



	Teletrabajo	Trabajo en casa	Trabajo remoto
Regulación	Ley 1221 de 2008 Decreto 884 de 2012 Decreto 1227 de 2022	Ley 2088 de 2021 Decreto 649 de 2022	Ley 2121 de 2021 Decreto 555 de 2022
A quienes aplica	Empleados del sector público y privado		
Definición legal	Forma de organización laboral, que consiste en el desarrollo del contrato de trabajo, mediante el uso las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y la empresa.	Forma de ejecutar el contrato de trabajo a través de herramientas tecnológicas de manera excepcional o bajo unas condiciones especiales, sin variaciones de las condiciones laborales. Las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales son 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 en un sitio diferente al lugar de trabajo.	Forma de ejecutar el contrato de trabajo desde su inicio hasta su terminación de manera remota mediante la utilización de las TIC. No hay interacción física entre las partes, contratantes a lo largo de la relación laboral.
Lugar de prestación del servicio	Según la modalidad de teletrabajo acordada se podrá dar así: 1. En la casa del trabajador. 2. Unos días en el local donde funciona la empresa o donde el empleador determine y otros en la casa del trabajador. 3. Sin lugar definido.	En la casa del trabajador; sin embargo, también podrá definirse que se acuda unos días al local donde funciona la empresa o donde el empleador determine y otros en la casa. Para laborar desde el extranjero debe existir previo acuerdo con el empleador.	No requiere un lugar físico determinado. El trabajador podrá prestar sus servicios desde el lugar que considere adecuado, de común acuerdo con el empleador. No obstante, podrá ser citado a las instalaciones de la empresa o donde el empleador determine en 3 situaciones: 1. Verificación de herramientas y equipos. 2. Instalación o actualización de programas. 3. Ejecución del proceso disciplinario por incumplimiento de sus obligaciones.

Formas o modalidades

Teletrabajo

- **Autónomo:** los trabajadores utilizan su casa o cualquier otro lugar diferente al local donde funciona la empresa para ejecutar sus funciones. Acuden a la empresa o donde el empleador determine sólo en ocasiones excepcionales.
- **Móvil:** los trabajadores no tienen lugar definido para ejecutar sus funciones y las desarrollan en su totalidad a través de herramientas tecnológicas.
- **Suplementario:** teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en la empresa.

Auxilio de transporte y auxilio de conectividad

Cuando las actividades laborales no demanden gastos de movilidad al teletrabajador, no habrá lugar al auxilio de transporte. Las partes podrán acordar que el empleador otorgue un auxilio mensual que compense el costo de internet, telefonía fija o móvil y energía o que el trabajador asuma el costo de estos. La norma no establece un monto para este auxilio.

Trabajo en casa

N/A

Para los empleados que devengan auxilio de transporte, éste es reemplazado por un auxilio de conectividad. El auxilio de conectividad y el auxilio de transporte no son acumulables.

Trabajo remoto

No hay pago de auxilio de transporte, salvo que se tengan que hacer traslados, caso en el cual se pagará de manera proporcional a los traslados realizados. El empleador debe reconocer el valor de la energía e internet y/o telefonía el cual no podrá ser inferior al valor del auxilio de transporte. La norma no establece un monto para estos reconocimientos.

Jornada Laboral

Teletrabajo

No serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno. El contrato debe 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.

Trabajo en casa

Durante el tiempo de trabajo en casa se seguirán aplicando las mismas reglas que regulan la jornada laboral, horas extras, trabajo nocturno, dominicales y festivos, salvo para los trabajadores de dirección, de confianza o de manejo.

Trabajo remoto

El trabajador y el empleador acordarán el tiempo de ejecución de las labores y de jornadas de trabajo flexible. Se tendrá derecho al reconocimiento y pago de horas extras, trabajo nocturno, dominicales y festivos, salvo para los trabajadores de dirección, de confianza o de manejo.

Los trabajadores que que tengan al cuidado menores de 14 años, personas con discapacidad o adultos mayores en primer grado de consanguinidad y que convivan con ellos, tendrán derecho a horarios que les permitan adelantar dichos cuidados, sin descuidar sus funciones y previo acuerdo con el empleador.

Derecho a la desconexión laboral.

Se debe garantizar el derecho a la desconexión laboral de los trabajadores, es decir, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, para cuestiones relacionadas con su actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria, jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos. Se debe implementar una política interna de desconexión laboral.

Duración y/o reversibilidad de la modalidad

La duración será por el tiempo del contrato laboral. Para revertir el teletrabajo, deberá existir acuerdo entre las partes y disponibilidad de un espacio por parte del empleador para recibir al trabajador en las instalaciones de la empresa. El teletrabajador que desde sus inicios sea contratado bajo esta modalidad, no podrá exigir posteriormente trabajar en las instalaciones de la empresa.

La duración será por 3 meses prorrogables por 3 meses más o hasta que cese la situación excepcional que dio lugar al trabajo en casa. La reversibilidad se podrá dar únicamente por parte del empleador una vez desaparezcan las circunstancias excepcionales.

La duración será por el tiempo del contrato laboral. Para que el trabajador labore desde las instalaciones de la empresa debe existir previo acuerdo entre las partes.

Teletrabajo

Trabajo en casa

Trabajo remoto

Los trabajadores que ejecuten cualquiera de estas formas de trabajo deben estar afiliados al sistema integral de seguridad social: EPS, ARL, fondo de pensión y caja de compensación familiar. Así mismo, deben ser incluido dentro del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.

Las mujeres teletrabajadoras tienen derecho a que se les conceda su licencia de maternidad y retornar al mismo puesto de trabajo o a uno con condiciones similares.

Dar a conocer a los trabajadores que ejecuten sus funciones bajo estas modalidades, los mecanismos de comunicación para reportar cualquier novedad derivada del desempeño del trabajo e instruirlos sobre el reporte de accidentes de trabajo o enfermedad laboral.

El empleador deberá verificar el estado del trabajador a través de los exámenes de ingreso, periódicos y/o egreso.

El empleador deberá reportar a sus empleados ante la ARL con el fin de recibir el acompañamiento y las guías o herramientas correspondientes para la implementación de estas formas de ejecución del contrato de trabajo con el fin de prevenir la enfermedad y los riesgos asociados a las mismas.

Se deberán implementar medidas de promoción y prevención del acoso laboral.

- El empleador debe contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del trabajador cuando esté trabajando.

- Los empleadores deberán promover programas que permitan garantizar condiciones de salud y seguridad en el trabajo.
- El trabajador deberá velar por su autocuidado.
- El empleador deberá incluir el trabajo en casa dentro de su metodología para la identificación, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos de la empresa.

- El empleador deberá allegar a la ARL copia del contrato, adjuntando el formulario facilitado por ésta para la determinación del riesgo y definición del origen de las contingencias que llegaren a presentarse.

Obligaciones en seguridad social y prevención de riesgos laborales

Condiciones especiales de cada modalidad de trabajo.

Teletrabajo

Trabajo en casa

Trabajo remoto

1. Se debe definir los medios de comunicación entre empleado y empleador y tiempos de respuesta esperados según el cargo por ejemplo con WhatsApp, teléfono celular, teléfono fijo, correo; respuesta inmediata, tolerancia de cinco minutos, definir tiempos según importancia/urgencia, etc.)

2. Se debe establecer por parte del empleador las métricas para corroborar el tiempo u objetivos trabajados por el empleado según el cargo, proyectos, atención al cliente, etc.

3. El salario del teletrabajador no podrá 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.

4. No se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente el trabajo en el domicilio o en un lugar distinto al lugar donde funciona la empresa.

5. El empleador debe registrar a sus teletrabajadores ante el Ministerio de Trabajo y reportarlos ante la respectiva ARL.

6. El contrato de trabajo debe quedar por escrito y mencionar:

1. Condiciones para ejecutar las funciones, medios tecnológicos y ambiente requeridos si es del caso, así como la descripción de equipos y programas informáticos, junto con las restricciones y las responsabilidades que pueda acarrear su incumplimiento.
2. Modalidad de teletrabajo a ejecutar y jornada de trabajo.
3. Medidas de custodia de los elementos de trabajo, de seguridad informática y digital, así como la restitución en caso de terminación del contrato.

Si se trata de un trabajador que ya tenía contrato y optan por esta modalidad, deberán celebrar un otrosí que mencione estas condiciones.

7. Suministrar al teletrabajador las herramientas necesarias para ejecutar sus funciones. Sin embargo, las partes podrán acordar que el trabajador ponga a disposición sus propias herramientas tecnológicas; además, podrán acordar un auxilio compensatorio por el uso de estas.

8. El empleador deberá adoptar y publicar una política interna de teletrabajo que regule los términos, características, condiciones del teletrabajo, conforme a las necesidades y particularidades del servicio.

9. Capacitar al teletrabajador de manera previa a la implementación de la modalidad, en actividades de prevención y promoción en riesgos laborales, principalmente en el autocuidado, en el cuidado de la salud mental y factores de riesgo ergonómico o biomecánico, así como uso y apropiación de TIC y seguridad digital para el Teletrabajo. Las capacitaciones podrán ser virtuales.

10. La implementación del teletrabajo no requerirá adición al Reglamento Interno de Trabajo, ni modificación al Manual de Funciones y Competencias Laborales.

11. Siempre que exista acuerdo entre las partes acerca de la implementación del teletrabajo, no se podrá condicionar la puesta en marcha de éste, basándose en requerimientos que impliquen barreras tales como exigencia de visitas previas al puesto de trabajo, exigencia de sistemas de información para realizar el seguimiento a actividades del teletrabajo, entre otros.

3. Suministrar al trabajador las herramientas necesarias para ejecutar sus funciones. Sin embargo, las partes podrán acordar que el trabajador ponga a disposición sus propias herramientas tecnológicas; además, podrán acordar un auxilio compensatorio por el uso de estas.

4. Se deberá contar con un procedimiento tendiente a garantizar a través de capacitaciones el uso adecuado de las TIC o cualquier otro tipo de elemento utilizado que pueda generar alguna limitación.

5. Para dar inicio a esta modalidad, el empleador deberá notificar por escrito a sus trabajadores acerca de la habilitación de trabajo en casa y les indicará el periodo de tiempo para trabajar de esta manera.

6. El empleado también podrá solicitar al empleador la habilitación del trabajo en casa deberá remitirse comunicación por escrito al empleador de forma física o digital, indicando de manera clara la razón que la motiva, para lo cual deberá adjuntar prueba que acredite dicha solicitud. En ningún caso, la solicitud de habilitación para trabajo en casa efectuada por el trabajador generará el derecho a optar por ella. El empleado deberá dar respuesta dentro de los 5 días siguientes bien sea de manera física o digital.

7. Además de la existencia de circunstancias excepcionales, especiales u ocasionales, dentro de los criterios a tener en cuenta para la habilitación del trabajo en casa están: i) Que la labor pueda ser ejecutada fuera del lugar habitual de trabajo, sin perjuicio de la adecuada prestación personal del servicio contratado, ii) Que se cuenten con las herramientas requeridas para la habilitación de trabajo en casa iii) Que la habilitación de trabajo en casa no genere una menor productividad del trabajador.

8. No requerirá modificación al Reglamento Interno de Trabajo ni al Manual de Funciones, salvo que fuera necesario para el desarrollo de las labores. En los eventos en que sea necesario modificar el reglamento interno no podrán variar las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.

9. El empleador deberá notificar a la ARL la ejecución temporal de actividades del trabajador desde su casa, indicando las condiciones de tiempo, modo y lugar.

10. El empleado deberá 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.

11. El acuerdo para habilitar el trabajo en casa debe quedar por escrito y contener:

- 1). Mencionar la situación que dio lugar a la habilitación del trabajo en casa.
- 2). El tiempo por el cual se llevará a cabo.
- 3). Funciones a desarrollar sin modificar las condiciones del contrato laboral.
- 4). Medios de comunicación entre empleador y trabajador.
- 5). Canales para atención de quejas y/o solicitudes del trabajador.
- 6). Dirección desde la cual se ejecutarán las funciones.
- 7). Relación de los elementos de trabajo que se entregan al trabajador o si estas serán puestas a disposición por parte del trabajador.
- 8). Medidas de seguridad informática a seguir por el trabajador.

12. El empleador deberá promover la formación, capacitación y el desarrollo de competencias digitales de sus empleados en trabajo en casa.

3. Todas las etapas del contrato deben realizarse de manera remota, incluyendo la firma del contrato a través de firma electrónica o digital, salvo para situaciones puntuales en las cuales el trabajador deberá asistir a las instalaciones de la empresa.

4. No requiere exclusividad para el trabajador, salvo que las partes lo acuerden.

5. El empleador debe suministrar al trabajador las herramientas necesarias para ejecutar sus funciones. Sin embargo, las partes podrán acordar que el trabajador ponga a disposición sus propias herramientas tecnológicas; además, podrán acordar un auxilio compensatorio por el uso de estas.

6. El contrato de trabajo debe quedar por escrito y mencionar:

1. Funciones que debe ejecutar el trabajador.
2. Condiciones físicas para ejecutar las funciones.
3. Descripción de equipos y programas informáticos entregados para la ejecución de las funciones, así como las responsabilidades para la custodia y cuidado de los mismos.
4. Medidas y responsabilidad de custodia de elementos y herramientas de trabajo.

Si se trata de un trabajador que ya tenía contrato y optan por esta modalidad, deberán celebrar un otrosí que mencione estas condiciones.

7. Asumir el mantenimiento de los equipos de trabajo.

8. Definir las funciones, días de trabajo y horarios del trabajador.

9. No existe la exclusividad laboral salvo que las partes lo acuerden.

10. 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, excepto en los casos en que, por salud ocupacional se requiera presencialidad.

11. La implementación del trabajo remoto no requerirá adición o modificación al Reglamento Interno de Trabajo.

Condiciones especiales de cada modalidad de trabajo.