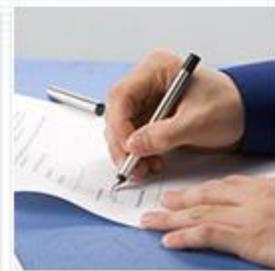


# Análisis de las modalidades de ejecución de la relación laboral

Trabajo en casa - Teletrabajo - Trabajo remoto

**Felipe Ortega Escovar**

Abogado especializado en Derecho Laboral y Seguridad Social



# Perfeccionamiento

Trabajo en casa	Teletrabajo	Trabajo remoto
<p>Notificación por escrito indicando el periodo de tiempo que estará laborando bajo esta habilitación. No implica cambio del contrato de trabajo.</p>	<p>Acuerdo escrito, físico o virtual con firma electrónica o digital.</p> <p>La vinculación para el teletrabajo es voluntaria, tanto para el empleador como para el trabajador. Los trabajadores que actualmente realicen su trabajo en las instalaciones del empleador, y pasen a ser teletrabajadores, conservan el derecho de solicitar en cualquier momento, volver a la actividad laboral convencional.</p>	<p>Acuerdo escrito virtual suscrito con firma electrónica o digital sin costo para el empleado.</p> <p>Todas las etapas precontractuales y contractuales deberán realizarse de manera virtual, a través del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, sin costo alguno para el trabajador</p> <p>El trabajador que migre a trabajo remoto no puede solicitar su regreso a laborar a las instalaciones como en el teletrabajo.</p>

# Implementación

Trabajo en casa	Teletrabajo	Trabajo remoto
<p>Eventualmente, puede ejecutarse en el exterior, con la salvedad de cobertura de la seguridad social.</p> <p>Se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador.</p> <p>No requiere modificación del Reglamento Interno de Trabajo ni el Manual de Funciones.</p> <p>A la ARL debe informársele la dirección en la que se efectuará el desarrollo de las actividades.</p>	<p>Eventualmente, puede ejecutarse en el exterior, con la salvedad de cobertura de la seguridad social.</p> <p>Requiere la utilización de tecnologías de la información.</p> <p>Existen tres modalidades: 1) Autónomos, 2) Suplementarios y, 3) Móviles.</p> <p>Se requiere la adaptación del reglamento interno de trabajo, así como del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>A la ARL deberán informársele las actividades que ejecutará, el de trabajo, así como el horario en el cual se ejecutarán.</p>	<p>Las empresas deberán contar con un procedimiento previo para la implementación del trabajo remoto 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.</p> <p>Sólo es posible vincular bajo esta modalidad a personas que habiten en Colombia.</p> <p>En todo momento, el empleado deberá contar con una conexión y cobertura a internet.</p> <p>No requiere que se modifique Reglamento Interno de Trabajo ni el Manual de Funciones.</p> <p>La ARL debe dar previamente el visto bueno en el contrato de trabajo al sitio donde se van a ejecutar las labores.</p>

# Contrato de trabajo

Trabajo en casa	Teletrabajo	Trabajo remoto
<p>No implica cambio del contrato de trabajo. Bastando únicamente la notificación por el empleador, la cual puede ser revocada en cualquier momento.</p>	<p>Acuerdo escrito físico o virtual con firma electrónica o digital. Debe cumplir con los requisitos del artículo 39 del C. S. del T. y especialmente contener:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecución.</li> <li>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.</li> <li>3. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo.</li> <li>4. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.</li> </ol>	<p>Acuerdo escrito virtual suscrito con firma electrónica o digital sin costo para el empleado. El contrato debe contener:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Las funciones que debe desarrollar el trabajador.</li> <li>2. Las condiciones físicas del puesto de trabajo, debiendo prestarse desde un único lugar.</li> <li>3. La relación de los elementos que se entregarán para el desarrollo de las funciones, dentro de los que se incluyen las herramientas tecnológicas, instrumentos, equipos, conexiones y programas.</li> <li>4. El valor 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, el cual no podrá ser inferior al valor del auxilio legal de transporte.</li> <li>5. 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.</li> <li>6. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el trabajador remoto.</li> <li>7. Las circunstancias excepcionales en que se podrá requerir al trabajador para que concurra al centro de trabajo.</li> </ol>

# Obligaciones del empleador

Trabajo en casa	Teletrabajo	Trabajo remoto
<p>Reporte a la ARL:</p> <p>El empleador deberá reportar a la ARL la dirección donde el trabajador que labore bajo la modalidad de trabajo en casa desarrollará su actividad. Igualmente estas entidades deberán promover programas que garanticen la salud física y mental, así como la seguridad en el trabajo.</p> <p>Herramientas de trabajo:</p> <p>Para el desarrollo del trabajo, en casa el empleador es el primer responsable de suministrar los equipos necesarios para la ejecución de las actividades. No obstante, el trabajador podrá disponer de sus propios equipos y demás herramientas, siempre que medie acuerdo con el respectivo empleador.</p> <p>Derecho a la desconexión laboral:</p> <p>Es el derecho que tiene todo trabajador a disfrutar de su tiempo de descanso, permisos, vacaciones, feriados y licencias con el fin de conciliar su vida personal, familiar y laboral, de manera que el empleador deberá abstenerse de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.</p>	<p>El empleador debe promover la igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores oportunidades laborales y demás derechos fundamentales laborales, entre teletrabajadores y demás trabajadores de la empresa.</p> <p>El empleador debe promover la igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores oportunidades laborales y demás derechos fundamentales laborales, entre teletrabajadores y demás trabajadores de la empresa privada o entidad pública.</p> <p>La asignación de tareas para los teletrabajadores deberá hacerse de manera que se garantice su derecho a contar con un descanso de carácter creativo, recreativo y cultural.</p>	<p>El empleador tiene las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Allegar a la ARL la copia del contrato de trabajo del trabajador remoto y diligenciar el formulario adoptado para tal fin.</li> <li>• Informar a la ARL el lugar elegido para la prestación del servicio, así como cualquier cambio de éste indicando la jornada semanal y la clase de riesgo. El cambio de lugar de trabajo o domicilio del trabajador remoto debe ser concertado con el empleador.</li> <li>• Incluir el trabajo remoto en su metodología para la identificación, evaluación, valoración y control de peligros y riesgos de la empresa.</li> <li>• Dar a conocer a los trabajadores los mecanismos de comunicación para reportar cualquier novedad.</li> <li>• Suministrar al trabajador remoto equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados.</li> <li>• Entregar al trabajador remoto copia del contrato laboral y de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo.</li> <li>• 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.</li> </ul>

# Obligaciones del empleador

Trabajo en casa	Teletrabajo	Trabajo remoto
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar las acciones y programas para la protección y respeto de la dignidad humana del trabajador remoto, la igualdad de trato en cuanto al acceso a la información, y el derecho a la intimidad y privacidad del trabajador.</li> <li>• Garantizar el derecho a la desconexión laboral y evitar los impactos que se pueden generar en la salud mental y en el equilibrio emocional de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022.</li> <li>• 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.</li> <li>• Ordenar la realización de evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso, periódicas, retiro y post incapacidad, 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, en el marco de los establecidos en la Resolución 2346 de 2007 o la norma que modifique adicione o sustituya. Estas evaluaciones médicas ocupacionales podrán ser realizadas por Telemedicina.</li> </ul>

# Citación a instalaciones

Trabajo en casa	Teletrabajo	Trabajo remoto
<p>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.</p> <p>Puede haber alternancia según condiciones de aforo y medidas de bio seguridad.</p>	<p>Los teletrabajadores suplementarios alternan entre la sede de la empresa y su sitio de trabajo.</p> <p>En todo caso el empleador puede solicitar la presencia del teletrabajador para cuestiones puntuales, entre estas, descargos o capacitaciones.</p>	<p>Excepcionalmente, podrá requerirse la presencia del empleado únicamente para:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Verificación de los equipos.</li><li>2. Para instalar o actualizar manualmente en los equipos.</li><li>3. Cuando el trabajador sea citado para proceso de descargos.</li><li>4. 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.</li></ol> <p>De acuerdo con lo anterior, las capacitaciones tienen que ser virtuales.</p>

# Desconexión laboral

Trabajo en casa	Teletrabajo	Trabajo remoto
<p>Tratado expresamente en la Ley 2088 de 2021 como la garantía y el derecho que tiene todo trabajador a disfrutar de su tiempo de descanso, por lo que el empleador deberá abstenerse de formular órdenes por fuera de la jornada laboral.</p> <p>No obstante, la Circular 041 de 2020 del Ministerio de Trabajo precisa que pueden presentarse contingencias excepcionales que deben ser atendidas de forma prioritaria sin que tal circunstancia eventual pueda ser considerada como una forma de acoso laboral.</p>	<p>La Ley 1221 de 2008 ni el Decreto 884 de 2012 traen una reglamentación específica sobre el tema.</p> <p>Aplica la regla general de la Ley 2191 de 2022, según la cual todos los trabajadores y servidores públicos, tienen derecho 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.</p>	<p>La Ley 2121 de 2021 regula expresamente el tema estableciendo que el empleador respetará la intimidad y 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 de ella, en el tiempo que se haya conciliado para la vida personal y familiar.</p>

# Auxilio conectividad

Trabajo en casa	Teletrabajo	Trabajo remoto
<p>Se establece un auxilio de conexión para los trabajadores que devengan hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes, equivalente al valor del auxilio legal de transporte y con los mismos efectos legales.</p> <p>El trabajador del sector privado, podrá disponer de sus propios equipos siempre que medie acuerdo con el respectivo empleador, si no se llega al mencionado acuerdo, el empleador los debe suministrar.</p>	<p>No existe tarifa legal. El empleador deberán proveer los equipos y garantizar su mantenimiento, así como conexiones, programas y el valor de la energía.</p>	<p>El valor 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, no podrá ser inferior al auxilio legal de transporte.</p> <p>El empleador y el trabajador podrán, de mutuo acuerdo, pactar el valor mensual de compensación por el uso de herramientas de trabajo de propiedad del trabajador. Nada impide que el trabajador las ponga gratuitamente.</p>

# Auxilio de Transporte

Trabajo en casa	Teletrabajo	Trabajo remoto
<p>Si el trabajador devenga hasta dos salarios mínimos deberá reconocerse el valor del auxilio legal de transporte pero bajo el rubro de conectividad, sin que se acumulen.</p>	<p>No existe tarifa legal. El empleador deberá proveer el valor de los desplazamientos ordenados por él que sean necesarios para desempeñar sus funciones.</p>	<p>No existe tarifa legal. El empleador deberá proveer el valor de los desplazamientos ordenados por él.</p>

# Jornada y horarios de trabajo

Trabajo en casa	Teletrabajo	Trabajo remoto
<p>Durante el tiempo que dure el trabajo en casa se mantendrán vigentes las normas previstas en el Código Sustantivo del Trabajo relativos al horario y la jornada laboral.</p>	<p>La Corte Constitucional, en la Sentencia C-103 de 2021, determinó que sin importar la posibilidad de verificación del teletrabajo, si por mandato del empleador se extiende la jornada por encima de lo dispuesto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, se entenderá que se trata de trabajo por fuera de la jornada ordinaria y se causan horas extras.</p> <p>En los términos del artículo 10 del Decreto 884 de 2012 estos empleados reciben el mismo tratamiento que cualquier otro para el pago de recargos y festivos laborados.</p>	<p>Se mantienen vigentes las normas previstas en el Código Sustantivo del Trabajo relativos al horario y la jornada laboral, acusando horas extras, excepto los trabajadores de Dirección, confianza o manejo.</p> <p>Quienes acrediten tener a su cargo, <b>de manera única</b>, el cuidado de personas <b>menores de 14 años, personas con discapacidad o adultas mayores en primer grado de consanguinidad que convivan con el trabajador</b> tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado y/o a interrumpir la jornada, con un autorización previa al empleador, sin el desmejoramiento de sus condiciones laborales.</p>

# Jornada y horarios de trabajo

Trabajo en casa	Teletrabajo	Trabajo remoto
		<p>Para acordar los horarios compatibles en los eventos en que el trabajador acredite ser el cuidador único de menores de catorce (14) años, personas con discapacidad o adultos mayores, en primer grado de consanguinidad que convivan con él deben darse las siguientes condiciones:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Que el empleador sea notificado previamente de la situación particular por parte del trabajador.</li><li>2. Que el horario no afecte de manera sustancial el giro ordinario de los negocios del empleador.</li><li>3. Que exista mutuo acuerdo entre las partes para proceder con la fijación de horarios compatibles.</li></ol> <p><b>La norma reglamentaria advierte que el establecimiento de horarios compatibles para cuidador único no configurará derecho a estabilidad laboral reforzada.</b></p>

# Reversibilidad

Trabajo en casa	Teletrabajo	Trabajo remoto
<p>La instrucción del empleador en este sentido es obligatoria. El empleado no puede decidir unilateralmente regresar a la oficina.</p>	<p>En caso de contratar o vincular por primera vez a un teletrabajador, este no podrá exigir posteriormente realizar su trabajo en las instalaciones del empleador.</p> <p>Los trabajadores que actualmente realicen su trabajo en las instalaciones del empleador, y pasen a ser teletrabajadores, conservan el derecho de solicitar en cualquier momento, volver a la actividad laboral convencional.</p>	<p>Se prevé la posibilidad de migrar un contrato presencial a uno remoto, pero en tal caso consideramos que todo el perfeccionamiento debe hacerse de manera virtual.</p> <p>No existe el concepto de “reversibilidad” como posibilidad de retornar a la presencialidad, aunque por un acuerdo entre las partes es posible.</p>

# Aplicación del 140 del C. S. del T.

Trabajo en casa	Teletrabajo	Trabajo remoto
<p>La Ley no tiene un desarrollo expreso sobre el tema, de manera que se aplica la regla general del artículo 140 el C. S. del T., según la cual el trabajador tiene derecho a percibir el salario aun cuando no haya prestación del servicio por disposición o culpa del empleador, esto es, por ejemplo si no envía los insumos de información o materiales para prestar el servicio.</p>	<p>La Ley tiene un desarrollo expreso y estipula que si el teletrabajador no recibe los paquetes de información para sus labores no podrá dejar de reconocérsele el salario que tiene derecho.</p> <p>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, ello significa que, cuando el sitio no es suministrado por el empleador, en estos eventos no se causa el pago del salario. El trabajador móvil, no puede alegar estos imprevistos.</p>	<p>Si el trabajador remoto no llegara a recibir la información necesaria para realizar sus labores o no se le facilitaran o suministraran las herramientas, programas, software o demás elementos necesarios para el desempeño de sus funciones u obligaciones, o se presenten fallas previamente advertidas por el trabajador remoto, el empleador no podrá dejar de reconocer el pago del salario y demás prestaciones a que el trabajador tiene derecho.</p>

# Seguridad y salud en el trabajo

Trabajo en casa	Teletrabajo	Trabajo remoto
<p>El empleador debe 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.</p> <p>El empleador debe notificar a la Administradora de Riesgos Laborales sobre la ejecución temporal del trabajo en casa, indicando condiciones de tiempo, modo y lugar.</p>	<p>Debe hacerse examen médico de ingreso. La afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales se en las mismas condiciones, precisando las actividades que ejecutará el teletrabajador, el lugar en el cual se desarrollarán, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la empresa o centro de trabajo, así como el horario en el cual se ejecutarán.</p> <p>El empleador deberá allegar copia del contrato a la Administradora de Riesgos Laborales –ARL– adjuntando el formulario antes mencionado, debidamente diligenciado.</p>	<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.</p> <p>Las Administradoras de Riesgos Laborales 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.</p>

# Exclusividad

Trabajo en casa	Teletrabajo	Trabajo remoto
<p>Puede pactarse y en todo caso debe tener en cuenta el más reciente pronunciamiento de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la Sentencia SL1287 de 2021 según el cual para que la exclusividad tenga validez sugerimos acatar los siguientes parámetros : i) pactarse por escrito, ii) establecer de manera clara y precisa cuáles son las actividades que se consideran exclusivas, y, iii) indicar que el incumplimiento de esta obligación, será catalogado como una falta grave a las obligaciones del trabajador.</p>	<p>Puede pactarse y en todo caso debe tener en cuenta el más reciente pronunciamiento de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la Sentencia SL1287 de 2021 según el cual para que la exclusividad tenga validez sugerimos acatar los siguientes parámetros : i) pactarse por escrito, ii) establecer de manera clara y precisa cuáles son las actividades que se consideran exclusivas, y, iii) indicar que el incumplimiento de esta obligación, será catalogado como una falta grave a las obligaciones del trabajador.</p>	<p>No existe la exclusividad laboral en esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo. En todo caso, se regirá por lo establecido en el artículo 26 del Código Sustantivo del Trabajo o norma que lo modifique, en tanto que, basados en la concurrencia de voluntades, el trabajo remoto supone la disponibilidad del empleador y a su vez la libertad para ejercer otras labores, sin embargo, por acuerdo de voluntades y atendiendo la naturaleza del contrato en específico, esta puede pactarse cuando se encuentre en riesgo asuntos confidenciales del empleador. Debe mediar la aceptación del empleado para estipularse la cláusula de exclusividad.</p>

# Confidencialidad

Trabajo en casa	Teletrabajo	Trabajo remoto
<p>Es posible esta estipulación en el contrato.</p>	<p>Es posible esta estipulación en el contrato.</p>	<p>Es posible esta estipulación en el contrato. Cuando esta obligación se encuentre en riesgo es una de las razones para pactar la exclusividad con el empleador.</p>

# Encendido de cámara

Trabajo en casa	Teletrabajo	Trabajo remoto
<p>Es posible exigir el encendido de cámaras. No en todos los casos el hecho de exigir al trabajador encender la cámara constituye un acto de acoso laboral, para que ello ocurra dicha solicitud debe carecer de toda razonabilidad.</p>	<p>Es posible exigir el encendido de cámaras. No en todos los casos el hecho de exigir al trabajador encender la cámara constituye un acto de acoso laboral, para que ello ocurra dicha solicitud debe carecer de toda razonabilidad.</p>	<p>Es posible exigir el encendido de cámaras. No en todos los casos el hecho de exigir al trabajador encender la cámara constituye un acto de acoso laboral, para que ello ocurra dicha solicitud debe carecer de toda razonabilidad.</p> <p>La Ley establece que el empleador respetará la intimidad y privacidad del trabajador remoto, entendiendo por esta 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.</p>

# Termino de duración

Trabajo en casa	Teletrabajo	Trabajo remoto
<p>La habilitación de trabajo en casa originada por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales se extenderá hasta por un término de tres meses prorrogables por un término igual por una única vez, sin 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.</p> <p>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</p>	<p>Pueden aplicarse cualquiera de las modalidades de duración del contrato de trabajo, esto es, termino indefinido, término fijo o por obra o labor.</p>	<p>Pueden aplicarse cualquiera de las modalidades de duración del contrato de trabajo, esto es, termino indefinido, término fijo o por obra o labor.</p>

# Gracias

Presentación disponible en:

[www.respuestaslaborales.com/conversatorios](http://www.respuestaslaborales.com/conversatorios)