a la existencia de procedimientos y requisitos previos a su implementación que operan, por veces, como barreras de acceso para las pequeñas y medianas empresas. En particular, aunque el trabajo en casa es la institución normativa que, en su conjunto, ofrece más y mejores beneficios para el empleador, desde el punto de vista de las condiciones previas para su habilitación la regulación normativa es, cuando menos, excesiva.

En lo que refiere a las condiciones del acuerdo de trabajo, las regulaciones del teletrabajo, el trabajo en casa y el trabajo remoto pueden apreciarse en el siguiente Cuadro.

Cuadro 5. Condiciones relativas al acuerdo de trabajo (1)

Institución	Voluntariedad, obligación de las partes y supervisión	Reversibilidad	Escrituración, formalidades, cláusulas y pacto
Teletrabajo	La vinculación a través del teletrabajo es voluntaria, tanto para el empleador como para el trabajador (Art. 6 Ley 1221 de 2008).	Los teletrabajadores que antes hayan desempeñado labores de forma presencial conservan el derecho de solicitar en cualquier momento volver a la actividad laboral convencional (Art. 6 Ley 1221 de 2008). Si se trata de personas que fueron vinculadas por primera vez como teletrabajadores, no pueden solicitar unilateralmente la reversión (Art. 3 D. 884 de 2012).	El teletrabajo debe constar por escrito y especialmente deberá indicar: 1. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio. 2. Determinar los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal. 3. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo. 4. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador (Art. 3 D. 884 de 2012).
Trabajo en casa	El empleador notifica al trabajador la decisión de habilitar el trabajo en casa (Art. 9	La habilitación de trabajo en casa se extenderá hasta por un término de tres meses prorrogables por un término igual por una única vez. Sin	La habilitación del trabajo en casa debe constar por escrito e indicar el periodo de tiempo que el trabajador estará laborando bajo esta habilitación (Art. 9 Ley 2088 de 2021). La habilitación debe contener: 1. La descripción breve de la situación ocasional, excepcional o especial que permite otorgar la habilitación de

	<p>Ley 2088 de 2021).</p> <p>El trabajador puede solicitar al empleador la habilitación del trabajo en casa. La solicitud, por sí sola, no otorga el derecho al trabajador de realizar el trabajo en casa (Art.2.2.1.6.7. 4. D. 1072 de 2015).</p>	<p>embargo, si persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que el trabajador pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo, se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones. En todo caso, el empleador o nominador conserva la facultad unilateral de dar por terminada la habilitación de trabajo en casa, siempre y cuando desaparezcan las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que dieron origen a dicha habilitación (Art. 7 Ley 2088 de 2021).</p> <p>El trabajo en casa termina con el vencimiento del término de habilitación (Art. 2.2.1.6.7.13. D. 1072 de 2015).</p>	<p>trabajo en casa. 2. El término de la habilitación del trabajo en casa, el cual deberá cumplir con lo dispuesto en el artículo 7° de la Ley 2088 de 2021.</p> <p>3. Las funciones que debe desarrollar el trabajador durante la habilitación de trabajo en casa, sin modificar la naturaleza del contrato laboral y las condiciones pactadas para la ejecución de este. 4. Los medios de comunicación a través de los cuales el empleador y el trabajador podrán informar cualquier novedad. 5. Los canales de denuncia y queja para presentar inquietudes o reclamos por violación al derecho de desconexión laboral y/o acoso laboral, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022 y en la Ley 1010 de 2006, respectivamente. 6. La dirección desde la cual se ejecutará la labor contratada, la cual debe ser informada por el empleador a la Administradora de Riesgos Laborales, así como cualquier modificación a ella. 7. En caso de que el trabajador disponga de sus propios equipos para desarrollar la labor contratada, debe dejarse constancia del mutuo acuerdo existente para ello. 8. En caso de que los equipos sean suministrados por el empleador, debe señalarse la relación de equipos, herramientas tecnológicas, instrumentos, equipos, conexiones y programas, así como las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento para la entrega y su devolución por parte del trabajador. 9. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el trabajador durante la habilitación del trabajo en casa (Art. 2.2.1.6.7.6. D. 1072 de 2015).</p>
<p>Trabajo remoto</p>	<p>Debe mediar la concurrencia de voluntades entre trabajador y empleador (Art. 21 Ley 2121 de 2021).</p>	<p>N/A</p>	<p>Todas las etapas del contrato de trabajo deberán realizarse de manera remota, usando nuevas tecnologías o las ya existentes, sin que se requiera la presencia física de las partes involucradas. Los acuerdos en materia laboral y que se ejecuten de manera remota requerirán firma electrónica o digital de las partes para su perfeccionamiento (Art. 10 Ley 2121 de 2021).</p> <p>El trabajo remoto debe constar por escrito y contener (Art. 10 Ley 2121 de 2021; Art. 2.2.1.6.6.3. D. 1072 de 2015): 1. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y espacio. Estas deben incluir las condiciones físicas del puesto de trabajo en el que se prestará el servicio contratado. 2. Determinar las funciones, los días y los horarios en que el trabajador remoto realizará sus actividades para efectos de ayudar a identificar el origen en caso de accidente de</p>

			<p>trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal cuando esté sometida a ella. 3. La relación de los elementos de trabajo que se entregarán al trabajador remoto para el desarrollo efectivo de sus funciones, entre los que se incluyen las herramientas tecnológicas, instrumentos, equipos, conexiones y programas, así como el costo del auxilio que pagará el empleador para compensar el costo de los servicios de energía e internet y/o telefonía utilizados en la prestación del servicio contratado. 4. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de entrega de los elementos de trabajo por parte del empleador al trabajador remoto. Asimismo, el y el procedimiento para la entrega y su devolución por parte del trabajador remoto. 5. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el trabajador remoto. 6. Las circunstancias excepcionales en que se podrá requerir al trabajador para que concurra al centro de trabajo.</p>
--	--	--	--

Fuente: elaboración propia.

En primer lugar, a excepción de la regulación referida al trabajo en casa, tanto en el teletrabajo como en el trabajo remoto la adopción de estas figuras depende del mutuo acuerdo entre empleador y trabajador. Solo el trabajo en casa permite al empleador hacer uso pleno de la potestad subordinante y definir, unilateralmente, la habilitación de esta modalidad.

En segundo lugar, solo para el caso del teletrabajo la reversión puede depender exclusivamente del trabajador, siempre y cuando este haya prestado, con anterioridad, sus servicios bajo modalidad presencial. *Contrario sensu*, si el trabajador es contratado por primera vez como teletrabajador, no tendrá derecho a solicitar la reversión de esta modalidad. En todo caso, por regla general, en el teletrabajo la reversibilidad puede ser determinada por el empleador en uso de la potestad subordinante. Algo similar ocurre en el trabajo en casa, por cuanto la decisión de revertir esta modalidad depende, en últimas, de la voluntad del empleador, del cumplimiento del plazo o de la superación de las circunstancias extraordinarias que lo habilitan. Para el trabajo remoto no existe regulación expresa, sin embargo, es posible asumir que su reversión se encuentra sujeta al principio de concurrencia de voluntades, toda vez que, por definición, esta forma de ejecución de la relación laboral es completamente remota.

En tercer lugar, como puede apreciarse de la regulación, las tres figuras deben ser formalizadas por escrito. En el escrito deben constar diferentes contenidos obligacionales que hacen excesivamente rígido el marco de acción. La gama de contenidos obligacionales es múltiple y va desde componentes propios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el lugar específico desde donde se prestan los servicios, la jornada laboral, la entrega y uso de las herramientas de trabajo, su compensación en caso de que sean suministrados por el trabajador, la identificación

de las plataformas tecnológicas, las medidas de seguridad informática, así como la organización de las responsabilidades de trabajo y mecanismos de supervisión. Para el caso del trabajo en casa se requiere, adicionalmente, de una justificación en torno a las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que autorizan su habilitación. Todos estos contenidos obligacionales que deben ser fijados al comienzo de la respectiva relación contractual le restan dinamismo a las tres instituciones normativas, puesto que cualquier modificación en alguno de dichos componentes necesariamente implicaría su documentación por escrito y la variación del acuerdo inicial. Así, por ejemplo, si el empleador requiere incluir o modificar un programa utilizado por quien preste servicios bajo las modalidades de trabajo en casa o trabajo remoto deberá modificar el acuerdo inicial.

Cuadro 6. Condiciones relativas al acuerdo de trabajo (2)

Institución	Cumplimiento mutuo de obligaciones laborales	Organización del trabajo
Teletrabajo	Los teletrabajadores tienen, en virtud del principio de igualdad, los mismos derechos que cualquier trabajador (Art. 6 Ley 1221 de 2008; Art. 4 D. 884 de 2012).	El teletrabajo debe constar por escrito y especialmente deberá indicar las condiciones de servicio y su forma de ejecución en condiciones de tiempo y si es posible de espacio (Art. 3 D. 884 de 2012).
Trabajo en casa	Durante la habilitación del trabajo en casa el trabajador continuará disfrutando de los mismos derechos y garantías que rigen su relación laboral (Art. 11 Ley 2088 de 2021). La habilitación del trabajo en casa no modifica ni afecta los derechos y garantías establecidos en las normas laborales ni las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral (Art.2.2.1.6.7.4. D. 1072 de 2015).	El trabajo en casa se rige bajo el principio de coordinación. La coordinación deberá darse desde el momento mismo de la asignación de tareas o actividades, para lo cual se deberán fijar los medios y herramientas que permitan el reporte, seguimiento y evaluación, así como la comunicación constante y recíproca (Art. 4 Ley 2088 de 2021). La habilitación del trabajo en casa implica que se mantenga la facultad subordinante del empleador, junto con la potestad de supervisión de las labores del trabajador. El empleador determinará los instrumentos, la frecuencia y el modelo de evaluación del desempeño, cumplimiento de metas, así como el mecanismo para el reporte y/o resultados de estas, por el tiempo que dure el trabajo en casa (Art. 5 Ley 2088 de 2021).
Trabajo remoto	Los trabajadores remotos tienen los mismos derechos laborales de que gozan todos los trabajadores (Art. 4 Ley 2121 de 2021).	El contrato de trabajo remoto deberá contener las funciones que debe desarrollar el trabajador y las condiciones de trabajo, esto es, las condiciones físicas del puesto de trabajo en el que se prestará el servicio contratado (Art. 2.2.1.6.6.3. D. 1072 de 2015).

Fuente: elaboración propia.

Desde la óptica de los trabajadores, es interesante que tanto el teletrabajo como el trabajo en casa complementen el marco general de derechos y obligaciones laborales, mas no lo reemplacen. El teletrabajador, el trabajador remoto y el trabajador que preste servicios en casa tiene los mismos derechos que cualquier otro trabajador, y las normas son enfáticas en lo que respecta a la seguridad social, la intimidad, la jornada laboral, horas extras, trabajo nocturno, dominicales y festivos, descansos dentro de la jornada laboral, derechos de asociación y negociación sindical (Art. 11 Ley 2088 de 2021).

Es importante resaltar que ninguna de las tres instituciones normativas regula la prohibición de subcontratación ni lo concerniente a causales especiales de terminación de la relación laboral. En este sentido, la prohibición de subcontratación se desprendería de las reglas definidas a propósito de la seguridad informática y el uso de las herramientas tecnológicas, mientras que la terminación del contrato de trabajo se sujetaría a la legislación general.

En lo que refiere a los costos laborales, el marco regulatorio puede apreciarse a continuación.

Cuadro 7. Costos laborales (salariales y no salariales)

Institución	Auxilio de conectividad o equivalente	Elementos de trabajo, insumos o adecuaciones tecnológicas o locativas de espacio, TIC, equipos, conectividad, etc.
Teletrabajo	<p>Cuando las actividades laborales no demanden gastos de movilidad al teletrabajador, no habrá lugar al auxilio de transporte (Art. 10 D. 884 de 2012).</p>	<p>Los empleadores deberán proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía, desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones. El teletrabajador al final del contrato deberá restituir los objetos entregados para la ejecución del mismo, en buen estado, salvo el deterioro natural. A excepción del teletrabajador móvil, si el trabajador no recibe los paquetes de información para que realice sus labores, o los programas para desempeñar su función, o no son arreglados a pesar de haberlo advertido no podrá dejar de reconocérsele el salario que tiene derecho. Cuando el lugar de trabajo sea suministrado por el empleador y no puede realizar la prestación debido a un corte en las líneas telefónicas o en el flujo eléctrico su labor debe ser retribuida (Art. 6 Ley 1221 de 2008).</p> <p>Es posible pactar la compensación de las herramientas y gastos asumidos por el trabajador.</p>
Trabajo en casa	<p>Los trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes tendrán derecho a un auxilio de conectividad digital. El auxilio de conectividad y el auxilio de transporte no son acumulables. El auxilio de conectividad tiene los mismos efectos salariales del auxilio de transporte (Art. 10 Ley 2088 de 2021).</p>	<p>El trabajador podrá disponer de sus propios equipos y demás herramientas, siempre que medie acuerdo con el respectivo empleador y/o entidad pública. En caso de que el trabajador disponga de sus propios equipos para desarrollar la labor contratada, debe dejarse constancia del mutuo acuerdo existente para ello. Si no se llega al mencionado acuerdo, el empleador suministrará los equipos, sistemas de información, software o materiales necesarios para el desarrollo de la función o labor contratada, de acuerdo con los recursos disponibles para tal efecto. En todo caso el empleador es el primer responsable de suministrar los equipos necesarios para el desarrollo del trabajo en casa (Art. 8 Ley 2088 de 2021).</p> <p>En caso de que los equipos sean suministrados por el empleador, debe señalarse la relación de equipos, herramientas tecnológicas, instrumentos, equipos, conexiones y programas, así como las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y el</p>

		<p>procedimiento para la entrega y su devolución por parte del trabajador (Art. 2.2.1.6.7.6. D. 1072 de 2015).</p> <p>El empleador y el trabajador podrán pactar el valor mensual de compensación por el uso de herramientas de trabajo de propiedad del trabajador (Art. 2.2.1.6.6.10. D. 1072 de 2015).</p>
Trabajo remoto	<p>El empleador y el trabajador podrán, de mutuo acuerdo, fijar el costo del auxilio mensual que compensará los costos de internet, telefonía y energía, el cual no podrá ser inferior al valor del auxilio de transporte definido por el Gobierno nacional (Art. 2.2.1.6.6.9. D. 1072 de 2015).</p> <p>El trabajador remoto no será beneficiario del auxilio de transporte determinado por la ley. En caso de que el empleador requiera que el trabajador remoto se presente en sus instalaciones, siempre que el trabajador remoto cumpla con los requisitos legales para ello, deberá reconocer, en los casos en que sea aplicable de acuerdo con la normativa vigente y de manera proporcional, el auxilio legal de transporte previsto en la legislación laboral vigente (Art. 16 Ley 2121 de 2021).</p>	<p>El empleador deberá poner a disposición del trabajador remoto las herramientas tecnológicas, instrumentos, equipos, conexiones, programas, valor de la energía e internet y/o telefonía, así como cubrir los costos de los desplazamientos ordenados por él. El empleador deberá asumir el mantenimiento de equipos, herramientas, programas y demás elementos necesarios para la prestación y desarrollo de las labores del trabajador remoto. El empleador podrá verificar la conexión con la que cuenta el trabajador remoto y que esta sea apta para realizar la labor (Art. 10 Ley 2121 de 2021).</p> <p>El contrato de trabajo remoto deberá contener la relación de los elementos de trabajo que se entregarán al trabajador remoto para el desarrollo efectivo de sus funciones, entre los que se incluyen las herramientas tecnológicas, instrumentos, equipos, conexiones y programas, así como el costo del auxilio que pagará el empleador para compensar el costo de los servicios de energía e internet y/o telefonía utilizados en la prestación del servicio contratado. Debe contener, asimismo, las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento para la entrega y su devolución por parte del trabajador remoto (Art. 2.2.1.6.6.3. D. 1072 de 2015).</p> <p>El trabajador está obligado a restituir los equipos y herramientas de trabajo entregados por el empleador para el desempeño de sus labores, en el estado en que fueron recibidos, salvo el deterioro por el uso normal de los mismos (Art. 2.2.1.6.6.5. D. 1072 de 2015).</p>

Fuente: elaboración propia.

En primer lugar, en lo relativo al aspecto remuneracional, en el caso del teletrabajo el salario del teletrabajador no puede ser inferior al que se pague por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento, al trabajador que preste sus servicios en el local del empleador (Art. 6 Ley 1221 de 2008). En el caso del trabajo en casa se reconoce de forma expresa que el trabajador tiene derecho a percibir, en condiciones de igualdad, los salarios y prestaciones sociales derivadas de su relación laboral (Art. 10 Ley 2088 de 2021). En el caso del trabajo remoto, se aplica lo dispuesto en el régimen salarial ordinario (Art. 14 Ley 2121 de 2021), de suerte tal que esta forma de ejecución del contrato no puede implicar el desmejoramiento de las condiciones salariales (Art. 25 Ley 2121 de 2021).

En segundo lugar, la regulación sobre el auxilio de conectividad y el auxilio de transporte varía de acuerdo con cada institución normativa, aunque, en todo caso, impone al

empleador cargas onerosas. De una parte, el teletrabajo no excluye el derecho que tienen los trabajadores que devenguen hasta 2 SMLMV a percibir el auxilio de transporte, cuando para desarrollar sus servicios demanden gastos de movilidad. Esto podría presentarse con alguna frecuencia bajo las formas de teletrabajo móvil y suplementario, siendo menos frecuente en el teletrabajo autónomo. De otra parte, en el trabajo en casa es claro que los trabajadores que devenguen hasta 2 SMLMV tienen derecho a un auxilio de conectividad digital, el cual constituye factor salarial para la liquidación de otros derechos laborales. Finalmente, en el caso del trabajo remoto, con independencia del ingreso remuneracional del trabajador, el empleador deberá compensar los costos de internet, telefonía y energía. Esta compensación puede pactarse de mutuo acuerdo, pero no puede ser inferior al equivalente al auxilio de transporte, cuantía que resulta problemática debido a las diferencias que existen a nivel territorial de cara a los gastos de conectividad. En el trabajo remoto la regulación no precisa de forma expresa que esta compensación tenga los mismos efectos salariales que el auxilio de transporte, por lo que, de mutuo acuerdo, podría excluirse como factor salarial, en tanto que su objetivo no es retribuir el servicio ni incrementar el patrimonio del trabajador.

En tercer lugar, en el teletrabajo y en el trabajo remoto la legislación obliga al empleador a suministrar los equipos, elementos de trabajo, lineamientos e insumos necesarios para el desarrollo de estas modalidades de servicios. Para el teletrabajo, en caso de que el trabajador provea las condiciones necesarias para el desarrollo del teletrabajo, las partes pueden pactar una compensación. El teletrabajo exige, asimismo, que el empleador incluya en el reglamento interno de trabajo lo relacionado con el adecuado uso de equipos, programas y manejo de la información, con el fin de permitir y facilitar esta forma de organización laboral. Solo en el caso del trabajo en casa se contempla la posibilidad de que el trabajador suministre las herramientas de trabajo sin que automáticamente opere a su favor una compensación. Esto se relaciona con el carácter excepcional y temporal de la habilitación. Este es un escenario ideal para las pequeñas y medianas empresas que, consultando el intereses de sus trabajadores, pueden acordar con estos la realización del trabajo en casa a través de las herramientas de su propiedad y con cargo a los costos que ordinariamente el trabajador asumiría por encontrarse en su domicilio. Con todo, las partes pueden pactar esta compensación.

Así las cosas, mientras que en el teletrabajo y el trabajo remoto los costos laborales vienen fijados por la ley y son, en últimas, de responsabilidad del empleador (principio de ajenidad); en el trabajo en casa se privilegia la autonomía de la voluntad y los acuerdos entre las partes.

Lo relativo a la jornada laboral y al derecho al descanso se analiza a continuación:

Cuadro 8. Jornada y descanso

Institución	Jornada de trabajo y descansos	Derecho a la desconexión	Lugar específico de trabajo
Teletrabajo	<p>A los teletrabajadores, dada la naturaleza especial de sus labores no les serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno. No obstante lo anterior, el Ministerio de la Protección Social deberá adelantar una vigilancia especial para garantizar que los teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo (Art. 6 de la Ley 1221 de 2008). Pese a ello, la Corte Constitucional, en sentencias C-103 de 2021 y C-351 de 2013 consideró que esta disposición no puede interpretarse en perjuicio del derecho que tienen los teletrabajadores a percibir el pago de horas extraordinarias.</p> <p>Se excluye del reconocimiento de horas extraordinarias, dominicales y festivos las actividades no solicitadas por el empleador y que el trabajador realiza (Art. 10 D. 884 de 2012).</p> <p>En la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales el</p>	<p>Los teletrabajadores tienen derecho a la desconexión laboral de acuerdo con lo regulado, de forma general, en la Ley 2191 de 2022.</p> <p>La desconexión laboral es el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo o convenida, ni en sus vacaciones o descansos. Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral. (Art. 3 Ley 2191 de 2022). Las excepciones se encuentran previstas en el artículo 6 de la Ley 2191 de 2022, de modo que este derecho no aplica, entre otros, a trabajadores de dirección, confianza y manejo. En todo caso, el empleador tendrá la obligación de contar con una política de desconexión laboral de reglamentación interna, la cual definirá por lo menos: a) La forma cómo se garantizará y ejercerá tal derecho; incluyendo lineamientos frente al uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC). b) Un procedimiento que determine los mecanismos y medios para que los trabajadores o servidores públicos puedan presentar quejas frente a la vulneración del derecho, a nombre propio o de manera anónima. c) Un procedimiento interno para el trámite de las quejas que garantice el debido proceso e incluya mecanismos de solución del conflicto y verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta (Art. 5 Ley 2191 de 2022).</p>	<p>En la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales el empleador deberá indicar “el lugar en el cual se desarrollará” el teletrabajo (Art. 9. D. 884 de 2012).</p>

	empleador deberá indicar “el horario” del teletrabajo (Art. 9. D. 884 de 2012).		
Trabajo en casa	Aplica el régimen general referido al horario y la jornada laboral (Art. 6 Ley 2088 de 2021). La habilitación del trabajo en casa debe respetar las normas que regulan la jornada laboral, horas extras, trabajo nocturno, dominicales y festivos, descansos dentro de la jornada laboral y demás garantías laborales (Art. 10 Ley 2088 de 2021).	El trabajador tiene derecho a la desconexión laboral de acuerdo con lo regulado, de forma general, en la Ley 2191 de 2022 (Cf. recuadro anterior referido al teletrabajo). En la habilitación del trabajo en casa debe dejarse constancia escrita de los canales de denuncia y queja para presentar inquietudes o reclamos por violación al derecho de desconexión laboral y/o acoso laboral (Art. 2.2.1.6.7.6. D. 1072 de 2015).	A pesar de la denominación trabajo en “casa”, el trabajador puede prestar sus servicios desde cualquier sitio diferente al lugar habitual de trabajo (Art. 2 Ley 2088 de 2021). El empleador debe indicar a la ARL la dirección desde la cual el trabajador desarrollará la labor contratada, así como cualquier modificación a ella (Art. 2.2.1.6.7.7. D. 1072 de 2015).
Trabajo remoto	El trabajador remoto y el empleador acordarán el tiempo de ejecución, sin perjuicio de las formalidades del contrato a término fijo, y el momento de la prestación del servicio, sin sobrepasar la jornada máxima legal, y sin que ello implique un desconocimiento de sus derechos mínimos y/o garantías irrenunciables, excepto si se trata de un cargo de dirección, confianza y manejo (Arts. 4 y 9 Ley 2121 de 2021). El empleador debe indicar a la ARL el “horario” en el cual el trabajador desarrollará la labor contratada (Art. 2.2.1.6.6.6. D. 1072 de 2015).	El trabajador remoto tiene derecho a la desconexión laboral de acuerdo con lo regulado, de forma general, en la Ley 2191 de 2022 (Cf. recuadro anterior referido al teletrabajo). En adición, la regulación especial del trabajo remoto establece que el empleador respetará la privacidad del trabajador remoto, y el derecho a la desconexión laboral, entendida como la garantía que todo trabajador y empleador, de no tener contacto con herramientas, bien sea tecnológicas o no, relacionadas con su ámbito laboral, después de culminada la jornada ordinaria de trabajo o durante ella, en el tiempo que se haya conciliado para la vida personal y familiar. Se entenderá como privacidad del trabajador remoto, para efectos de la presente ley, cualquier asunto diferente a aquellos directa o indirectamente relacionados con las labores, funciones, deberes y/u obligaciones que tenga el trabajador remoto en virtud de su contrato de trabajo y que permita armonizar la jornada pactada con la vida familiar y personal de los trabajadores remotos, evitando con ello, asignar cargas diferentes a las pactadas en la jornada laboral remota.	El trabajo remoto no requiere un lugar físico determinado para la prestación de los servicios. El trabajador podrá prestar sus servicios desde el lugar que considere adecuado, de común acuerdo con el empleador, previo visto bueno de la ARL. No obstante, en todo momento deberá contar con una conexión y cobertura a internet e informar al empleador sobre el lugar desde el cual realizará su labor y este deberá aprobar el lugar escogido para garantizar el cumplimiento de los requerimientos mínimos de seguridad y salud en el trabajo, atendiendo las recomendaciones de la Administradora de Riesgos Laborales, propiciando el autocuidado como medida preventiva (Arts. 4 y 9 Ley 2121 de 2021). El empleador, de manera excepcional, podrá requerir al trabajador remoto en sus instalaciones laborales, para los siguientes casos: 1. Verificación de los estándares y requisitos que deben cumplir las herramientas y los equipos de trabajo para la realización de la labor previstos anteriormente por el empleador. 2. Cuando para la ejecución de las labores del trabajador remoto se deba instalar o actualizar manualmente en los equipos de trabajo algún tipo de software, programa, aplicación o plataforma. 3. Cuando el trabajador presente reiteradamente el

			<p>incumplimiento de sus labores y eventualmente sea citado para proceso de descargos laborales, así como las demás citaciones que sean requeridas por el empleador para adelantar el proceso sancionatorio o disciplinario (Art. 16 Ley 2121 de 2021).</p> <p>El empleador debe informar a la ARL el lugar elegido y concertado con el trabajador para la prestación del servicio (Art. 2.2.1.6.6.4. D. 1072 de 2015).</p> <p>Entre otras actividades que requieran asistencia presencial, podrán incluirse la ejecución de actividades recreativas, culturales y de bienestar a las que el trabajador deba asistir al centro de trabajo o al sitio recreativo que el empleador disponga (Art. 2.2.1.6.6.3. D. 1072 de 2015).</p>
--	--	--	--

Fuente: elaboración propia.

Es posible identificar algunos aspectos particulares, positivos y negativos, concernientes a la regulación de la jornada laboral y el descanso.

En primer lugar, para las tres instituciones normativas resultan aplicables las normas sobre horario, jornada laboral, descansos, horas extras y remuneración suplementaria por dominicales y festivos. Aunque se trata de una regulación positiva desde la óptica del trabajador, esta parece estar edificada sobre una forma de organización del trabajo que gira alrededor del cumplimiento de horas de trabajo más que de la realización de metas o productos. El caso de las horas extraordinarias no autorizadas ni solicitadas por el empleador parece estar en una zona gris, aunque es posible interpretar, razonablemente, que estas no deben ser remuneradas por el empleador y que su uso no implica la renuncia por parte del trabajador a su derecho a la desconexión digital. Solo en la regulación del teletrabajo se encuentra una disposición normativa que, de forma explícita, excluye la remuneración de horas extraordinarias no solicitadas.

En segundo lugar, en cuanto a la jornada laboral, otro común denominador de las tres figuras tiene que ver con la necesidad de indicar, con precisión, las circunstancias temporales para el desarrollo de los servicios. Se trata de una rigidez que, en esencia, viene motivada para determinar la cobertura del Sistema General de Riesgos Laborales, en particular los accidentes que ocurren dentro y fuera del tiempo de trabajo.

En tercer lugar, el derecho a la desconexión digital en Colombia aplica, por regla general, para todos los trabajadores, con independencia de si prestan servicios de forma presencial en el lugar habitual de trabajo o no. A excepción de la regulación especial del derecho a la desconexión digital referida al trabajo remoto, la regulación general de este derecho, contenida en la Ley 2191 de 2022, incluye elementos que, en comparación con otros países, pueden resultar menos gravosos para los intereses del empleador. De un

lado, el derecho a la desconexión se entiende en un sentido estricto, por cuanto implica para el empleador la prohibición de formular órdenes o exigir requerimientos al trabajador. Es interesante, en consecuencia, que la legislación colombiana no prohíba todo tipo de comunicaciones con el empleador por fuera de la jornada laboral, como sí ocurre en otros países. De otro lado, el derecho colombiano no precisa de una franja de horas comprendidas como derecho a la desconexión, como ocurre en otras latitudes. Por último, el derecho a la desconexión laboral no es aplicable para los trabajadores de dirección, confianza y manejo.

En cuarto lugar, en cuanto al lugar de prestación del servicio, otro común denominador de las tres figuras tiene que ver con la necesidad de indicar, con precisión, las circunstancias espaciales para el desarrollo de los servicios. Se trata de una rigidez que, en esencia, viene motivada para determinar la cobertura del Sistema General de Riesgos Laborales, en particular debido a los accidentes que ocurren dentro y fuera del tiempo de trabajo. Esta limitación restringe el alcance general del marco regulatorio sobre el teletrabajo, el trabajo en casa y el trabajo remoto, el cual permite que la persona preste sus servicios desde su domicilio o desde cualquier otro lugar, incluyendo, por ejemplo, sitios de *coworking* o donde se provean servicios tecnológicos. Esto es particularmente interesante debido a que en algunas legislaciones nacionales se vincula al teletrabajador con un lugar específico de trabajo, relativamente rígido, como, por ejemplo, su domicilio o residencia. Incluso, en el caso del trabajo en casa se autoriza la prestación de servicios desde un país extranjero, posibilidad que se encuentra prohibida, sin ninguna razón, para el teletrabajo y el trabajo remoto.

En quinto lugar, vale la pena destacar lo relativo a la importancia de conciliar los ámbitos familiares, personales y laborales de la vida. En el teletrabajo el empleador “debe garantizar el derecho del trabajador a contar con un descanso de carácter creativo, recreativo y cultural” (Art. 6 Ley 1221 de 2008). En las otras figuras existe una obligación similar anclada al derecho a la desconexión laboral.

Finalmente, resulta interesante que la legislación del trabajo remoto en Colombia permita que las partes, de mutuo acuerdo, pacten que el trabajador distribuya de forma flexible su jornada de trabajo en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades.

El empleador y el trabajador, de mutuo acuerdo, podrán acordar la posibilidad de desarrollar la labor contratada a través de horarios flexibles, siempre y cuando se dé cumplimiento a la jornada laboral semanal, para lo cual, el empleador podrá implementar mecanismos propios de las tecnologías de la información para determinar el cumplimiento de la jornada semanal y proteger el derecho a la desconexión laboral durante los días laborales (Art. 2.2.1.6.6.11. D. 1072 de 2015).

Los cuadros 7, 8 y 9 resumen el marco regulatorio referido a los riesgos laborales y a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Cuadro 9. Riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo. Obligaciones del empleador

Institución	Procedimiento y requisitos
Teletrabajo	<p>El empleador debe contemplar el puesto de trabajo del teletrabajador dentro de los planes y programas de salud ocupacional, así mismo debe contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando (Art. 6 Ley 1221 de 2008).</p> <p>En la formalización por escrito del teletrabajo se deben determinar los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal (Art. 3 D. 884 de 2012). En todo caso, las obligaciones del empleador y del teletrabajador en seguridad y previsión de riesgos laborales son las definidas en el marco normativo general. El empleador deberá incorporar en el reglamento interno del trabajo o mediante resolución (entidades públicas) las condiciones especiales de seguridad y salud en el trabajo (Art. 7 D. 884 de 2012).</p>
Trabajo en casa	<p>Durante el tiempo que se presten los servicios o actividades bajo la habilitación del trabajo en casa el servidor público o trabajador del sector privado continuará amparado por las acciones de promoción y prevención, así como de las prestaciones económicas y asistenciales, en materia de riesgos laborales (Art. 11 Ley 2088 de 2021).</p> <p>Previo a la habilitación de trabajo en casa, el empleador deberá (Arts. 2.2.1.6.7.5. y 2.2.1.6.7.7. D. 1072 de 2015): 1. Comunicar a la Administradora de Riesgos Laborales sobre la habilitación del trabajo en casa, indicando la dirección desde la cual desarrollará la labor contratada, así como cualquier modificación a ella, y el período para el cual se otorgó la habilitación, diligenciando el formulario adoptado para tal fin y suministrado por la Administradora de Riesgos Laborales. 2. Incluir el trabajo en casa en su metodología para la identificación, evaluación, valoración y control de peligros y riesgos de la empresa, adoptando las acciones necesarias según su Plan de Trabajo anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. 3. Dar a conocer a los trabajadores los mecanismos de comunicación para reportar cualquier novedad derivada de la habilitación de trabajo en casa e instruir a los trabajadores sobre el reporte de accidentes de trabajo o enfermedad laboral.</p>
Trabajo remoto	<p>El empleador deberá verificar el estado de salud de sus trabajadores a través de la realización de los exámenes médicos de ingreso, periódicos y/o de egreso a sus trabajadores remotos a través de proveedores autorizados (Art. 8 Ley 2121 de 2021).</p> <p>El empleador deberá allegar, a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), copia del contrato o del acto administrativo de vinculación laboral del trabajador remoto, adjuntando el formulario facilitado por esta para la determinación del riesgo y definición del origen de las contingencias que llegaren a presentarse (Art. 20 Ley 2121 de 2021). En el formulario se debe indicar la descripción de las actividades que ejecutará el trabajador remoto, el lugar en el cual se desarrollarán, el horario en el cual se ejecutarán, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y a la empresa o centro de trabajo.</p> <p>En adición, el empleador tiene las siguientes obligaciones respecto del trabajo remoto (Art. 2.2.1.6.6.4. Ley 2121 de 2021): 1. Allegar a la Administradora de Riesgos Laborales la copia del contrato de trabajo del trabajador remoto y diligenciar el formulario adoptado para tal fin y suministrado por la Administradora de Riesgos Laborales. 2. Informar a la Administradora de Riesgos Laborales el lugar elegido para la prestación del servicio, así como cualquier cambio de lugar, indicando la jornada semanal, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la empresa o centro de trabajo. El cambio de lugar de trabajo o domicilio del trabajador remoto debe ser concertado con el empleador. 3. Incluir el trabajo remoto en su metodología para la identificación, evaluación, valoración y control de peligros y riesgos de la empresa,</p>

	<p>adoptando las acciones necesarias según su Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. 4. Dar a conocer a los trabajadores los mecanismos de comunicación para reportar cualquier novedad derivada del desempeño del trabajo remoto e instruir a los trabajadores sobre el reporte de accidentes de trabajo o enfermedad laboral. 5. Suministrar al trabajador remoto equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados en la tarea por realizar y garantizar que los trabajadores reciban formación e información sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención. 6. Entregar al trabajador remoto copia del contrato laboral y de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo. 7. Verificar de forma virtual las condiciones de higiene y seguridad industrial del lugar donde el trabajador remoto desarrollará las funciones, con la asesoría de la ARL a la que se encuentre afiliado. 8. Incluir el puesto de trabajo del trabajador remoto dentro de los planes y programas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo. 9. Ordenar la realización de evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso, periódicas, retiro y posincapacidad, para identificar condiciones de salud que puedan verse agravadas o que puedan interferir en la labor o afectar a terceros, debido a situaciones particulares de salud del trabajador remoto. Estas evaluaciones pueden realizarse a través de los servicios de telemedicina.</p>
--	---

Fuente: elaboración propia.

Cuadro 10. Riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo. Obligaciones de las ARL

Institución	Procedimiento y requisitos
Teletrabajo	<p>Las aseguradoras de riesgos laborales (ARL) deben promover la adecuación de las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo a las características propias del teletrabajo. Asimismo, deben elaborar una guía para prevención y actuación en situaciones de riesgo que llegaren a presentar los teletrabajadores, y suministrarla al teletrabajador y empleador. El empleador, al afiliar al teletrabajador al sistema de riesgos laborales, debe indicar las actividades que ejecutará, el lugar en el cual se desarrollarán, la clase de riesgo de las labores ejecutadas y del centro de trabajo, así como el respectivo horario de trabajo. Asimismo, el empleador debe allegar a la ARL copia del contrato de trabajo o el acto administrativo respectivo (Art.9 D. 884 de 2012).</p>
Trabajo en casa	<p>La Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliado el empleador, deberá promover programas que permitan garantizar condiciones de salud física y mental, así como la seguridad en el trabajo, para lo cual los empleadores deberán. comunicar y actualizar ante la Administradora de Riesgos Laborales los datos del trabajador y en aquellos casos en que sea necesaria la prestación del servicio o el desarrollo de actividades en un lugar diferente al inicialmente pactado en la relación laboral deberá informar la dirección en la que se efectuará el desarrollo de las actividades (Art. 11 Ley 2088 de 2021).</p> <p>Las ARL están obligadas a: 1. Instruir a los empleadores con una metodología para la identificación, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos para el trabajador que se puedan presentar en el desarrollo del trabajo en casa, teniendo en cuenta el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. 2. Incluir el trabajo en casa dentro de sus actividades de promoción y prevención, y suministrar el soporte a los empleadores sobre la realización de pausas activas y demás actividades requeridas, e instruir al empleador para que de manera virtual las incluya dentro de la jornada laboral. Cuando no sea posible incluir pausas activas o aquellas actividades que sean parte de la promoción y prevención de manera virtual, las ARL deberán adelantar las campañas necesarias para que las actividades sean desarrolladas por el trabajador. 3. Realizar recomendaciones al empleador y al trabajador sobre postura y ubicación de los elementos utilizados para la realización de la labor que desarrollará en el trabajo en casa. 4. Establecer una guía para prevención y actuación en situaciones de riesgo en el trabajo en casa, y suministrarla tanto al trabajador y al empleador. 5. Realizar los ajustes tecnológicos y plataformas para que el reporte y aviso de accidentes de trabajo y enfermedades laborales se efectúe de manera virtual, con especial énfasis en trabajo en casa, informando en las plataformas y medios</p>

Trabajo remoto	virtuales que tenga la Administradora de Riesgos Laborales. 6. Dar las recomendaciones en seguridad y salud en el trabajo a los trabajadores habilitados para trabajar en casa y empresas, velando por el autocuidado como medida preventiva. 7. Las Administradoras de Riesgos Laborales, empresas o contratantes podrán establecer sistemas, programas y actividades de capacitación, asesoría, asistencia técnica y actividades de prevención y prevención en riesgos laborales de manera virtual y tecnologías de la información (Art. 2.2.1.6.7.9. D. 1072 de 2015).
	Las ARL deberán elaborar un programa de prevención, control y actuación de riesgos laborales y de rehabilitación integral que llegaren a presentar los trabajadores remotos, el cual deberá ser suministrado tanto al trabajador como al empleador. El empleador tendrá la obligación de afiliar al trabajador remoto al Sistema General de Riesgos Laborales. Las ARL Acompañarán de manera obligatoria a los trabajadores remotos y a los empleadores, en la verificación de las condiciones de trabajo, que garanticen al trabajador remoto una real seguridad y salud en el trabajo (Art. 20 Ley 2121 de 2021).
	Las ARL están obligadas a: 1. Promover el cumplimiento de las normas relativas a seguridad y salud en el trabajo conforme con las características propias del trabajo remoto. 2. Establecer la guía para prevención y actuación en situaciones de riesgo del trabajo remoto, y suministrarla tanto al trabajador como al empleador. 3. Incluir el trabajo remoto en sus actividades de promoción y prevención y suministrar soporte al empleador y trabajador remoto sobre pausas activas virtuales en trabajo remoto. 4. Establecer un programa que permita asesorar, capacitar y emitir recomendaciones sobre postura y ubicación de herramientas de trabajo en trabajo remoto. 5. Realizar los ajustes tecnológicos y plataformas para el reporte de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, con especial énfasis en trabajo remoto, informando en las plataformas y medios virtuales que tenga la Administradora de Riesgos Laborales. 6. Acompañar a los trabajadores remotos y a los empleadores en la verificación de las condiciones de trabajo y seguridad y salud en el trabajo conforme con la vigilancia y control delegado. 7. Emitir las recomendaciones en seguridad y salud en el trabajo a los trabajadores remotos y empresas, velando por el autocuidado como medida preventiva. 8. Implementar y publicar el formato de afiliación al Sistema de Riesgos Laborales para el trabajo remoto en todos los canales virtuales, con la descripción de las actividades que ejecutará el trabajador remoto, el lugar en el cual se desarrollarán, el horario en el cual se ejecutarán, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la empresa o centro de trabajo. Cuando existan múltiples contratos laborales de trabajo remoto, el formulario debe permitir identificar los diferentes contratos y los datos que se relacionan en el literal anterior, que permitan identificar la cobertura y la determinación del accidente de trabajo y enfermedad laboral o el origen común de dichas contingencias (Art. 2.2.1.6.6.6. D. 1072 de 2015).

Fuente: elaboración propia.

Cuadro 11. Riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo. Obligaciones del trabajador e instrumentos de prevención

Institución	Procedimiento y requisitos
Teletrabajo	N/A – Aplica el marco general de obligaciones del SG-SST.
Trabajo en casa	El trabajador está obligado a: 1. Procurar el cuidado integral de su salud, así como suministrarle al empleador información clara, veraz y completa sobre cualquier cambio de su estado de salud que afecte o pueda afectar su propia capacidad para trabajar. 2. Participar en las actividades de prevención y promoción organizadas por la empresa, el Comité Paritario de Salud Ocupacional, o el Vigía Ocupacional correspondiente. 3. Reportar accidentes de trabajo, incidentes, e incapacidades, y en general cumplir con todas las obligaciones establecidas en el artículo 22 del Decreto número 1295 de 1994 y atender las recomendaciones del empleador y la Administradora de Riesgos Laborales. 4. Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de Seguridad

Trabajo remoto	en el Trabajo de la empresa. 5. Utilizar los elementos de protección personal y participar en los programas y actividades de promoción y prevención (Art. 2.2.1.6.7.8. D. 1072 de 2015). Además, el trabajador está obligado a suministrar al empleador de manera previa, con no menos de cinco (5) días de antelación, los cambios de domicilio que tenga contemplados hacer, de manera expresa, clara, veraz y completa. Así mismo, proporcionar la nueva dirección de su domicilio y mantener el sitio acordado para ejecutar la labor contratada.
	El trabajador está obligado a: 1. Participar en las actividades de prevención y promoción organizadas por la empresa, el Comité Paritario de Salud Ocupacional, o el Vigía Ocupacional correspondiente y participar en actividades virtuales de promoción de la salud y prevención del empleador o la Administradora de Riesgos Laborales cumpliendo con las obligaciones establecidas en la legislación del Sistema General de Riesgos Profesionales. 2. Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de Seguridad en el Trabajo de la empresa. 3. Utilizar los elementos de protección personal. 4. Procurar el cuidado integral de su salud, así como suministrar al empleador información clara, veraz y completa sobre cualquier cambio de su estado de salud que afecte o pueda afectar su propia capacidad para trabajar. 5. Participar en la prevención de los riesgos laborales, reportar accidentes de trabajo, enfermedades laborales, incidentes, e incapacidades. 6. Asegurarse de cumplir con las normas y atender las recomendaciones del empleador y la Administradora de Riesgos Laborales. 7. Suministrar información veraz sobre el lugar de trabajo, así como cualquier cambio que se presente (Art. 2.2.1.6.6.5. D. 1072 de 2015).

Fuente: elaboración propia.

Conviene destacar dos aspectos en esta materia. De un lado, el marco regulatorio del teletrabajo, el trabajo en casa y el trabajo remoto en Colombia complementa lo dispuesto en la legislación general sobre seguridad y salud en el trabajo. Por otro lado, las tres instituciones normativas desarrollan deberes específicos en cabeza del empleador y de las ARL frente a la prevención y reporte de riesgos en materia de seguridad y salud en el trabajo. Particularmente, la regulación del teletrabajo, el trabajo en casa y el trabajo remoto cualifica las obligaciones del empleador frente a la gestión de los riesgos de seguridad y salud en el trabajo, precisando algunas medidas normativas. En esencia, y de forma contraria al dinamismo y simplificación que requiere el trabajo a distancia, las tres instituciones normativas establecen rigideces excesivas en torno a:

1. El reporte a la ARL del documento escrito que soporta la modalidad de trabajo a distancia, así como cualquier modificación relativa a las condiciones del servicio.
2. La especificación de una dirección para la realización de las tareas laborales.
3. La especificación de un horario de trabajo para la prestación del servicio.

Estas exigencias se encuentran asociadas a un modelo de trabajo que a primera vista resulta incompatible con el trabajo a distancia, como lo es el cumplimiento de horas de trabajo supervisables, más que de metas y resultados. La justificación de estas exigencias se centra en la necesidad de delimitar el ámbito de trabajo respecto de la ocurrencia de accidentes y enfermedades de origen laboral. Esta delimitación, como veremos, ha sido objeto de cuestionamientos por parte de los empleadores.

En materia de riesgos psicosociales, la legislación del trabajo remoto recuerda la obligación del empleador y del trabajador de “ceñirse a la jornada pactada, con la intención de evitar la hiperconexión que puede generar impactos en la salud y equilibrio

emocional de los trabajadores remotos” (Art. 17 Ley 2121 de 2021). En relación con las otras instituciones, frente a los riesgos psicosociales aplica lo dispuesto en la regulación general, particularmente la batería para evaluar el riesgo psicosocial establecida por el Ministerio de Trabajo.

En materia de seguridad informática y protección de datos, tanto la legislación del teletrabajo como la regulación del trabajo en casa y del trabajo remoto describen obligaciones generales a cargo del trabajador.

Cuadro 12. Seguridad informática y protección de datos

Institución	Procedimiento y requisitos
Teletrabajo	En la formalización por escrito del teletrabajo se deben las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador (Art. 3 D. 884 de 2012). Asimismo, el empleador debe informar sobre las restricciones de uso de equipos y programas informáticos, la legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual, seguridad de la información y en general las sanciones que puede acarrear por su incumplimiento (Art. 5 D. 884 de 2012).
Trabajo en casa	El empleador definirá los criterios y responsabilidades respecto a la custodia y reserva de la información de conformidad con la normativa vigente sobre la materia (Art. 8 Ley 2088 de 2021). En la habilitación para el trabajo en casa deben quedar por escrito las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el trabajador durante la habilitación del trabajo en casa (Art. 2.2.1.6.7.6. D. 1072 de 2015). El trabajador está obligado a atender las instrucciones respecto de seguridad informática efectuadas por el empleador. (Art. 2.2.1.6.7.8. D. 1072 de 2015).
Trabajo remoto	En la formalización del trabajo remoto deben constar por escrito las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el trabajador remoto. (Art. 4 Ley 2121 de 2021). El contrato de trabajo remoto deberá contener las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el trabajador remoto (Art. 2.2.1.6.6.3. D. 1072 de 2015). El trabajador está obligado a atender las instrucciones respecto de seguridad informática, efectuadas por el empleador (Art. 2.2.1.6.6.5. D. 1072 de 2015)

Fuente: elaboración propia.

En lo que respecta a la dimensión regulatoria, vale la pena destacar algunos aspectos complementarios que, en líneas generales, están sometidos a la legislación ordinaria:

En primer lugar, en relación con los asuntos sindicales, es claro que el ejercicio de los derechos a la libertad de asociación, negociación colectiva y huelga se sujeta a lo establecido en la Constitución Política de Colombia y la legislación ordinaria.

En segundo lugar, al teletrabajo le son aplicables las normas de fiscalización establecidas en la legislación ordinaria. La inspección, vigilancia y control a cargo del Ministerio de Trabajo, así como de otras dependencias oficiales encargadas del control de la gestión pública, no es objeto de modificación en la regulación del teletrabajo.

En tercer lugar, desde el punto de vista de la gestión humana, el marco regulatorio del trabajo en casa establece, como obligaciones a cargo del empleador, la formación, capacitación y el desarrollo de competencias digitales cuando la actividad a desarrollar así lo requiera (Art. 12 Ley 2088 de 2021). En el teletrabajo y en el trabajo remoto, por tratarse de modalidades permanentes que precisan de forma previa competencias digitales, no existe un deber similar a cargo del empleador.

Los marcos normativos sobre el teletrabajo, el trabajo en casa y el trabajo remoto no regulan lo que concierne a la participación de los trabajadores en cuanto a la evaluación de los aspectos positivos y negativos del teletrabajo. Todo esto queda sujeto a las políticas de gestión humana establecidas por el empleador.

Finalmente, conviene poner de presente algunas medidas normativas que se encuentran definidas en el ordenamiento jurídico colombiano y que resaltan por su singularidad. Por una parte, las tres instituciones normativas incluyen deberes generales a cargo del Estado, especialmente bajo la responsabilidad del Ministerio de Trabajo y Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, frente al desarrollo de políticas públicas. Al respecto puede verse, por ejemplo, el documento CONPES 3975, que aprueba la Política nacional para la transformación digital e inteligencia artificial (Consejo Nacional de Política Económica y Social, 2019). Por otra parte, también destacan algunas declaraciones generales que, adoptando enfoques diferenciales, promueven la inclusión laboral de personas en condiciones de vulnerabilidad. Se trata, sin embargo, de directrices que carecen de incentivos para su cumplimiento. Así, por ejemplo, tenemos el artículo 3 Ley 1221 de 2008, que obliga al Ministerio de Trabajo a definir una política de vinculación al teletrabajo a favor de personas en situación de discapacidad, población en situación de desplazamiento forzado, población en situación de aislamiento geográfico, mujeres cabeza de hogar, población en reclusión y personas con amenaza de su vida. Esta política, no obstante, no ha sido desarrollada. Igualmente, por ejemplo, encontramos el artículo 23 de la Ley 2121 de 2021, que establece el deber a cargo de los empleadores de “promover la vinculación de jóvenes, mujeres, trabajadores y trabajadoras que sean pertenecientes a grupos étnicos y/o personas con discapacidad” (Art. 23 Ley 2121 de 2021). En esta misma dirección, el artículo 24 de la Ley 2121 de 2021 establece que las “personas que trabajen de manera remota y que acrediten tener a su cargo, de manera única, el cuidado de personas menores de catorce (14) años, personas con discapacidad o adultas mayores en primer grado de consanguinidad que convivan con el trabajador remoto y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada, con un autorización previa al empleador que permita la interrupción, sin el desmejoramiento de sus condiciones laborales” (Art. 24 Ley 2121 de 2021). Aunque la disposición normativa aclara que estos trabajadores no se consideran protegidos bajo un marco de estabilidad laboral reforzada, declaraciones de este tipo no ofrecen suficiente seguridad jurídica, teniendo en cuenta que esta institución es de desarrollo constitucional, principalmente.

III. Dimensión operativa

La legislación del teletrabajo, del trabajo en casa y del trabajo remoto, así como su reglamentación, fue consultada con el sector empleador. Desde las etapas preparatorias, el sector empleador, encabezado por la ANDI, ha puesto de presente las rigideces, altos costos e insuficiencias del marco regulatorio del trabajo a distancia, así como su complejidad y dispersión. En particular, a juicio de los empleadores, muchas rigideces normativas vienen motivadas por condicionamientos del Sistema General de Riesgos Laborales. En este punto, de cara a la cobertura en riesgos laborales, lo esencial,

a juicio de los empleadores, es que se proteja la actividad productiva, más allá del lugar o el horario específico en que esta se desarrolle. Frente a las dificultades que pueden presentarse a la hora de delimitar el origen de la contingencia, las investigaciones de las ARL deberían tener el potencial de discernir, con independencia del horario y lugar de trabajo, si se está en presencia o no de un accidente laboral. Particularmente, la reducción de las tasas de accidentalidad y de enfermedades de origen laboral respalda esta posición⁷.

A nivel de contexto, los empleadores también señalan, como limitaciones importantes, los déficits de conectividad presentes en buena parte de Colombia, a excepción de los centros poblados, así como graves falencias de la fuerza laboral en términos de competencias digitales. No puede perderse de vista que el teletrabajo y el trabajo en casa no son fenómenos generalizados en todo el territorio colombiano y menos aún en la fuerza laboral de este país, caracterizada, en su mayoría, por la informalidad. En América Latina y el Caribe, Colombia ocupa el puesto 9 en índice de desarrollo de la banda ancha; por detrás de países como Chile, Argentina, Brasil y México (García, Iglesias y Puig 2021).

La Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI), a través de la Encuesta de Opinión Industrial Conjunta (EOIC) correspondiente a enero de 2022, consultó a las empresas sobre las modalidades presenciales y no presenciales de trabajo que venían implementando, así como las barreras que los empleadores observan de cara a la consolidación del trabajo a distancia.

En relación con el escenario descriptivo actual, la ANDI (2022) encuentra que casi la totalidad de las empresas encuestadas se encuentran desarrollando labores de forma presencial. Asimismo, de acuerdo con la EOIC (enero 2022), el trabajo en casa es la institución más utilizada entre las que ofrece el trabajo a distancia, en gran medida gracias a que aún hoy se mantiene el estado de emergencia sanitaria que autoriza su habilitación excepcional y temporal.

Gráfica 16. Actualmente, sus empleados prestan sus servicios bajo las siguientes modalidades



Fuente: EOIC - Enero 2022

Fuente: ANDI - EOIC (2022).

En relación con el escenario pospandémico, la ANDI (2022) le preguntó a las empresas sobre qué modalidades continuarían aplicando en las organizaciones, una vez finalizada la emergencia sanitaria. El 19.2% de los encuestados respondió que aún no ha definido

⁷ Al respecto puede consultarse el sistema de información estadística de Fasecolda: <https://sistemas.fasecolda.com/rldatos/Reportes/xCompania.aspx>

el esquema a elegir, el 13,7% de las empresas se decanta por la aplicación del trabajo en casa (mientras perdure la situación de emergencia sanitaria), el 10,4% continuará con parte del personal en trabajo remoto y el 9,3% aplicará teletrabajo (ANDI, 2022).

En la EOIC (enero 2022), la ANDI consulta, respecto del trabajo a distancia en general, cómo será su aplicación desde el punto de vista de la intensidad semanal de tiempo. Los resultados pueden apreciarse en la siguiente gráfica.

Gráfica 17. Para la modalidad de teletrabajo o trabajo en casa, ¿cómo considera que será su aplicación?



Fuente: EOIC - Enero 2022

Fuente: ANDI - EOIC (2022).

Así las cosas, de acuerdo con la ANDI (2022), la mayoría de empresas adoptará esquemas híbridos de trabajo a distancia, privilegiando la asistencia presencial al lugar habitual de trabajo (4 a 3 días). Solo el 4,7% de las empresas encuestadas adoptará un modelo de trabajo a distancia completamente continuo desde la casa.

La ANDI (2022), asimismo, consulta a las empresas por las barreras o dificultades que identifican frente a la penetración de cada una de las distintas instituciones normativas. Las gráficas 16, 17 y 18 refieren los principales obstáculos que perciben los empleadores.

Gráfica 18. En su empresa, ¿cuáles son las barreras o dificultades para lograr la implementación del TELETRABAJO (Ley 1221 de 2008)



Fuente: ANDI - EIOC (2022).

Llama la atención que el 9,8% de las empresas encuestadas identifiquen las rigideces normativas como un obstáculo para la implementación del teletrabajo.

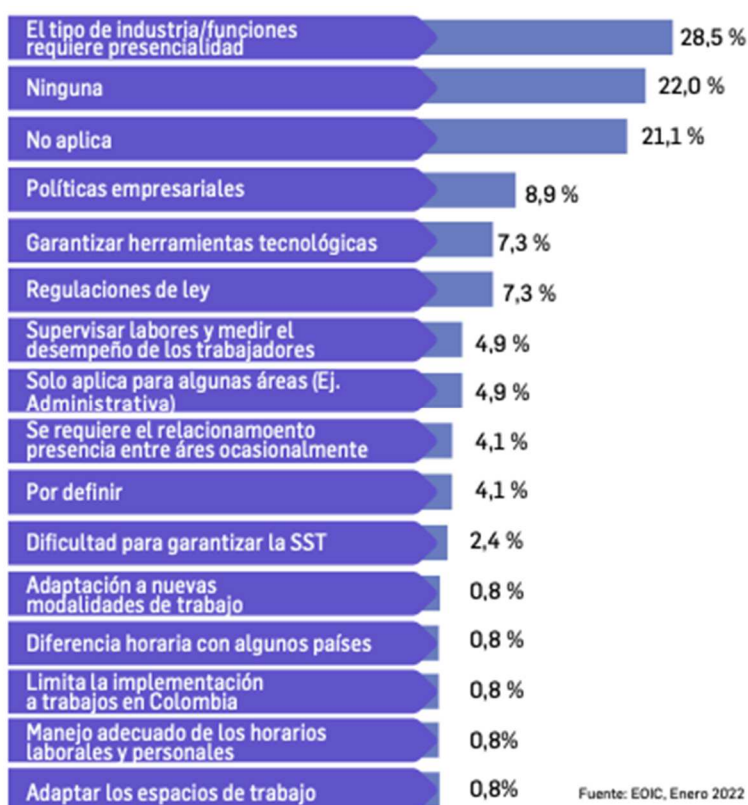
Gráfica 19. En su empresa, ¿Cuáles son las barreras o dificultades para lograr la implementación del TRABAJO EN CASA (Ley 2088 de 2021)



Fuente: ANDI - EIOC (2022).

Destaca que el 5,5% de las empresas encuestadas, esto es, menos en comparación con el teletrabajo, identifiquen las rigideces normativas como un obstáculo para la implementación del trabajo en casa. Esto sugiere que las empresas perciben el trabajo en casa como la herramienta de trabajo a distancia más simple en términos de costos y procedimientos normativos.

Gráfica 20. En su empresa, ¿Cuáles son las barreras o dificultades para lograr la implementación del TRABAJO REMOTO (Ley 2121 de 2021)?



Fuente: ANDI - EIOC (2022).

Es de resaltar que el 7,3% de las empresas encuestadas señalan las rigideces normativas como una dificultad para la implementación del trabajo remoto.

En opinión de los empleadores, el trabajo en casa surgió porque el teletrabajo era una figura que, si bien existía en la ley, era muy poco aplicada en la práctica. Esta es una constante que se identifica en la legislación del teletrabajo de los países andinos. Así, una vez declarado el estado de emergencia, en Colombia, Colombia y Ecuador fue necesario implementar una figura más simple con el objetivo de mitigar el impacto negativo de las medidas de aislamiento social. Ello es así, además, por cuanto los beneficios asociados al teletrabajo no se perciben como incentivos relevantes. Así, por ejemplo, las empresas, que ya contaban con plantas físicas y que deben proveer al trabajador equipos para el teletrabajo o compensarlos, perciben que los costos reales del teletrabajo son superiores a sus potenciales beneficios. Los problemas logísticos asociados al teletrabajo mixto, en el que se requiere garantizar parcialmente un espacio en las instalaciones del empleador; así como las dificultades vinculadas con la supervisión de las tareas del trabajador, tampoco contribuyen a la implementación

generalizada del teletrabajo. Todos estos son argumentos a favor de instituciones más simples como el trabajo en casa.

En esta dirección, desde la mirada del sector empleador, la dispersa regulación del trabajo en casa debería integrarse alrededor de los elementos normativos que hoy hacen útil y eficaz al trabajo en casa. La nueva legislación sobre el teletrabajo debería dar cuenta de un esquema simple y menos costoso que permita alternar la presencialidad con la virtualidad. En una palabra, la nueva legislación del teletrabajo debería, a juicio de los empleadores, parecerse mucho más al trabajo en casa que a la versión original del teletrabajo con que se viene trabajando desde 2008.

Así las cosas, los empleadores tienen la expectativa de que el trabajo en casa haya llegado para quedarse. Esta modalidad de trabajo ofrece ventajas tanto para las empresas como para los trabajadores. Para los empleadores el trabajo en casa puede significar una reducción en sus costos laborales —espacios, herramientas, conectividad—, así como la posibilidad de organizar de forma más dinámica, a partir del acuerdo mutuo entre las partes, las tareas laborales orientadas hacia la obtención de metas y resultados. Para los trabajadores esta figura puede ser interesante para mejorar la calidad de vida —desplazamientos, alimentación, descanso— y promover la conciliación entre distintos ámbitos de la vida familiar, laboral y personal. Sin embargo, algunos desafíos son, también, perceptibles. Es claro que el trabajo en casa puede implicar serios retos en términos de la consolidación de una cultura organizacional, el trabajo en equipo y la gestión del conocimiento. De allí que los esquemas mixtos o híbridos sean atractivos para ambas partes.

En conclusión, a juicio de los empleadores, para que el trabajo a distancia se consolide, se requiere de un marco regulatorio unificado, esencialmente similar al del trabajo en casa, que ofrezca verdaderos incentivos normativos y económicos, así como la potencialización de capacidades orientadas a reducir la brecha digital. La legislación actual del trabajo en casa, con algunos ajustes, puede contribuir hacia esta dirección.

En esta orientación, entre los ajustes que se estiman necesarios, se requiere de una regulación, de rango legal o reglamentario, que reconozca las particularidades del trabajo a distancia y simplifique las obligaciones del empleador de cara al deber de prevención que le incumbe en el marco del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Teniendo en cuenta que las distintas formas de trabajo a distancia no desplazan ni derogan los derechos y obligaciones laborales de alcance general, es posible entender que los deberes de prevención y supervisión derivados de la legislación general sobre riesgos laborales resultan, también, aplicables. Esto último es particularmente complejo por cuanto difícilmente el empleador puede garantizar obligaciones como las de supervisión cuando el trabajador se encuentra por fuera de su centro habitual de prestación de servicios. Si no se acota el alcance de este tipo de deberes en cabeza del empleador, podría llegar a juzgarse que cualquier contingencia negativa que ocurra en el lugar desde donde se trabaja a distancia puede calificar como accidente de trabajo.

Sin perjuicio de todo lo anterior, y atendiendo el principio de realidad, el sector empleador viene, desde hace años, explorando la posibilidad de que se expida una nueva reglamentación del teletrabajo, que modifique o complemente el Decreto 884 de 2012. Esta podría ser una alternativa de solución intermedia que, si bien no evita la dispersión de figuras normativas de orden legal, permitiría ofrecer algunas soluciones prácticas que demandan los empleadores, sobre todo de cara a la posibilidad de implementar esquemas híbridos que cuenten con la suficiente protección en materia de riesgos laborales y que no impliquen obligaciones irrealizables desde el punto de vista de los deberes de prevención y supervisión. En este sentido, la reglamentación del teletrabajo podría ahondar en obligaciones de autocuidado a cargo del trabajador.

Desde la perspectiva de los trabajadores, el trabajo en casa ha sido objeto de críticas. Las organizaciones sindicales denuncian que el trabajo en casa se ha utilizado para desconocer el límite máximo de la jornada laboral y los tiempos de descanso (Central Unitaria de Trabajadores, 2020; International Lawyers Assisting Workers & Friedrich-Ebert-Stiftung 2022, 23). Se denuncia, asimismo, que las legislaciones referidas al teletrabajo, al trabajo en casa y el trabajo remoto carecen de perspectiva de género y que, por ende, pueden incentivar la brecha en el uso del tiempo, particularmente desde el punto de vista del trabajo no remunerado a cargo de las mujeres (Ávila-Moreno & Sánchez-Duque, 2021). Igualmente, se advierte que el marco regulatorio se ha establecido sin consenso social ni diálogo tripartito (Ávila-Moreno & Sánchez-Duque, 2021). A juicio de las centrales obreras, el trabajo en casa desconoce el principio de ajenidad, según el cual las herramientas y condiciones de trabajo deben ser suministradas únicamente por el empleador (Barreto, 2021). Así, las organizaciones de trabajadores cuestionan el hecho de que la regulación del trabajo en casa, a diferencia de la legislación del teletrabajo, permita que las partes acuerden quién provee las herramientas necesarias, así como la posibilidad o no de su compensación. Desde esta óptica, se denuncia que las partes de la relación laboral no se encuentran en condiciones de igualdad y que, por ende, las decisiones en el trabajo en casa son tomadas, en la práctica, de forma unilateral por el empleador (Ávila-Moreno & Sánchez-Duque, 2021). También se critica que, a excepción del teletrabajo, en el trabajo en casa y en el trabajo remoto los empleadores no están obligados a realizar un registro administrativo de estas modalidades ante las autoridades de trabajo (Hawkins & Amado, 2021). Finalmente, se denuncia que el trabajo remoto no permita la reversión a una modalidad presencial de servicios (Ávila-Moreno & Sánchez-Duque, 2021).

En todo caso, a nivel microsocial, los empleadores sugieren que, hasta la fecha, en los procesos de negociación colectiva entre empresas y sindicatos no es frecuente encontrar solicitudes relacionadas con las condiciones para la prestación de servicios a distancia. Esto puede obedecer a los tipos de ocupaciones y sectores económicos en donde se concentra la fuerza sindical en Colombia.

IV. Dimensión Judicial

La Corte Suprema de Justicia no ha establecido, respecto de la interpretación y aplicación del marco regulatorio sobre el teletrabajo, el trabajo en casa y el trabajo remoto; doctrina probable o precedente judicial vinculante. Es posible que la novedad

del tema y su uso limitado aún no hayan posibilitado discusiones judiciales sobre estas tres instituciones normativas, al menos no discusiones que lleguen a decisiones por parte de los altos órganos de justicia.

Los únicos pronunciamientos que es necesario destacar son las sentencias C-103 de 2021 y C-351 de 2013 de la Corte Constitucional. Sobre el artículo 6 de la Ley 1221 de 2008, que excluye al teletrabajador del régimen de horas extra, el Tribunal Constitucional consideró que esta disposición no puede interpretarse en perjuicio del derecho que tienen los teletrabajadores a percibir el pago de horas extraordinarias. A juicio del Tribunal Constitucional, el enunciado normativo no puede ser entendido como un precepto que aumenta la jornada laboral semanal definida en la ley o que excluye la existencia de un tope en el tiempo de ejecución de las actividades contratadas.

En la Sentencia C-103 de 2021, la Corte Constitucional también indica que, en relación con el teletrabajo, la remuneración salarial no puede depender de la efectiva verificación de la jornada laboral. A juicio del Tribunal Constitucional, “cualquier prestación del servicio que se haga por fuera de dicho término, más allá de la flexibilidad que se admite para distribuir el tiempo de trabajo, debe ser objeto de reconocimiento y pago, pues en la práctica la jornada laboral siempre será verificable” (Corte Constitucional, Sentencia C-103 de 2021).

V. Conclusiones y recomendaciones

A continuación se presenta la síntesis de los hallazgos en términos de conclusiones y recomendaciones.

Conclusiones

En cuanto a la dimensión regulatoria:

- En Colombia coexisten, actualmente, tres instituciones normativas a través de las cuales se desarrolla el trabajo a distancia: el teletrabajo, el trabajo en casa y el trabajo remoto.
- El marco regulatorio del teletrabajo, el trabajo en casa y el trabajo remoto en Colombia complementa lo dispuesto en la legislación laboral ordinaria.
- El marco regulatorio integrado a partir de tres figuras se encuentra disperso, por lo que es difícil de conocer, difícil de cumplir y difícil de fiscalizar.
- Las tres figuras están sometidas a la existencia de procedimientos y requisitos previos a su implementación, los cuales pueden operar como barreras de acceso para las pequeñas y medianas empresas. Toda modificación sobre estos procedimientos y requisitos exige variaciones en los acuerdos iniciales.
- Mientras que en el teletrabajo y el trabajo remoto los costos laborales vienen fijados por la ley y son, en últimas, de responsabilidad del empleador; en el trabajo en casa se privilegia la autonomía de la voluntad y los acuerdos entre las partes.
- El teletrabajo surgió con anterioridad a la pandemia, pero ha resultado ser poco efectivo. El trabajo en casa surgió con ocasión de la pandemia, pero, a pesar de

ser más atractivo para los empleadores, la legislación lo limita a circunstancias excepcionales y temporales. Por ende, no es una figura que puede ser instrumentalizada con vocación de permanencia.

- El teletrabajo en Colombia se define como una forma de organización laboral mediada por las TIC.
- Para la adopción del teletrabajo se requiere de una decisión consensuada entre las partes. Su reversión puede ser decidida de forma unilateral por el empleador y puede ser solicitada por el trabajador en caso de que antes haya prestado servicios de forma presencial.
- El teletrabajo puede asumir tres formas: autónomo, móvil y suplementario. La regulación no condiciona el teletrabajo a un tiempo mínimo de presencialidad, ni lo limita a un espacio geográfico concreto. El teletrabajo suplementario, con la reglamentación adecuada, puede ser útil para consolidar el trabajo a distancia en Colombia.
- El trabajo en casa se define como una habilitación especial. El trabajo en casa no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo que no requiera la presencia física del trabajador en el lugar habitual de trabajo.
- La definición del trabajo en casa, a diferencia de lo que ocurre con el teletrabajo, no se circunscribe a la prestación de servicios mediada por las TIC.
- El trabajo en casa se adoptó como mecanismo emergente desde el inicio de la pandemia y, aunque fue institucionalizado como legislación permanente, su utilización se encuentra condicionada a la ocurrencia de circunstancias excepcionales y temporales. Hasta la fecha los empleadores han hecho uso de esta figura valiéndose de que, a nivel nacional, aún se encuentra vigente el estado de emergencia sanitaria. Sin embargo, el carácter excepcional y temporal del trabajo en casa dificultarán, a futuro, que pueda seguir siendo implementado de forma masiva.
- El trabajo en casa puso en evidencia las rigideces y altos costos asociados al teletrabajo, toda vez que el trabajo en casa, como nueva modalidad, se ha extendido de forma generalizada en la práctica actual.
- Desde el punto de vista del empleador, el trabajo en casa supone más y mejores incentivos cuando se le compara con el teletrabajo. La posibilidad de que el empleador lo inicie y finalice de forma unilateral, así como la autorización para que las partes acuerden lo relativo a los costos inherentes a su implementación, lo hacen atractivo para las pequeñas y medianas empresas.
- El lugar desde donde se presta el servicio en el trabajo en casa no es rígido ni se circunscribe al domicilio del trabajador. Incluso, el trabajo en casa permite la prestación de servicios desde un país extranjero.
- El trabajo remoto es una nueva forma de ejecución remota del contrato de trabajo, mediada por las TIC, aunque no se reduce al uso de medios tecnológicos.
- El trabajo remoto no permite la implementación de esquemas híbridos que alternan la presencialidad con la virtualidad, toda vez que, salvo 3 excepciones, toda la relación laboral debe desarrollarse de forma remota.
- La regulación del trabajo remoto y del trabajo en casa es costosa al imponer al empleador el pago de un auxilio de conectividad digital equivalente al auxilio de transporte. Más aún, en el caso del trabajo remoto este auxilio aplica para todos

los trabajadores y no solo para aquellos que, como en el trabajo en casa, devenguen hasta 2 SMLMV. En el trabajo en casa expresamente se contempla que el auxilio de conectividad tiene efectos salariales en la liquidación de las acreencias laborales. En el caso del teletrabajo no se encuentra excluida la posibilidad de que el empleador deba reconocer el respectivo auxilio de transporte cuando el trabajador deba acudir al lugar habitual de servicios.

- El derecho a la desconexión digital se asume de forma estricta y cualificada, al prohibir únicamente los requerimientos y órdenes, mas no las comunicaciones que se produzcan durante el tiempo de descanso del trabajador. El período de desconexión se relaciona con el tiempo de descanso del trabajador.
- Existe regulación específica en lo que concierne a los riesgos laborales, la seguridad y la salud para las tres figuras normativas. Esta regulación es excesivamente rígida en lo que respecta a las obligaciones de reporte y formalización, así como en lo relativo a la especificación de tiempos y lugares de trabajo.
- No existen, a la fecha, decisiones judiciales que delimiten el alcance hermenéutico y la aplicación del trabajo en casa y del trabajo remoto. En relación con el teletrabajo existen pronunciamientos de la Corte Constitucional orientados a proteger la jornada laboral y el reconocimiento de horas extra a favor del trabajador.

Ahora bien, pese a las oportunidades de mejora, la regulación de Colombia ofrece, en términos comparativos con otros países, aspectos atractivos para los empleadores.

- Como aspecto positivo se destaca la amplia potestad que tienen los empleadores de adoptar y revertir el trabajo en casa. Sin embargo, como se anotó, el trabajo en casa es excepcional.
- El marco regulatorio sobre el trabajo en casa no obliga al empleador a proveer las herramientas necesarias para la implementación de esta modalidad, ni a compensar los gastos en que incurra el trabajador para prestar sus servicios con ayuda de las tecnologías de la información y de la comunicación (auxilios de conectividad, costos de servicios públicos domiciliarios, etc). Esto puede ser pactado libremente entre las partes.
- Como aspecto positivo se resalta la flexibilidad, dispuesta en la regulación, frente al lugar desde donde se prestan los servicios por parte del teletrabajador. Sin embargo, esta flexibilidad se restringe por motivos vinculados con el Sistema General de Riesgos Laborales, en tanto que se exige el reporte de un lugar y horario de trabajo en específico.
- La regulación del teletrabajo y del trabajo en casa es simple respecto de los tiempos de presencialidad en las formas mixtas de trabajo a distancia. Por el contrario, en el trabajo remoto la regulación es rígida y no permite la alternancia.

En cuanto a la dimensión operativa:

- Con anterioridad a la pandemia la figura del teletrabajo era poco usada en la práctica.

- El teletrabajo y el trabajo en casa en Colombia se concentran en el sector de servicios y en las principales áreas urbanas.
- El trabajo en casa llegó para quedarse y busca consolidarse, a largo plazo, mediante la adopción de esquemas híbridos en los sectores económicos y ocupaciones así lo permitan.
- El retorno parcial a la presencialidad es hoy tendencia en la mayoría de las empresas, incluso en aquellas en las que el teletrabajo podría facilitarse en un 100%. Esto tiene que ver, fundamentalmente, con el fortalecimiento de comunidades de trabajo que apropien adecuadamente la cultura organizacional y con las rigideces normativas que los empleadores identifican tanto en el teletrabajo como en el trabajo remoto.
- No existen incentivos significativos, a nivel económico, normativo y tributario, para que el teletrabajo, el trabajo en casa y el trabajo remoto se adopten masivamente en Colombia.
- Las brechas estructurales, relacionadas con déficits en competencias digitales y conectividad, dificultan la apropiación extensiva de las distintas formas de trabajo a distancia.

Recomendaciones

En primer lugar, a continuación se especifican algunas recomendaciones dirigidas al Estado:

- Consolidar las políticas públicas orientadas a reducir la brecha digital en términos de competencias educativas y capacidades logísticas.
- Reformar la legislación sobre el teletrabajo, incluyendo en esta, particularmente, los elementos propios del trabajo en casa en materia de costos laborales, adopción y reversión.
- Si lo anterior no es posible, reformar o adicionar el Decreto 884 de 2012, que reglamenta el teletrabajo, para institucionalizar el teletrabajo suplementario, simplificando los requisitos que vienen condicionados por el Sistema de General de Riesgos Laborales frente al lugar y horario de prestación de servicios.
- Reformar la legislación sobre el trabajo remoto, incluyendo en esta, particularmente, los elementos propios del teletrabajo y del trabajo en casa respecto a la posibilidad de alternar trabajo presencial con trabajo remoto.
- Adoptar medidas normativas orientadas a simplificar y unificar la legislación ordinaria aplicable al teletrabajo, al trabajo en casa y al trabajo en casa.
- Reformar el marco regulatorio en materia de riesgos laborales, anclado a un lugar y a un horario de trabajo, para garantizar la cobertura frente a accidentes de trabajo y enfermedades de origen laboral que, con independencia de las circunstancias temporales y espaciales de prestación del servicio, ocurran con ocasión de la actividad laboral.

En segundo lugar, se recomienda a los empleadores y a la OIT desarrollar investigaciones empíricas sobre la implementación efectiva del teletrabajo, el trabajo en casa y el trabajo a distancia en el sector privado; así como el impacto de esta modalidad en la productividad de los trabajadores.

En tercer lugar, se sugiere a la OIT propiciar espacios de diálogo social tripartito en el que se pongan de presente los usos y limitaciones del marco regulatorio referido al teletrabajo, al trabajo en casa y al trabajo remoto en Colombia.

En cuarto lugar, se exhorta a los empleadores a realizar una investigación empírica que evidencie, en términos de costo-beneficio, lo insuficiente que resultan los incentivos existentes para la implementación del teletrabajo en comparación con sus costos asociados y de cara a las ventajas que ofrece, en este punto, el trabajo en casa.

Referencias en orden de citación

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. (2 de Septiembre de 2021). *Quinto estudio de percepción y penetración en empresas colombianas 2020*.

Obtenido de MinTIC: https://www.mintic.gov.co/portal/715/articulos-179742_recurso_1.pdf

Ministerio de Trabajo. (1 de Mayo de 2020a). *Efectivas han sido las medidas implementadas por el Gobierno para proteger el empleo en Colombia*. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2020/mayo/efectivas-han-sido-las-medidas-implementadas-por-el-gobierno-para-proteger-el-empleo-en-colombia>

Ministerio de Trabajo. (6 de Agosto de 2020c). *La protección del empleo en el país: prioridad y desafío desde el Ministerio del Trabajo*. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2020/agosto/la-proteccion-del-empleo-en-el-pais-prioridad-y-desafio-desde-el-ministerio-del-trabajo>

Ministerio de Trabajo. (2 de Julio de 2020b). *El próximo 20 de julio MinTrabajo radicará proyecto de ley que busca regular el trabajo en casa*. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2020/julio/el-proximo-20-de-julio-mintrabajo-radicara-proyecto-de-ley-que-busca-regular-el-trabajo-en-casa>

Centro de Estudios Sociales y Laborales de la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia ANDI. (Julio de 2020). *Trabajar desde casa: posibilidades y desafíos*. Obtenido de ANDI:

<http://www.andi.com.co/Uploads/Trabajar%20desde%20casa%20posibilidades%20y%20desaf%20CESLA%20ANDI.pdf>

Ponce, G. (2021). Los avances del teletrabajo y el trabajo en casa en Colombia. *Fasecolda*, 24-29.

Asociación Nacional de Empresarios de Colombia ANDI. (Enero de 2022). *EOIC. Encuesta de Opinión Industrial Conjunta*. Obtenido de http://www.andi.com.co/Uploads/_EOIC%20F%20ENERO-2022.%20BMM%20gcb.pdf

Consejo Nacional de Política Económica y Social. (Noviembre de 2019). *Documento 3975. Política nacional para la transformación digital e inteligencia artificial*. Obtenido de Departamento Administrativo de Planeación Nacional: <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%20B3micos/3975.pdf>

García, A., Iglesias, E., & Puig, P. (Junio de 2021). *Informe anual del Índice de Desarrollo de la Banda Ancha: IDBA 2020: Brecha digital en América Latina y el Caribe*. Obtenido de Banco Interamericano de Desarrollo:

- <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Informe-anual-del-Indice-de-Desarrollo-de-la-Banda-Ancha-IDBA-2020-Brecha-digital-en-America-Latina-y-el-Caribe.pdf>
- International Lawyers Assisting Workers & Friedrich-Ebert-Stiftung. (Enero de 2022). *Derechos desconectados. Mirada al teletrabajo en América Latina*. Obtenido de <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/uruguay/19032.pdf>
- Ávila-Moreno, D., & Sánchez-Duque, A. (Ávila-Moreno de 2021). *Teletrabajo y trabajo remoto en Colombia. Derechos laborales y género durante la pandemia por covid-19*. Obtenido de International Lawyers Assisting Workers & Friedrich-Ebert-Stiftung: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/uruguay/18748.pdf>
- Central Unitaria de Trabajadores. (2020). *¿Debe reglamentarse el trabajo en casa? ¿Qué derechos tienen los trabajadores?* . Obtenido de <https://www.facebook.com/cutorgco/videos/debe-reglamentarse-el-trabajo-en-casa-qu%C3%A9-derechos-tienen-los-trabajadores/281344159870434/>
- Barreto, E. (Mayo de 2021). *Ley 2088 de Trabajo en casa, deficiencias y retrocesos laborales para los trabajadores colombianos*. Obtenido de Central Unitaria de Trabajadores: <https://www.equipojuridicocutctc.com/ley-2088-de-trabajo-en-casa-deficiencias-y-retrocesos-laborales-para-los-trabajadores-colombianos/>
- Hawkins, D., & Amado, A. (Abril de 2021). *¿Cómo regular el trabajo en casa?* Obtenido de Escuela Nacional Sindical: <https://ail.ens.org.co/opinion/como-regular-el-trabajo-en-casa/>
- DANE (2022). Encuesta de Pulso Social. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/encuesta-pulso-social>
- DANE (2022). Encuesta de Pulso Empresarial. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/comercio-interno/encuesta-pulso-empresarial>