

	Teletrabajo	Trabajo en casa	Trabajo remoto
Regulación	Ley 1221 de 2008 Decreto 884 de 2012	Circular 41 de 2021 Ley 2088 de 2021	Ley 2121 de 2021
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 prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral. Privilegiando el uso de las TIC.	Nueva forma de ejecución del contrato de trabajo desde su inicio hasta su terminación se realiza de manera remota mediante la utilización de las TIC u otro medio o mecanismo. No hay interacción física entre las partes contratantes a lo largo de la relación laboral.
Lugar de prestación del servicio	Puede darse por fuera del local donde funciona la empresa, en el hogar del empleado o un sitio definido por el empleado. También podrá darse sin un lugar fijo, de acuerdo con la modalidad de teletrabajo acordada.	Fuera del sitio donde habitualmente realiza las funciones.	Remota, sin necesidad de tener contacto físico entre empleado y empleador. Exceptuando 3 casos en los que se puede citar al trabajador; 1. Verificación de las herramientas y equipos de trabajo, 2. Para instalar o actualizar programas que se deban hacer manualmente, 3. Cuando el trabajador presentar reiteradamente incumplimiento de sus laborales, y es citado de manera eventual al proceso disciplinario.

Formas o modalidades

Auxilio de transporte y auxilio de conectividad

Teletrabajo

- **Autónomo** empleados que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.
- **Móvil** 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.
- **Suplementario**, teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.

Proporcionar un auxilio de conectividad que garanticen la conexión del trabajador, no determina un límite en cuanto al monto del salario.

Trabajo en casa

N/A

Se establece el reconocimiento del Auxilio de Conectividad en lugar del Auxilio de transporte, el cual se limita a los empleados que reciben hasta dos salarios mínimos.

Trabajo remoto

Proporcionar un auxilio de conectividad que garanticen la conexión del trabajador, no determina un límite en cuanto al monto del salario.

Jornada Laboral

Teletrabajo

Son aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, trabajo suplementario, recargos y trabajo dominical definido en el Código Sustantivo de Trabajo.

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.

Duración y/o reversabilidad de la modalidad

La vinculación a través del 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.

Trabajo en casa

Durante el tiempo que dure el trabajo en casa se mantendrán vigentes las normas previstas en el Código Sustantivo del Trabajo y en los reglamentos aplicables a los servidores públicos, relativos al horario y la jornada laboral.

Transitorio. Límite de 3 meses, prorrogables por una sola vez, salvo que las situaciones persistan. circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales que así lo ameriten.

Trabajo remoto

Son aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, trabajo suplementario, recargos y trabajo dominical definido en el Código Sustantivo de Trabajo. Se deben cumplir los acuerdos sobre el tema que se hayan pactado en la celebración del contrato.

Contempla la posibilidad de ajustar la jornada para los empleados que cumplen la labor de cuidadores, previa la acreditación de la calidad. Establece expresamente el derecho a la desconexión laboral.

En cualquier tiempo podrá darse la reversabilidad de la modalidad, mediante acuerdo entre partes

Obligaciones en seguridad social y prevención de riesgos laborales

Teletrabajo

- Deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social.
 - Debe informarse a la ARL la contratación bajo la modalidad de teletrabajo (formulario especial de afiliación)
 - El empleador debe incluir al teletrabajador en su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- 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 trabajador cuando esté trabajando.
- El empleador deberá verificar el estado de salud de los trabajadores a través de la realización de los exámenes médicos de ingreso, periódicos y/o egreso a sus trabajadores remotos.
- Se deberán implementar medidas de promoción y prevención del acoso laboral.

Trabajo en casa

- Deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social. El empleador debe comunicar y actualizar los datos a la ARL.
 - Tendrá cobertura del Sistema General de Riesgos Laborales, (acciones de promoción y prevención en riesgos laborales y prestaciones)
- 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 (Circular 41 de 2021).
- El empleador deberá verificar el estado de salud de los trabajadores a través de la realización de los exámenes médicos de ingreso, periódicos y/o egreso a sus trabajadores remotos.
- Se deberán implementar medidas de promoción y prevención del acoso laboral.

Trabajo remoto

- Deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social.
 - El empleador deberá verificar el estado de salud de los trabajadores a través de la realización de los exámenes médicos de ingreso, periódicos y/o egreso a sus trabajadores remotos.
- 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.
- Se deberán implementar medidas de promoción y prevención del acoso laboral.

Requisitos

Teletrabajo

Requisitos del contrato: mismos del art. 39 del CST:

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.
5. El empleador debe incluir 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 la implementación del teletrabajo como una forma de organización laboral.
6. El empleador debe realizar registro de teletrabajadores ante inspectores del trabajo o en su defecto, alcaldía municipal.
7. El empleador deberá allegar copia del contrato a la ARL adjuntando el formulario con la información del trabajador.

Trabajo en casa

1. Existencia de una situación excepción que conlleva al trabajo en casa de manera transitoria.
2. 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.
3. Para iniciar esta habilitación, el empleador deberá notificar por escrito a sus trabajadores acerca de la habilitación de trabajo en casa, y en dicha comunicación, se indicará el periodo de tiempo que el trabajador estará laborando bajo esta habilitación.
4. No requerirá modificación al Reglamento Interno de Trabajo ni al Manual de Funciones, salvo que fuera necesario para el desarrollo de las labores.
5. Coordinación de funciones, servicios y actividades laborales entre el empleador y el trabajador para alcanzar los objetivos.
6. Garantizar la desconexión laboral.
7. 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.

Trabajo remoto

1. Todas las etapas del contrato deberán realizarse de manera remota, usando nuevas tecnologías o las ya existentes, sin que se requiera de la presencia física de las partes involucradas.
2. No requiere registro o modificación del RIT o manuales de funciones.
3. No se requiere de un lugar físico determinado para la ejecución del contrato. Desde el lugar que se considere adecuado, previo aviso al empleador y con el visto bueno de la ARL. Empleador autoriza el lugar - Visto bueno para el cumplimiento de los estándares mínimos de SST
4. El empleador debe garantizar el ejercicio del derecho a la desconexión laboral.
6. Asumir el mantenimiento de los equipos de trabajo.
7. Definir las funciones, días de trabajo y horarios del trabajador.

Equipos y programas informáticos

Teletrabajo

- El empleador debe informar al teletrabajador 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.
- Los empleadores deberán promover y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas.
- Los elementos suministrados no podrán ser usados por persona distinta al teletrabajador, quien deberá restituir los equipos al final de la relación laboral.
- Si el teletrabajador 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. Excepto modalidad móvil.

Trabajo en casa

- El trabajador podrá disponer de sus propios equipos y demás herramientas, siempre que medie acuerdo con el respectivo empleador. Si no se llega a un acuerdo, el empleador, deberá suministrar los equipos, sistemas de información, software o materiales necesarios para el desarrollo de la labor contratada.
- El empleador definirá los criterios y responsabilidades en cuanto al acceso y cuidado de los equipos, así como la custodia y reserva de la información.
- El empleador es el primer responsable de suministrar los equipos necesarios para el desarrollo de actividades

Trabajo remoto

- 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.
- El empleador deberá asumir el mantenimiento de equipos, herramientas, programas y demás elementos necesarios para la prestación y desarrollo de las labores.
- Si el trabajador remoto no llegare a recibir la información necesaria para realizar sus labores o no se le facilitan las herramientas o programas, o se presenten fallas previamente advertidas por el trabajador, el empleador no podrá dejar de reconocer el pago de salario y prestaciones.