

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA EFECTIVIDAD DE LAS NORMAS DE
TELETRABAJO EN COLOMBIA EN LO QUE RESPECTA AL EQUILIBRIO
CONTRACTUAL ENTRE EL TELETRABAJADOR Y SU EMPLEADOR.**

Presentado por:

Valentina Lopera Uribe y Sebastián de Jesús Rojas Vásquez.

Monografía para optar por el título de Abogados.

Asesor:

Armando Munera Posada

UNIVERSIDAD EAFIT

Escuela de Derecho

Medellín

2023

Tabla de Contenido

Introducción.....	5
Justificación.....	6
Objetivos.....	7
1. Naturaleza Jurídica del Teletrabajo.....	8
1.1 Modalidades de Teletrabajo.....	10
1.2 Consagración Normativa del Teletrabajo – Primeros Acercamientos.....	11
2. Normatividad Vigente del Teletrabajo.....	13
2.1 Constitución Política de Colombia.....	13
2.2 Tratados Internacionales.....	14
2.3 Leyes.....	14
2.4 Decretos Presidenciales.....	15
2.5 Ministerio del Trabajo.....	17
3. Análisis de las Normas Jurídicas Vigentes y su Impacto en la Relación Laboral.....	19
3.1 Impacto en los Elementos Esenciales del Contrato de Trabajo.....	19
3.2 Impacto en la relación laboral y el equilibrio contractual.....	21
4. Derecho Comparado	28
4.1 Consagración Normativa en el Ordenamiento Latinoamericano.....	28
4.1.1 Chile.....	28
4.1.2 Costa Rica.....	30
4.1.3 Argentina.....	31
4.2 Comparación y Crítica con la Normatividad Colombiana.....	31
4.2.1 Chile.....	32
4.2.2 Costa Rica.....	33
4.2.3 Argentina.....	34
Conclusiones.....	36
Bibliografía.....	38

Lista de Figuras

Figura 1 – Normatividad del Teletrabajo en Colombia.....	13
Tabla 1– Cuadro Falencias Normativas del Teletrabajo en Colombia.....	27
Tabla 2– Comparación Normativa Modalidades de Trabajo	35

Resumen

Con este proyecto, se pretende analizar la normatividad jurídica colombiana, relacionada con el teletrabajo para evidenciar si resulta efectiva para garantizar el equilibrio contractual propio de las relaciones laborales entre teletrabajador y empleador. También, se realizará un análisis de derecho comparado con tres países latinoamericanos que tengan consagrado normativamente esta figura. Para lograrlo, se realizó un estudio extensivo de la normatividad jurídica colombiana y derecho comparado en los ordenamientos jurídicos de Chile, Costa Rica y Argentina así como de artículos académicos y consulta de jurisprudencia. Los resultados encontrados, demuestran que las normas jurídicas que regulan el tema, son limitadas, presentan lagunas que pueden generar una desventaja contractual entre las partes y no son suficientes para regular todos los supuestos que se puedan presentar.

Abstract

With this project, it is intended to analyze the Colombian legal regulations, related to teleworking to show if it is effective to ensure the contractual balance of labor relations between teleworker and employer. Also, there will be an analysis of comparative law with three Latin American countries that have enshrined normatively this figure. To achieve this, an extensive study was made of the Colombian legal regulations and comparative law in the legal systems of Chile, Argentina and Costa Rica Chile, Costa Rica and Argentina as well as academic articles and case law consultation. The results found show that the legal norms that regulate the subject are limited, have gaps that may generate a contractual disadvantage between the parties and are not sufficient to regulate all the assumptions that may arise.

Palabras Clave: Teletrabajo, Jornada laboral, Teletrabajador, Equilibrio contractual.

Keywords: Telework, Workday, Teleworker, Contractual Balance.

Introducción

Con la llegada de las tecnologías de la información, se ha buscado implementar y regular un modelo de trabajo, que permita un uso eficiente de las herramientas y el desarrollo de la actividad laboral desde un lugar distinto, respetando en todo momento los derechos laborales de los teletrabajadores. Colombia no ha sido ajena a esta situación, y “...obedeciendo a los procesos de globalización y de dinamización económica de los mercados...” (Molina Betancur y Roncancio Bedoya, 2022), el ordenamiento jurídico colombiano cuenta con “disposiciones normativas sobre nuevas tecnologías en el trabajo a distancia...las cuales resultan recientes y de corta discusión...” (Molina Betancur y Roncancio Bedoya, 2022).

No obstante, haberse expedido extensa normatividad en procura de garantizar los derechos de los teletrabajadores, delimitar su definición y propender por un buen desarrollo de la relación laboral, esta no ha sido objeto de análisis profundo ni ha sido estudiada para verificar que efectivamente, se garantice el equilibrio contractual que debe definir las relaciones entre empleador y teletrabajador.

Por lo anterior, por medio del presente trabajo se procederá a responder el siguiente interrogante: ¿Las normas de teletrabajo en Colombia son lo suficientemente efectivas para garantizar el equilibrio contractual entre el teletrabajador y su empleador? Para ello, en un primer momento se procederá a explicar la naturaleza del teletrabajo, sus modalidades y la consagración normativa. Seguidamente, se expondrá de manera detallada la normatividad vigente de teletrabajo presente en el ordenamiento jurídico colombiano. Posteriormente, se realizará un análisis de las normas jurídicas indicadas y de los impactos que estas tienen en los elementos esenciales del contrato de trabajo, la relación laboral y en el equilibrio contractual. Después, se realizará un estudio de las consagraciones normativas en la materia de Chile, Costa Rica y Argentina para proceder a analizar, comparar y examinarlas en bloque con la normatividad colombiana. Finalmente, se presentarán las conclusiones respecto al estudio y análisis realizado con las cuales se espera responder el interrogante inicialmente planteado.

Justificación

En Colombia, con la declaratoria de la emergencia sanitaria, ecológica y social derivada del Covid – 19, en aras de propender por la continuidad de la prestación de los servicios por parte de los trabajadores, se expidió por parte del gobierno nacional, diferentes decretos con el objetivo de regular el trabajo a distancia. En estos, se estableció de manera general como debían estar reguladas las actividades laborales y la relación empleador – trabajador, no obstante no se pensó por parte del órgano ejecutivo, las implicaciones que las mismas podrían traer en un escenario postpandemia en donde, constantemente, se encuentran dificultades de implementación e inconvenientes a la hora de establecer un programa de trabajo en casa por cada una de las compañías interesadas, toda vez que las normas jurídicas expedidas, no resultan claras, no regulan todos los casos concretos y dificultan en ciertos casos el equilibrio contractual en material laboral beneficiando únicamente al empleador o al trabajador.

Por lo anterior, resulta importante revisar si las normas expedidas por el legislador, el Gobierno Nacional, así como las Resoluciones y Circulares expedidas por el Ministerio del Trabajo, respetan el equilibrio contractual propio que debe cobijar las relaciones laborales o si por el contrario, se tratan de normas de carácter impositivo que dejan a alguna de las partes contractuales en una posición más desfavorable.

También, se realizará un análisis de las normas jurídicas de los ordenamientos de Chile, Argentina y Costa Rica para evidenciar si se respeta los derechos de los teletrabajadores, las garantías mínimas que deben regir las relaciones laborales y si se presenta similitudes con la normatividad colombiana.

Objetivos

Objetivo General

Analizar si la normatividad laboral vigente relacionada con el Teletrabajo garantiza el equilibrio contractual en las relaciones laborales entre el teletrabajador y empleador en el ámbito privado.

Objetivos Específicos

- Analizar los decretos expedidos sobre el teletrabajo hasta la actualidad por el Gobierno Nacional, para verificar si las normas expedidas aseguran el equilibrio contractual.
- Determinar si las normas del ordenamiento jurídico colombiano relacionadas con el teletrabajo, respetan las garantías contractuales y laborales de los teletrabajadores.
- Comparar la normatividad vigente en Colombia con la de Argentina, Costa Rica y Chile, con el fin de encontrar diferencias y similitudes en el tratamiento que se les da a los teletrabajadores respecto a sus condiciones de trabajo y de seguridad social.

1. Naturaleza Jurídica del Teletrabajo

El teletrabajo es una modalidad de trabajo reciente, que llegó a su completo desarrollo e implementación con el avance de las tecnologías de la información y el internet.

No obstante ser una de las modalidades más usadas para desarrollar el trabajo fuera de las instalaciones del empleador, es importante diferenciarlo del trabajo remoto y el trabajo en casa, figuras que comparten similitudes con el concepto que se estudia en este trabajo pero, que presentan aspectos relevantes y diferentes que hace que su trato normativamente sea distinto.

El trabajo en casa, se encuentra regulado principalmente mediante la Ley 2088 de 2021 y complementada a través del Decreto 649 de 2022. El primer cuerpo normativo, establece que esta modalidad de trabajo, se entiende como:

Artículo 2 - 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.

Esta figura, se diferencia del teletrabajo en que las labores se realizan fuera de la empresa únicamente de manera transitoria y cuando se presentan situaciones ajenas, que hacen que el trabajador no pueda acudir a las instalaciones del empleador a realizar sus labores como normalmente las realiza.

Ahora, el trabajo remoto se define en el artículo 3 de la Ley 2121 de 2021 como:

Artículo 3 - 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.

Este concepto, se diferencia del teletrabajo porque este permite un esquema combinado de presencialidad y no presencial, mientras que en el trabajo remoto no hay ningún tipo de interacción física con el empleador y las labores se realizan siempre por fuera de las instalaciones.

Ahora bien, conforme se han ido implementado estas modalidades, ha sobrevenido la necesidad de regular y delimitar aún más el concepto de teletrabajo para diferenciarlo de sus similares. Por lo anterior, por parte de los distintos organismos internacionales, así como de la regulación nacional, se ha buscado establecer una definición clara que cubija y resulte vinculante para todos.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), estableció una definición temprana de lo que en su momento, se nombró como “*trabajo a domicilio*” mediante el Artículo 1 del Convenio 177 de 1996 el cual lo define de la siguiente manera:

Artículo 1 - El trabajo que una persona [...] realiza: (i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador; (ii) a cambio de una remuneración; (iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello.

Es de aclarar, que este Convenio, únicamente ha sido ratificado por trece países, entre ellos únicamente del territorio latinoamericano Argentina y, sin haber sido adoptado a la fecha por Colombia.

Siguiendo la misma línea, a la luz del ordenamiento jurídico colombiano, en el Decreto 884 de 2012 se dice:

Artículo 2 - 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.

De acuerdo con lo anterior, el teletrabajo es una modalidad laboral que se diferencia por el uso de las tecnologías de la información y la comunicación como medio de desarrollo de las labores del trabajador estando por fuera de las instalaciones del empleador, manteniéndose los

elementos esenciales del contrato de trabajo (subordinación, prestación personal del servicio y salario).

Así mismo, la definición anteriormente reseñada, ha sido complementada de manera reciente por autores y doctrinantes así como por los decretos expedidos por el Gobierno Nacional y el Ministerio del Trabajo en el escenario postpandemia, adicionando otros elementos a aquella definición consagrada en un primer momento en la Ley 1221 de 2008 reglamentada por el Decreto 884 de 2012, de la siguiente manera:

- **Voluntariedad**: Si existe una relación laboral vigente, tanto el empleador como el trabajador pueden proponer y acordar acogerse a la modalidad de teletrabajo. *“Si hay acuerdo de voluntades de ambas partes surge...el contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo.”* (Molina Bentacur, C & Roncacio Bedoya, A.F. 2022). Ahora bien, si no existía un vínculo laboral previo entre el teletrabajador y su empleador y se celebra un contrato bajo esta modalidad, el mismo también se denominará contrato de trabajo en modalidad de teletrabajo.
- **Flexibilidad**: El Decreto 1227 de 2022, insta a las partes a lograr la flexibilización del teletrabajador en lo que respecta al tiempo y modo del desempeño de la labor contratada, siempre y cuando se respete el tiempo de descanso efectivo de los teletrabajadores y su derecho a la desconexión laboral.
- **Reversibilidad**: Esto es un derecho que faculta a las partes a *...“solicitar en cualquier momento, el retorno definitivo a la ejecución de labores en la empresa, entidad o centro de trabajo...”* (Decreto 1227 de 2022). Sin embargo, esta queda sujeta a la... *“posibilidad que tenga el empleador de contar con el espacio o puesto de trabajo y a la facultad del empleador para señalar el lugar en el que el trabajador prestará sus servicios...”* (Decreto 1227 de 2022). Adicionalmente, se señala,

...“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, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en dado caso perdería su calidad de teletrabajador.” (Decreto 1227 de 2022).

1.1 Modalidades de Teletrabajo

Así mismo como se diferencia de otras modalidades de trabajo fuera de las instalaciones del empleador, se establecen distintas categorías dentro del mismo concepto, las cuales han sido

consagradas normativamente por el legislador mediante la Ley 1221 de 2008 en su artículo 2 y son las siguientes:

Autónomos

Aquellos que utilizan su domicilio o un lugar específico para desarrollar sus actividades. Estos trabajadores realizan sus labores fuera de la oficina y solo acuden ocasionalmente a las instalaciones del empleador.

Móviles

Dentro de esta categoría están aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar específico para realizar su trabajo. Para el desarrollo de sus actividades, hacen uso de las tecnologías de la información y dispositivos electrónicos.

Suplementarios

Son aquellos teletrabajadores que laboran algunos días de la semana en su domicilio y el resto de días desde la oficina.

1.2 Consagración Normativa del Teletrabajo – Primeros Acercamientos

Esta figura nació en los años 70 en los Estados Unidos, sin embargo (...) conforme es señalado por Bertel (2019), se afirma que:

“El término se proliferó a nivel mundial hacia los años 90, todo esto debido a la masificación del internet...Hacia los años 90, en Colombia se da paso a la apertura económica, la masificación de los medios, el internet, y consigo el teletrabajo. Pero, solo hasta el año 2008 es expedida la ley 1221 del 16 de julio de 2008 la cual aborda esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo, que tiene como objetivo promover y regular el teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC)... Más adelante en el año 2012, se expide el decreto 0884 de 2012...este aprueba que los teletrabajadores tendrán los mismos derechos y garantías que los trabajadores presenciales, en materia de salud, pensión, riesgos laborales”. (pp. 17-19).

Posteriormente, en el año 2015 por medio del Decreto 1072 de 2015 en su capítulo 5 sección 1, se desarrollaron las obligaciones del empleador, trabajador y de las Administradoras de

Riesgos Laborales, la obligatoriedad de afiliación al sistema de seguridad social integral de los teletrabajadores, la implementación de una política interna de teletrabajo, la posibilidad de hacer del teletrabajo reversible, la flexibilidad en el mismo, el reconocimiento de horas extras, etc.

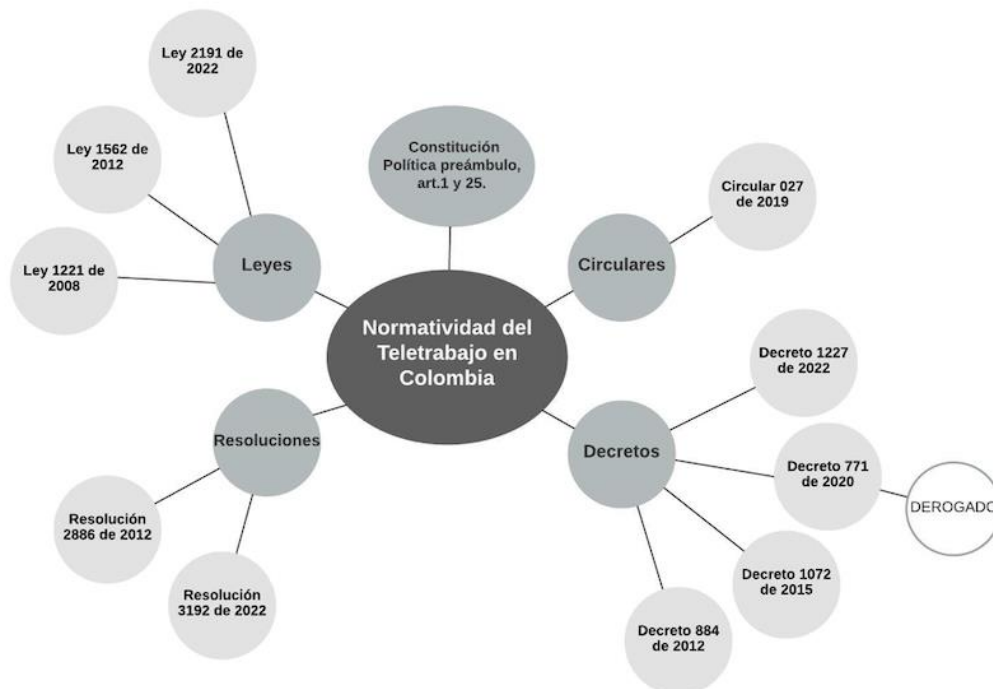
En el año 2022 por medio del Decreto 1227 se modificó lo establecido en el Decreto de 1072 de 2015 en lo referente a los aspectos clave del teletrabajo, entre las cuales se destacan: las obligaciones de las partes y de las Administradoras de Riesgos Laborales, Política Interna del Teletrabajo, la Flexibilidad en el Teletrabajo, etc.

Colombia es uno de los países líderes en latinoamericana en consagrar normativamente el teletrabajo (año 2008), llama la atención, sin embargo, que los vacíos que ha presentado la norma creadora de esta modalidad de contrato laboral (Ley 1221 de 2008) han sido suplidos por medio de decretos presidenciales y no por medio de normas por parte del órgano legislativo.

2. Normatividad Vigente del Teletrabajo

Figura 1

Normatividad del Teletrabajo en Colombia



Fuente: Elaboración Propia.

2.1 Constitución Política de Colombia

Dentro de la consagración normativa de la Constitución Política de Colombia, no se encuentra una remisión o enunciación directa de la figura laboral del teletrabajo. No obstante, desde el preámbulo y el artículo 1 de la Carta Política, se establece “*el trabajo como uno de los fines esenciales del Estado Social de Derecho*”. Así mismo, en el artículo 25 menciona que: “*El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades de la especial protección del Estado*”. Lo anterior, significa que “*el Estado está en el deber de dar totales y completas garantías para que en casos, como la modalidad del Teletrabajo, el trabajador pueda gozar de sus derechos, y ejercer su actividad en condiciones dignas*” (Proyecto de Ley 135, 2020).

Ahora bien, respecto al entendido de este artículo y de las modalidades de trabajo que cobija, la Corte Constitucional en la Sentencia T – 475 de 1992, se ha pronunciado manifestando que *“no solo la actividad laboral subordinada está protegida por el derecho fundamental al trabajo. El trabajo no subordinado y libre, aquel ejercido de forma independiente por el individuo, está comprendido en el núcleo esencial del derecho al trabajo. La Constitución, más que al trabajo como actividad abstracta, protege al trabajador y su dignidad”*. Por ende, el teletrabajo al tratarse de una de las muchas modalidades para realizar actividades laborales cuenta con el amparo y reconocimiento constitucional.

2.2 Tratados Internacionales

A pesar de que Colombia es miembro activo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), no ha sido ratificado por parte del organismo gubernamental, ningún Convenio relacionados con el teletrabajo y a la fecha en la cual se realiza este trabajo, no se cuenta con normatividad internacional que regule esta forma de trabajo integrada a nuestro ordenamiento jurídico.

No obstante, no haberse ratificado ningún Tratado o Convenio relacionado con el teletrabajo, por parte del Gobierno Nacional, se han escuchado los pronunciamientos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) respecto a la importancia de la implementación del teletrabajo: *“El teletrabajo ayudó a amortiguar los impactos negativos de la crisis en los mercados de trabajo contribuyendo a la preservación de millones de empleos. Tras la recuperación seguramente seguirá siendo una opción y generando nuevas oportunidades, aunque está claro que aún está pendiente responder a desafíos tanto para los trabajadores como para las empresas que debieron implementarlo rápidamente”*. Lo anterior, como uno de los pronunciamientos que fue tenido en cuenta por el Gobierno Nacional para la expedición de la normatividad para regular la materia.

2.3 Leyes

Ley 1221 de 2008

Con la llegada de las tecnologías de la información, se ha buscado implementar y regular un modelo de trabajo, que permita el uso eficiente de las herramientas y el desarrollo de la actividad laboral desde un lugar distinto, respetando en todo momento los derechos de los

trabajadores. Dando respuesta a esta necesidad y cambio en el mundo, se expidió por parte del Congreso de la República, la primera ley que regula el teletrabajo en Colombia.

Esta norma, se trata de una ley marco mediante la cual se establecieron las primeras normas que tuvieron como objeto “*promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC)*” (Ley 1221, 2008, art. 1).

Así mismo, esta ley establece la definición del teletrabajo de la siguiente manera: *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* (Ley 1221, 2008, art. 2).

También, en aras de proteger los derechos de los trabajadores, se estableció en esta norma garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los trabajadores tales como la no aplicación de las disposiciones de la jornada laboral, horas extraordinarias y trabajo nocturno, igualdad de trato y equidad salarial entre teletrabajador y trabajador, asociación sindical de los teletrabajadores y protección en materia de seguridad social (Corte Constitucional, C 337, 2011).

Adicionalmente, esta ley estableció que: “*El Gobierno Nacional, dentro de los seis (6) meses siguientes a la sanción de la presente ley, reglamentará lo pertinente para el cumplimiento de la misma*” (Ley 1221, 2008, art. 2). No obstante, únicamente el Gobierno Nacional después de 4 años aproximadamente, reglamentó esta disposición mediante el Decreto 884 de 2012.

Ley 1562 de 2012

Esta norma es mediante la cual “*se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones respecto a la Salud Ocupacional*”, en su artículo 26 y 27 excluye de estas normas a los teletrabajadores, estableciendo que: “*Referente al teletrabajo, las obligaciones del empleador en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST son las definidas por la normatividad vigente*”.

Ley 2191 de 2022

Esta ley, expedida en un escenario postpandemia, regula el derecho a la desconexión laboral que tiene todo trabajador. Lo anterior, para evitar que se transgredan los límites entre el descanso y la jornada laboral (Senado, 2020).

2.4 Decretos Presidenciales

Decreto 884 de 2012

Al haberse encontrado situaciones no reguladas y por la necesidad de ampliar el marco normativo consagrado en la Ley 1221 de 2008, mediante este Decreto, se reglamentaron los aspectos laborales del teletrabajo, naturaleza del contrato, igualdad de trato entre trabajadores y teletrabajadores, aportes al sistema general de seguridad social, obligaciones de las partes, prestaciones sociales y el componente tecnológico de la relación.

Decreto 1072 de 2015

Esta norma, es considerada el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo que a partir del capítulo 5, señala las normas aplicables al teletrabajo entre las cuales se encuentran compiladas las del Decreto 884 de 2012.

Ahora, con la declaratoria del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en el Territorio Nacional, se generó la necesidad de establecer un marco normativo que permitiera a las empresas seguir operando y a los trabajadores realizar sus actividades, a pesar de las limitaciones de circulación y movilidad establecidas por el Gobierno Nacional y los entes municipales. Por esta razón, se expidieron distintas normatividades que pasaron a complementar de manera imprecisa algunos aspectos importantes relacionados con el teletrabajo en los que se destacan los siguientes:

Decreto 771 de 2020

Este Decreto fue mediante el cual “*se dispone una medida para garantizar el acceso a servicios de conectividad en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en el Territorio Nacional*”. En este, se dispuso, agregar un párrafo transitorio al artículo 2 de la ley 15 de 1959, para que los empleadores reconocieran el valor establecido para auxilio de transporte, como auxilio de conectividad a sus empleados que devengasen hasta dos SMLMV. A la fecha, este Decreto se encuentra derogado toda vez que su vigencia se supeditaba a la vigencia de la emergencia económica, social y ecológica en el territorio colombiano.

Decreto 1227 de 2022

Este Decreto modificó lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 en lo referente al teletrabajo, especialmente en lo que tiene que ver con las obligaciones de las partes, las Administradoras de Riesgos Laborales, la aplicación de la política interna del teletrabajo por parte del empleador, así como la reversibilidad y flexibilidad del teletrabajo. También adicionó a este Decreto la eliminación de barreras para la implementación del teletrabajo, el auxilio compensatorio de costo de los servicios públicos (siempre) que medie acuerdo entre las partes, así como la compensación por el uso de herramientas de propiedad del trabajador (también por medio de acuerdo entre las partes).

2.5 Ministerio del Trabajo

Resolución 2886 de 2012

A través de esta normatividad, el Ministerio del Trabajo define las entidades que harán parte de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo.

Resolución 3192 de 2022

Mediante esta Resolución, el Ministerio del Trabajo reglamentó los plazos y metodología para la implementación de las políticas públicas del teletrabajo de las que trata la ley 1221 de 2008.

Circular 027 de 2019

Hace énfasis y realiza precisiones sobre la implementación del teletrabajo como son la obligatoriedad de realizar visitas para verificar y garantizar que las condiciones de trabajo sean seguras y conformes a la normatividad laboral vigente.

No obstante, al haberse hecho un recuento de la normatividad vigente en el ordenamiento jurídico colombiano, se puede evidenciar que esta no resulta suficiente para regular todos los escenarios que se pueden presentarse en el desarrollo de las labores a través del teletrabajo.

La normatividad anteriormente relacionada, no resulta suficiente para regular y presenta varias dificultades en la relación laboral y en el equilibrio contractual como se expondrá más adelante, toda vez que se deja a criterio del empleador la implementación de figuras importantes como el reporte y cubrimiento de riesgos laborales, el control del tiempo en el cual se realizan las actividades, el auxilio de conectividad, la aplicabilidad del reglamento interno de trabajo, las sanciones disciplinarias y el procedimiento por medio del cual se aplicarían, la entrega de dotación y elementos para el desarrollo de las labores.

Por otro lado, no se cuenta con un estatuto único que regule el teletrabajo al cual tanto empleador o teletrabajador puedan acudir para resolver su situación, sino que por el contrario, la normatividad se encuentra dispersa y en muchas ocasiones son los mismos extremos contractuales de la relación laboral quienes buscan regular las condiciones de teletrabajo, desconociendo en muchos casos elementos importantes que permiten que dicha modalidad sea implementada y desarrolla sin ningún tipo de inconvenientes.

3. Análisis de las Normas Jurídicas Vigentes y su Impacto en la Relación Laboral

3.1 Impacto en los Elementos Esenciales del Contrato de Trabajo

Según es mencionado por Muñoz et al. (2018), “*para hablar de teletrabajo deben confluír necesariamente la prestación personal, el salario, la subordinación y el elemento diferenciador (la prestación del servicio fuera de la sede de la empresa con la utilización de herramientas tecnológicas)*”. (p.29). Esto, para relatar que aún en una relación laboral desarrollada a través del teletrabajo, deben de confluír los elementos esenciales consagrados en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, los cuales se evidencian así:

Prestación Personal del Servicio

El artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, se refiere a este elemento como la actividad que es realizada por el trabajador por sí mismo, es decir que es este y nada más que este, es quien realiza la actividad. Su labor es ejecutada personalmente. Este elemento subyace en el teletrabajo solo que el teletrabajador presta su servicio por fuera de las instalaciones del empleador.

Subordinación

El Código Sustantivo del Trabajo define este elemento como:

“... dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato...” (Código Sustantivo del Trabajo, 1951).

En la misma línea, se establece que:

“...El teletrabajo se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado “teletrabajador” en la empresa o entidad pública con la que mantiene vínculo laboral por medio de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez control y supervisión de labores...” (Molina, C.M & Roncancio, A.F; 2022).

Por lo anterior, al establecerse una evolución del concepto tradicional del trabajo, se hace necesario protegerlo, toda vez que presenta una diferencia sustancial en el elemento de subordinación presente en la relación laboral desarrollada dentro de las instalaciones de una empresa, conforme lo señala la Corte Constitucional en la Sentencia C – 103 de 2021 que dice:

“El teletrabajo no altera la disponibilidad de los trabajadores respecto del empleador, al entender que se mantiene intacto el elemento de la subordinación, solo que este último se redefine, al permitir el uso de los poderes de dirección y orientación, sin la presencia física del empleado en un sitio específico de trabajo”.

A continuación, y debido a que se ha considerado que el teletrabajo evoluciona el concepto clásico de lo que se considera el elemento esencial de la subordinación, se ha planteado por parte de la doctrina que este evoluciona para convertirse en la figura de tele-subordinación que consiste en que *“el empleador imparte órdenes e instrucciones y ejerce el poder de control que caracteriza a las relaciones de trabajo”* (Muñoz et al, 2018, 29) a través de las herramientas tecnológicas.

Remuneración

Es la *“retribución del servicio”* (Código Sustantivo del Trabajo, 1951) que recibe el trabajador de su empleador. El Decreto 884 de 2012 en su artículo 4, le exige al empleador fomentar la igualdad del trato tanto en los teletrabajadores como en los trabajadores, dentro de la cual se encuentra la remuneración. También, esta remuneración no incluye únicamente el salario sino también las prestaciones sociales.

Ahora bien, una vez enunciados los elementos esenciales del contrato de trabajo, se hace necesario acudir directamente a la definición que trae la ley 1221 de 2008 que en el artículo 2 señala lo siguiente:

Artículo 2. Definiciones: (...) Teletrabajo. 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.

(Subrayas fuera del texto).

Realizando un análisis somero de la definición de teletrabajo, podemos encontrar la presencia de los tres elementos esenciales del contrato de trabajo.

Primeramente, respecto a la prestación personal del servicio, no se señala expresamente si el teletrabajo debe ser realizado por el mismo trabajador, o puede delegarla a un tercero pero, establece que se trata del desempeño de actividades o prestación de servicios con el elemento diferenciador de que se utilizan las tecnologías de la información para su desarrollo.

Seguidamente, respecto a la subordinación se genera un interrogante toda vez que no es claro cómo se le impartirían las ordenes al teletrabajador y hasta qué punto, se desdibuja este elemento por presentarse mayor nivel de autonomía e independencia para desarrollar sus labores y/o prestar sus servicios.

Finalmente, en lo que se refiere a la remuneración, es claro el artículo en señalar que esta figura se consagra para el desempeño de actividades remuneradas, y no solo como un elemento esencial de la relación laboral sino como un derecho de cualquier teletrabajador (Muñoz et al, 2018, 29).

3.2 Impacto en la relación laboral y el equilibrio contractual

El teletrabajo al ser otra modalidad mediante la cual se desarrolla una relación laboral, también exige que se cumplan unos mandatos legales especiales, consagrados en la ley 1221 de 2008 y demás normas que la adicionen o modifiquen los cuales pueden identificarse así:

Igualdad de Trato

Según el artículo 6 numeral 6 de la ley 1221 de 2008, se señala que:

“Lo dispuesto en este artículo será aplicado de manera que se promueva la igualdad de trato entre los teletrabajadores y los demás trabajadores, teniendo en cuenta las características particulares del teletrabajo y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa”.

Aunado a lo anterior, la normatividad señala expresamente que la igualdad de trato se deberá fomentar respecto al derecho de asociación sindical, no discriminación del empleo, protección en seguridad social, remuneración, acceso a formación, respeto de edad mínima para acceder al empleo, protección a la maternidad y a la mujer gestante y el respeto a la intimidad. También, quiere decir que aquellas condiciones que tenga el teletrabajador deben ser iguales a las que tiene cualquier otro trabajador.

Voluntariedad

El artículo 6 numeral 10 de la Ley 1221 de 2008 establece que: “*la vinculación al teletrabajo es voluntaria*”, es decir que debe partir de la voluntad de ambas partes. Así mismo, las partes pueden solicitar volver a la actividad laboral convencional, pero de hacerlo el teletrabajador deja de serlo y se convierte en un trabajador bajo las reglas del Código Sustantivo del Trabajo.

Este elemento, es uno de los que más se ve afectado a la hora de cambiar la modalidad de operación de una empresa a teletrabajo, pues el teletrabajador no elige si desea o no desarrollar sus actividades por fuera de la organización, sino que es muchas veces el empleador quien impone esta modalidad a sus empleados, buscando reducir costos de operación e infraestructura.

Herramientas de Trabajo

Así mismo, el artículo 6 numeral 7 de la Ley 1221 de 2008, señala que “*los empleadores deben proveer y garantizar los equipos, dispositivos y programas para que el teletrabajador pueda realizar sus labores de manera adecuada*”. Adicionalmente el Decreto 1227 de 2022 en su artículo 1 dispone que “*las partes podrán acordar que el teletrabajador o servidor ponga a disposición del empleador sus propios equipos y herramientas de trabajo*”. Por lo tanto, el ordenamiento jurídico colombiano deja a criterio de la autonomía de la voluntad de las partes cuál de ellas dispondrá de las herramientas de trabajo para la ejecución de este contrato.

A diferencia de la regla general que se señala para la realización de las actividades dentro del establecimiento del trabajador, en donde este es quien provee los elementos básicos, insumos y protección para la realización de las actividades a los trabajadores, cuando se trata de teletrabajadores el escenario cambia, toda vez que es posible que por mera autonomía de la voluntad se acuerde que las herramientas para el desarrollo de las actividades sean proveídas por el teletrabajador.

Lo anterior, podría generar que el empleador no reconozca los gastos en los cuales podría incurrir el teletrabajador para adquirir los elementos adecuados para el desarrollo de sus actividades y adicionalmente, podría generar que se causen arbitrariedades para obligar a un teletrabajador a retornar a las instalaciones del trabajador por no cumplir con los requisitos señalados para el desarrollo de sus labores fuera de la organización.

Obligaciones De Las Partes

En un primer momento, en la Ley 1221 de 2008 no se reguló de manera expresa las obligaciones de las partes, la normatividad únicamente hace referencia a las garantías que deben ser respetadas durante el desarrollo del vínculo laboral. De igual manera, en el Decreto 1072 de 2015, no se contempla tampoco de manera clara y sucinta las obligaciones de las partes, únicamente se señalan las obligaciones de las partes en temas de seguridad y previsión de riesgos laborales.

Ahora bien, en el Decreto 1227 de 2022, se establecen las obligaciones de las partes en el desarrollo del teletrabajo, las cuales van por parte del empleador desde el diligenciamiento de formularios a la ARL, suministro de herramientas de trabajo y evaluaciones médicas ocupacionales, hasta obligaciones como participación en las capacitaciones de seguridad en el trabajo, cumplimiento de resultados y suministro de información respecto del puesto de trabajo por parte del empleado.

Aunque en el Decreto 1227 de 2022, se establecieron las obligaciones de las partes en el contexto del teletrabajo, es importante resaltar que no se hace remisión expresa a las obligaciones generales establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, a la aplicación de las justas causas para el despido y a la aplicación del reglamento interno del trabajo.

Horario y Jornada de Trabajo

La Ley 1221 de 2008 en su artículo 6 numeral 1 establece que “... *los teletrabajadores, dada la naturaleza especial de sus labores no les serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo*”, aunque deja la salvedad que el Ministerio de Trabajo debe garantizar que los teletrabajadores no sean sometidos a sobrecargas laborales. No obstante, en el Decreto 884 de 2012 mediante el cual se reglamenta la ley 1221 de 2008, se señala que “*el pago de horas extras, dominicales y festivos se le dará el mismo tratamiento de cualquier otro empleado*”. Lo anterior, quiere decir que para el pago de recargos, se tendrá el mismo trato que tienen los trabajadores que desarrollan sus labores en las instalaciones de la empresa. En cuanto al horario de trabajo, el Decreto 1227 de 2022 permite que exista flexibilidad en el manejo en mismo siempre y cuando no afecte el descanso efectivo de los teletrabajadores, ni su derecho a la desconexión laboral.

A pesar de darse la misma aplicabilidad que a los trabajadores convencionales, se genera una duda respecto al control de horas laboradas y reporte de horas extras toda vez que si bien no puede ser pactada una jornada laboral superior a las 48 horas conforme se establece en el Código Sustantivo del Trabajo, esta resulta más flexible debido a “ *la prestación del servicio*

por priorizar los resultados y la ausencia de un control físico directo sobre la actividad” (Corte Constitucional, C –103, 2021). Por lo anterior, debido a que al trabajador se le da más libertad para el desarrollo de sus actividades y se basa en el cumplimiento de objetivos y entrega de actividades, puede fácilmente trabajar horas extras o causar recargos nocturnos que por falta de herramientas de supervisión y control del trabajador pueden nunca llegar a ser reconocidas por el empleador como tal, teniendo en cuenta que conforme se señala en el Decreto 884 de 2012, que reglamenta la Ley 1221 de 2008, cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable el tiempo laborado y el teletrabajador se mantiene más de lo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, se causarán horas extras.

Medios de Control

El Decreto 1227 de 2022 en su artículo 2.2.1.5.17. establece que las partes podrán acordar los esquemas de cumplimiento y seguimiento de funciones, así como de tiempos de entregas de trabajos y de ejecución de labores. Esto quiere decir que deja a criterio del empleador como manejar los medios de control con el trabajador, eso sí respetando las garantías a las que tiene derecho el teletrabajador. No obstante, puede presentarse el riesgo de que el empleador controle de manera excesiva y vulnere la privacidad de sus teletrabajadores al instalar programas de rastreo en tiempo real que pueden recolectar información sensible.

Reversibilidad

Conforme se establece en el artículo 6 numeral 10 de la Ley 1221 de 2008:

“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”.

(Subrayas fuera del texto).

En la misma línea del tema de la reversibilidad pero con diferente enfoque, el artículo 2.2.1.5.16 Decreto 1227 de 2022, después de doce años viene a cambiar la figura para señalar lo siguiente:

En los contratos laborales o vinculaciones reglamentarias vigentes en las que se pretenda implementar la modalidad de teletrabajo, las partes conservan el derecho a la reversibilidad del teletrabajo, esto es, la facultad de solicitar en cualquier momento,

el retorno definitivo a la ejecución de labores en la empresa, entidad o centro de trabajo.

La reversibilidad para los trabajadores que se rigen bajo las normas de derecho privado, se hará efectiva en el término establecido por las partes y se sujetará a la posibilidad que tenga el empleador de contar con el espacio o puesto de trabajo y a la facultad del empleador para señalar el lugar en el que el trabajador prestará sus servicios.

(...)

Parágrafo. 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, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en dado caso perdería su calidad de teletrabajador.

(Subrayas fuera del texto).

Para el análisis a realizar, se debe diferenciar en un primer momento aquellos teletrabajadores que se vinculan por primera vez y aquellos trabajadores que se encontraban laborando en las instalaciones del empleador pero, deciden “voluntariamente” y mediando acuerdo expreso, desarrollar sus labores a través del uso de las tecnologías de la información:

- **Trabajadores Que Se Vinculan Por Primera Vez.** En este caso, no se presenta tanta dificultad toda vez que voluntariamente el teletrabajador es quien acepta realizar sus labores fuera de las instalaciones del empleador, tratándose de un acto propio de su autonomía de la voluntad.
- **Trabajadores Que Ya Se Encontraban Vinculados Laborando Dentro De Las Instalaciones Del Empleador:** Bajo este contexto, se presentan más dificultades y se altera el equilibrio contractual debido a que si bien se conserva, en principio, la posibilidad de retornar a las condiciones laborales inicialmente pactadas, esto no resulta tan fácilmente aplicable porque dependerá de la disponibilidad de espacio en las instalaciones empleador.

Seguridad Social

En este punto, es importante resaltar que todo lo que respecta a las cotizaciones que se realizan ante el Sistema General de Seguridad Social de los trabajadores, son aplicables a los teletrabajadores conforme lo expone el artículo 6 numeral 6 literal C de la Ley 1221 de 2008:

La igualdad de trato deberá fomentarse, en particular, respecto de:

(...)

La protección en materia de seguridad social (Sistema General de Pensiones, Sistema General de Seguridad Social en Salud y riesgos profesionales), de conformidad con lo previsto en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen o adicionen o en las disposiciones que regulen los regímenes especiales.

No obstante presentarse esta igualdad de trato entre los teletrabajadores y trabajadores en lo que respecta al Sistema General de Seguridad Social, la crítica radica en que a pesar de que la figura del teletrabajo se dispuso en el año 2008 como una de las modalidades permitidas para desarrollar las labores fuera de las instalaciones del empleador, únicamente a partir del Decreto 1227 de 2022 se estableció de manera expresa las obligaciones especiales que tenían las administradoras de riesgos laborales respecto a los teletrabajadores, teniendo como carga la capacitación, programas de ubicación, desarrollos tecnológicos para el autocuidado y flexibilización de plataformas para la realización de reportes de accidentes de trabajo.

A pesar de que la normatividad vigente en lo que relaciona a los riesgos laborales en el teletrabajo es extensa, precisa y se complementa con las guías de reporte de accidente de trabajo expedidas por cada una de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), es importante manifestar que lo relacionado con el reporte de accidentes, carga probatoria y autocuidado compete casi en su exclusividad al teletrabajador, quien de manera responsable y objetiva es quien a final de cuentas debe encargarse de reportar cualquier incidente que ocurra durante la realización de sus labores y es quien debe aportar y recolectar los elementos probatorios para que la ARL, realice el estudio correspondiente para determinar si el accidente efectivamente fue de carácter laboral.

Desconexión Laboral

Si bien desde la expedición de la Ley 1221 de 2008, se estableció en el artículo 6 numeral 5 que “*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*”, no se dispuso de qué manera se iba a garantizar el descanso, teniendo en cuenta la dificultad que presentaba en su momento, monitorear la actividad del trabajador y nivelar las cargas laborales.

Debido a la dificultad anteriormente relacionada y al no encontrarse una normatividad que contemplara como derecho de todo trabajador a la desconexión de sus actividades de trabajo,

se implementó mediante la Ley 2191 de 2022, la ley de desconexión laboral la cual fue expedida en un escenario postpandemia, determinado por la necesidad de dibujar nuevamente el límite de tiempo que invierte un trabajador realizando sus actividades laborales y su tiempo de descanso (Proyecto de Ley 071, 2020).

Tabla 1

Cuadro Falencias Normativas del Teletrabajo en Colombia

FALENCIAS NORMATIVAS QUE DEJAN LOS DECRETOS PRESIDENCIALES EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO COLOMBIANO EN CUANTO AL TELETRABAJO.		
Decreto 884 de 2012	Decreto 1072 de 2015	Decreto 1227 de 2022
<p>Si bien este decreto busca regular las condiciones laborales especiales que rigen las relaciones entre empleadores y teletrabajadores no tiene en cuenta o no es precisa en lo siguiente:</p> <p>Las obligaciones recíprocas entre las partes en el cumplimiento de las labores del teletrabajo.</p> <p>La aplicación del Reglamento Interno de Trabajo en lo relativo a las faltas disciplinarias del teletrabajador.</p>	<p>Este decreto tiene como finalidad complementar lo establecido por la Ley 1221 de 2008 y el Decreto 884 de 2012.</p> <p>Esta disposición normativa estableció las obligaciones de las partes en el marco del contrato de teletrabajo incluyendo las obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales, sin embargo, dejó el tema del auxilio compensatorio de costos de servicios públicos (internet, telefonía fija y móvil y energía) como un acuerdo de las partes algo que puede resultar desventajoso para los teletrabajadores que devengan menos de 2 salarios mínimos por el tema del incremento que pueden llegar a tener por el uso de las herramientas de teletrabajo.</p>	<p>Este apartado normativo modificó y agregó artículos sobre el teletrabajo que trata el Decreto 1072 de 2015.</p> <p>Este decreto siguió dejando el tema del auxilio compensatorio de costos de servicios públicos (internet, telefonía fija y móvil y energía) como un acuerdo de las partes algo que perjudica a los teletrabajadores que devengan hasta 2 salarios mínimos el consumo que pueden generar las herramientas tecnológicas para el desarrollo de sus labores especialmente si son suplidas por el empleador.</p> <p>Otro tema relevante es el de la reversibilidad del teletrabajo toda vez que la Ley 1221 de 2008 en su artículo 6 # 10 reconoce al teletrabajador el derecho a volver a la modalidad presencial, sin embargo, el Decreto 1227 de 2022 la supedita a la capacidad que tenga el empleador sobre su espacio cuando se supone que es un acuerdo entre las partes.</p>

Fuente: Elaboración propia.

4. Derecho Comparado

4.1 Consagración Normativa en el Ordenamiento Latinoamericano

4.1.1 Chile

A través de la Ley 21220 de 2020, promulgada por el Honorable Congreso Nacional de Chile, se modificó el “Código del Trabajo en Materia de Trabajo a Distancia”. Este cuerpo normativo, únicamente cuenta con un artículo que tuvo como objetivo dos aspectos:

1. Inicialmente, en el texto originario del artículo 22 del Código de Trabajo Chileno, referente a la jornada ordinaria de trabajo se estableció en el inciso 2 que se excluirían de la limitación de la jornada de trabajo, aquellos trabajadores que presten sus servicios en su propio hogar, no obstante a través de esta Ley, se modificó la expresión por “en su domicilio” para hacer más exacta la interpretación.

Igualmente, se agregó la palabra “tecnológicos” seguidamente a la palabra “medios” ya presente en el texto normativo originario. Esto, permitió puntualizar en la posibilidad del uso de las TIC’s para el desarrollo de las labores fuera del sitio donde se trabaja.

Lo anterior, permite destacar que el legislador chileno, desde el momento que expidió el Código de Trabajo en el año 2002, tuvo en cuenta la posibilidad de desarrollar labores fuera de las instalaciones del empleador y posteriormente profundizó y precisó los términos consagrados en el Código de Trabajo para delimitar lo que se consideraría teletrabajo para la no aplicación de la jornada máxima.

2. Posteriormente, mediante la ley mencionada, se agregó el capítulo IX al Título II del Libro I del Código de Trabajo el cual permite tener un texto normativo integrado en el cual primeramente, mediante el artículo 152 quáter G, se pretende diferenciar el trabajo a distancia del teletrabajo.

Para el trabajo a distancia, la norma establece que es “*aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa*” (Ley 21220, 2020). Seguidamente, el teletrabajo lo define como aquella modalidad mediante la cual “*los servicios son prestados*

mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios ”. (Ley 21220, 2020).

Después, esta misma ley procede a enfatizar en la importancia de determinar el lugar donde el trabajador prestará sus servicios aunque posteriormente menciona que se podrá acordar que el trabajador es libre de escoger donde desarrollará sus actividades.

Luego, procede a poner de presente la figura de la reversibilidad en donde se establece que si la modalidad de teletrabajo se pacta posteriormente al inicio de la relación laboral, las partes en cualquier momento de manera unilateral pueden manifestar su deseo de volver a las condiciones inicialmente pactadas avisando con una anticipación mínima de treinta (30) días a la otra parte, su voluntad de regreso a las instalaciones (Ley 21220, 2020). Eso sí, si la relación de trabajo desde el inicio se pactó para realizarse fuera de las instalaciones, se requiere acuerdo entre las partes para adoptar la modalidad de trabajo presencial.

Posteriormente, respecto a la jornada laboral de los teletrabajadores, se presenta una modalidad flexible la cual puede consistir en distribuir sus funciones a lo largo de una jornada estipulada o libremente desarrollar sus actividades laborales en el momento que mejor lo considere. No obstante, se señala una presunción de que el teletrabajador está sujeto a las normas de jornada ordinaria cuando el empleador realice funciones de control y supervisión de sus tareas.

Así mismo, y en aras de garantizar un equilibrio entre las partes, la normatividad chilena del teletrabajo, señala explícitamente en el artículo 152 quáter K del Código de Trabajo, las estipulaciones que deben incluirse al suscribir el contrato de trabajo regido por esta modalidad. Entre estas, se incluye la consagración expresa de la modalidad de trabajo acordada, lugares donde se prestarán los servicios, duración del contrato, mecanismos de supervisión y control que ejercerá el empleador, distribución de la jornada y el tiempo de desconexión laboral.

Llama la atención, que en el artículo 152 quáter L, se haya establecido expresamente que las herramientas para desarrollar las labores así como los costos adicionales de funcionamiento, deban ser proporcionados y asumidos siempre por el empleador. No obstante, a través del Dictamen 258/03 del 22 de enero de 2021 que no se trata de un cuerpo normativo con fuerza vinculante como una ley, se señaló expresamente que

“la obligación al empleador de proporcionar equipos y herramientas, consagrada en el artículo 152 quáter L del Código del Trabajo, *no impide que las partes acuerden que el trabajador pueda utilizar elementos de su propiedad y que el empleador pueda pagar*

una asignación por su uso para efectos laborales. Lo anterior, considerando para dicha asignación un monto que sea razonable y suficiente para cubrir los costos efectivamente incurridos por el trabajador”

(Subrayas fuera del Texto)

Por otro lado, seguidamente en el artículo 152 quáter N, se hace especial énfasis en el deber de protección que tiene el empleador respecto al teletrabajador. Este deber consiste, a grandes rasgos, en informar al teletrabajador de los riesgos en los cuales incurre al desarrollar su labor fuera de las instalaciones, así como en darle a conocer por escrito las medidas correctivas y de prevención según la normatividad vigente.

Finalmente, es destacable que el legislador chileno, haya desarrollado más profundamente, a través de otra ley, la modalidad de teletrabajo para las mujeres embarazadas y para aquellas personas encargadas del cuidado de menores o personas con discapacidad pero supeditado a la vigencia del estado de excepción constitucional declarado por la llegada del Covid - 19.

4.1.2 Costa Rica

Desde el año 2008, el ordenamiento jurídico costarricense viene tratando el teletrabajo. Lo hizo inicialmente por medio del Decreto Ejecutivo N.º 34704 de agosto de 2008 cuya finalidad era promover y regular el teletrabajo en las instituciones públicas, dado que su enfoque solo fue para este y, la definición que se le dio al teletrabajo estuvo orientada así:

“Teletrabajo: Es toda modalidad de prestación de servicios de carácter no presencial, en virtud de la cual un funcionario público, puede desarrollar parte de su jornada laboral mediante el uso de medios telemáticos desde sus propio domicilio, u otro lugar habilitado al efecto, siempre que las necesidades y naturaleza del servicio lo permitan, y en el marco de la política de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los funcionarios públicos...” (Art 2, Decreto Ejecutivo N.º 34704 de agosto de 2008).

Más adelante en el año 2013 por medio del Decreto Ejecutivo N.º 37695 complementó lo establecido en el Decreto Ejecutivo N.º 34704, y continuó haciendo énfasis en el ámbito público. En el 2015, se derogó el Decreto Ejecutivo N.º 37695 mejorando su contenido, siguiendo su enfoque netamente en el sector público a través del Decreto N.º 39225.

En el año 2009, debido a una emergencia sanitaria nacional por una epidemia de influenza, se expidió el Decreto N.º 35434 el cual autorizaba a las mujeres que estaban en estado de

embarazo tanto del sector público como privado, para trabajar a través del teletrabajo. Dicha autorización solo duró hasta la terminación de la emergencia sanitaria nacional.

Solo fue hasta el año 2019 por medio de la Ley 9738, que se incorporó el teletrabajo en el ordenamiento jurídico costarricense como una modalidad de trabajo aplicable tanto para el sector público como privado. Esta disposición normativa define en su artículo 3 el teletrabajo como:

“... Una modalidad de trabajo que se realiza fuera de las instalaciones de la persona empleadora, utilizando las tecnologías de la información y comunicación sin afectar el normal desempeño de otros puestos, de los procesos y de los servicios que se brindan. Esta modalidad de trabajo está sujeta a los principios de oportunidad y conveniencia, donde la persona empleadora y la persona teletrabajadora definen sus objetivos y la forma en cómo se evalúan los resultados del trabajo...”

Adicionalmente define en su artículo 3 los tipos de teletrabajo (domiciliario, móvil y por telecentro), las reglas aplicables en esta modalidad (art 6), la voluntariedad de su ejecución (art.2), el contenido que debe tener el contrato de teletrabajo (art. 7), las obligaciones del empleador (art. 8), las obligaciones del teletrabajador (art.9) y los riesgos de trabajo aplicables a esta modalidad de trabajo (art. 10).

4.1.3 Argentina

Desde el año 2003 se ha intentado incorporar el teletrabajo en la normatividad laboral Argentina, sin embargo, no fue sino hasta el año 2020 que se incorporó formalmente como una modalidad de trabajo en el ordenamiento jurídico argentino por medio de la ley 27555.

Los temas centrales sobre el teletrabajo que trata la ley 2755 son los siguientes temas en lo que respecta al teletrabajo: los derechos y obligaciones de las partes (art. 3), la jornada laboral (art.4), el derecho a la desconexión digital (art 5.), la voluntariedad (art. 7) la reversibilidad (art.8), las herramientas de trabajo (art.9), el derecho a la compensación de gastos por conectividad y/o consumo, (art. 10), capacitación (art. 11), higiene y seguridad laboral (art. 12), sistema de control y derecho a la intimidad (art. 15), protección a la información laboral (art. 16), etc.

4.2 Comparación y Critica con la Normatividad Colombiana

Una vez realizado el recuento y análisis de la normatividad de los tres países que se eligieron para estudiar junto con la normatividad colombiana, es preciso realizar una comparación, relación y crítica de las leyes y normas expedidas en relación al teletrabajo, para identificar falencias y fortalezas en cada uno de los ordenamientos jurídicos.

4.2.1 Chile

Ahora bien, reseñada de manera detallada la normatividad presente en el ordenamiento jurídico chileno, se pueden realizar las siguientes observaciones y críticas, al igual que encontrar las siguientes coincidencias con el ordenamiento jurídico colombiano:

En primer lugar, en el ordenamiento jurídico chileno al igual que en el colombiano se expresa por mandato legal, que las disposiciones de limitación de la jornada laboral aplicables a trabajadores que realizan sus actividades en las instalaciones del empleador, no le serán aplicables a los teletrabajadores. Esto con el fin de dinamizar la jornada laboral y hacerla más flexible para evitar sobrecargas laborales y tecnológicas en los teletrabajadores.

Otro elemento a analizar en el cual se diferencian ambos ordenamientos jurídicos, se evidencia a la hora de definir las modalidades de trabajo realizado por medio de las tecnologías de la información. En Colombia se cuenta con una diferenciación triple mientras que en Chile, cuentan con un sistema dual en el que solo se consagran dos figuras posibles. Lo anterior, se resume más adelante a través de la tabla 3 que se presenta al final de esta sección.

Seguidamente, es importante señalar que en Chile entra a regir un elemento esencial que permite proteger al teletrabajador en lo que respecta a su integridad y cuidado en el lugar donde realiza el trabajo. Para el ordenamiento jurídico estudiado, se plantea como elemento esencial, señalar expresamente en el contrato el lugar exacto en el cual se realizarán las actividades laborales fuera de la organización. Por el contrario, en Colombia no se señala este elemento como necesario, lo cual podría resultar en un riesgo para el empleador como una desprotección para el trabajador debido a que, el no establecer expresamente el lugar donde se realizará sus labores, dificulta realizar el plan de manejo de riesgos laborales e imposibilita crear un plan de contingencias y de mejora del lugar.

Otro tema muy importante para estudiar, es la reversibilidad que resulta ser mucho más garantista en el ordenamiento jurídico chileno que en el colombiano. Como se manifestó anteriormente, en Colombia el concepto de la reversibilidad resulta problemático, toda vez que la decisión de regreso del teletrabajador a las instalaciones del empleador, se sujeta a la

disponibilidad de espacio que tenga el empleador. Por el contrario, en Chile el regreso a la presencialidad se trata de un acto unilateral de alguna de las partes donde el único requisito, consiste en informar a la otra el retorno a más tardar dentro de los treinta (30) días anteriores al regreso a la presencialidad.

Finalmente, frente a la normatividad chilena es importante destacar sus aportes respecto a la desconexión laboral, elementos esenciales para adoptar la modalidad de teletrabajo, suministro de elementos de trabajo por regla general por parte del empleador al teletrabajador y su grado de vigilancia y regulación por parte del Ministerio del Trabajo.

4.2.2 Costa Rica

Al igual que en Colombia, en Costa Rica el teletrabajo es una modalidad de trabajo que se adopta de manera voluntaria por las partes, también ambos ordenamientos jurídicos contemplan la reversibilidad del teletrabajo cuando la modalidad de trabajo anterior era presencial. Sin embargo, a diferencia de Colombia en Costa Rica se debe avisar con una antelación mínima de 10 días naturales el cambio de modalidad de trabajo (teletrabajo-trabajo presencial), debidamente justificado y siguiendo un procedimiento para tal efecto como lo defina el centro de trabajo respectivo, solo que esta facultad se le reserva es al empleador. El ordenamiento jurídico colombiano no da un tiempo mínimo de antelación para avisar de la reversión del teletrabajo, esto puede resultar desventajoso para el teletrabajador toda vez que debe estar preparado para regresar en cualquier momento al trabajo presencial. Esto se da solamente sí la relación laboral previa al teletrabajo era presencial en las instalaciones del empleador.

Llama la atención que en Costa Rica, dentro de las obligaciones del empleador (art. 8 de la ley 9738) esté la de garantizar el valor de la energía y los viáticos en caso de que las labores asignadas así lo ameriten, todo esto teniendo en cuenta la forma de mediación y acuerdo entre las partes; esto debido a que da a entender que es posible que el teletrabajador le solicite a su empleador el reconocimiento de estos conceptos. En Colombia por otro lado el reconocimiento de los servicios públicos (internet, telefonía fija y móvil y energía) en el marco del contrato de teletrabajo, no es una obligación del empleador, sino un auxilio compensatorio que queda sujeto a un acuerdo entre las partes, resultando desventajoso para el teletrabajador porque su empleador puede negarse a reconocerle dicho auxilio, aun cuando las herramientas para el teletrabajo pueden llegar a representar un incremento significativo en sus servicios públicos.

Otra obligación que tiene el empleador en Costa Rica es la de reconocerle el salario al teletrabajador cuando este no pueda laborar debido a:

“... 1... no reciba las herramientas o los programas necesarios para realizar las labores o no se le delegue trabajo o insumos.

2- El equipo se dañe y la persona teletrabajadora lo haya reportado en un plazo no mayor a veinticuatro horas.

3- Los sistemas operativos o las tecnologías de la empresa no le permitan a la persona teletrabajadora realizar sus funciones y esta situación sea debidamente reportada en un plazo no mayor a veinticuatro horas...”

(Inciso e, artículo 8, ley 9738).

Si bien hay una carga para el teletrabajador de reportarle a su empleador la ocurrencia de estas situaciones en un plazo no mayor a 24 horas, esto es un logro significativo en el reconocimiento del desarrollo de su labor al teletrabajador ya que debido a la labores que desarrolla, el fallo en sus herramientas de trabajo constituye un impedimento para el desempeño de las mismas, siendo entonces factores externos que no dependen de la voluntad del teletrabajador. En el ordenamiento jurídico laboral colombiano también hay una obligación por parte del teletrabajador de reportar las novedades que se presenten con las herramientas de trabajo para así evitar sanciones; sin embargo nada se habla sobre la incidencia que estas situaciones pueden acarrear para el teletrabajador y su salario algo que debería tener en cuenta el legislador colombiano.

4.2.3 Argentina

El ordenamiento jurídico laboral argentino se destaca en el marco del teletrabajo en el reconocimiento de los derechos colectivos y su activa participación durante la ejecución del mismo esto se debe a que en varios artículos de la ley 27555 del 2020 hacen mención a las negociaciones colectivas como pautas para determinar acuerdos entre las partes, algo que no contempla la normatividad colombiana en el teletrabajo. Argentina también se destaca por reconocer al teletrabajador los gastos mayores por conectividad o consumo de servicios públicos (art.10); a hacer uso en cualquier momento por parte del teletrabajador del derecho a reversibilidad y que le sean asignadas tareas en las instalaciones del empleador(art. 8); y derecho a horarios compatibles o a interrupción de la jornada cuando el teletrabajador tenga a

su cargo el cuidado de menores de 13 años, personas con discapacidad o adultos mayores. (art.6). Como se ha mencionado previamente, Colombia presenta falencias en lo que respecta al reconocimiento del auxilio de conectividad y al derecho de la reversión porque lo dejan supedito más a la voluntad del empleador que a la del teletrabajador.

Tabla 2

Comparación Normativa Modalidades de Trabajo fuera de las Instalaciones del Empleador

	Teletrabajo	Trabajo Remoto	Trabajo a Distancia	Trabajo en Casa
Colombia	Consagrado en la ley 884 de 2012, se refiere a <i>“una forma de organización (...), que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información (...) sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”</i> .	Consagrado en la ley 2121 de 2021 señala que es <i>“una forma de ejecución del contrato de trabajo en la cual toda la relación laboral, desde su inicio hasta su terminación, se (...) realiza de manera remota mediante la utilización de tecnologías de la información. El empleador y trabajador no interactúan físicamente”</i> .		Consagrado en la ley 2088 de 2021 que señala que es, <i>“el desempeño transitoriamente de sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza de (...) la relación laboral. Agrega que aplica “cuando se presenten circunstancias (...) que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo”</i> .
Chile	Artículo 152 Quáter G inc. 3 del Código del Trabajo donde se señala que se trata de aquella figura donde <i>“los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.</i>		Artículo 152 Quáter G inc. 2 del Código del Trabajo donde se señala que se refiere a la prestación de <i>“sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa”</i> .	
Costa Rica	El Artículo 3 de la Ley No. 9738 de 2019 lo define como una <i>“modalidad de trabajo que se realiza fuera de las instalaciones de la persona empleadora, utilizando las tecnologías de la información y comunicación sin afectar el normal desempeño de otros puestos, de los procesos y de los servicios que se brindan”</i>			

Argentina	El artículo 2 de la Ley 27555 no lo define sino que manifiesta cuando se presenta el teletrabajo “Habr� contrato de teletrabajo cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios... sea efectuada total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos al establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación...”			
-----------	---	--	--	--

Fuente: Elaboración Propia.

Conclusiones

Conforme se evidenció en el presente trabajo, en Colombia no se tiene un estatuto único que regule modalidad de teletrabajo. Lo anterior, genera que las partes mediante el uso de la autonomía de la voluntad busquen regular la actividad, lo cual puede generar desequilibrio al no tener un marco normativo uniforme a seguir. Seguidamente, esto conlleva al riesgo inminente de que el empleador termine favoreciéndose y desconozca los derechos del teletrabajador al dejar a su criterio muchas de las condiciones de esta modalidad de trabajo tales como: la reversibilidad, flexibilidad, auxilios, igualdad de trato, voluntariedad, jornada y horario, herramientas de trabajo, obligaciones de las partes, medios de control, riesgos laborales y desconexión laboral.

Ahora, también se pudo evidenciar que al no tener un desarrollo normativo amplio y claro que permita regular la relación laboral desarrollada a través del teletrabajo, se puede llevar a inaplicar las garantías constitucionales y laborales estipuladas para cualquier trabajador. Esto, se ve evidenciado más específicamente en el auxilio de conectividad, que para todos los efectos se asimila al auxilio de transporte, que pasó a ser una prestación meramente facultativa con la derogatoria del Decreto 771 de 2020; a la libertad sindical que simplemente se menciona más no se fomenta y en la reversibilidad que se supedita a la disponibilidad de las instalaciones del empleador lo cual impide la libre elección del teletrabajador.

Seguidamente, otro aspecto que puede afectar el equilibrio contractual e irrespetar las garantías y derechos del teletrabajador, es la carga adicional que se le impone a este respecto al reporte y prevención de accidentes de trabajo. Lo anterior, debido a que la figura de empleador que supervisa, evita y maneja el plan de riesgos laborales, se desdibuja y pasa a ser un deber casi

exclusivo del teletrabajador, esto debido al énfasis que hace la normatividad del teletrabajo en el autocuidado. El autocuidado es importante, sin embargo, no se puede dejar de lado que sigue subsistiendo una relación de dependencia entre el teletrabajador y su empleador, por ende se hace necesario que el empleador mantenga medios de supervisión que le garanticen al teletrabajador su tranquilidad en caso de presentarse un accidente laboral.

Por otra parte, la normatividad del teletrabajo como se mencionó anteriormente, deja a criterio del empleador el establecimiento y cumplimiento de las garantías contractuales y laborales, limitándose a manifestar que por derecho a la igualdad, los teletrabajadores tendrán las mismas condiciones que los empleados que realizan sus actividades dentro del establecimiento del empleador y, desarrolla un marco normativo amplio en deberes pero restringido en derechos, lo que genera que muchas veces se pierdan los elementos propios de la relación laboral y se termine desprotegiendo al teletrabajador; esto le supone al teletrabajador una carga adicional para hacer valer sus derechos como cualquier trabajador.

Por otro lado, se pudo evidenciar que los ordenamientos jurídicos analizados presentan similitudes con el colombiano respecto a la reversibilidad y acuerdo entre las partes para el desarrollo del teletrabajo. Ahora, se diferencian en que en Chile y Argentina tienden a ser más garantistas con el teletrabajador en lo que respecta al reconocimiento de derechos colectivos y condiciones laborales tales como flexibilidad en la jornada y el suministro de las herramientas; por el contrario en Colombia y Costa Rica se preocupan más por las potestades que se le dan al empleador para el desarrollo del teletrabajo que por las condiciones de los teletrabajadores, esto se evidencia en lo que tiene que ver con la jornada y horario, herramientas de trabajo, obligaciones de las partes y medios de control que lo supeditan más al empleador que al teletrabajador.

En lo que respecta a la seguridad social se evidenció que el tratamiento es casi igual en los ordenamientos jurídicos analizados toda vez que remiten expresamente a la normatividad que regula el trabajo en las instalaciones del empleador. No obstante, lo anterior, en lo que respecta a los riesgos laborales, Colombia traslada la carga del reporte de los accidentes laborales al teletrabajador, mientras que en Chile, Argentina y Costa Rica se equiparan las condiciones en este punto a la de los demás trabajadores.

Finalmente, ya habiendo analizado la normatividad del teletrabajo en Colombia se puede concluir que la misma no logra garantizar en su totalidad el equilibrio contractual entre el teletrabajador y su empleador, esto debido a que como existe una relación de subordinación

entre el teletrabajador y su empleador, los puntos que están llamados a ser acordados entre las partes según el ordenamiento jurídico laboral, terminan siendo resueltos por el empleador al ser la parte fuerte del contrato de teletrabajo, lo cual se presta para desmejorar las condiciones contractuales y laborales del teletrabajador como sucede en el reconocimiento del auxilio de conectividad y reversibilidad del teletrabajo (cuando este aplica).

Bibliografía

Adamani, M & Fernández Massi, M. (2022). Avances y desafíos laborales frente a la nueva ley de teletrabajo: un análisis a partir de los discursos de actores políticos, empresariales y gremiales. *Opinión Jurídica*, 21 (45), 125-152. <https://doi.org/10.22395/ojum.v21n45a6>

Amórtegui Molinares, V.R., Esguerra Muñoz, G.I., & Muñoz Osorio, A.I., Teletrabajo Telework. *Justicia Juris*, 14 (1), 25-31. <Http://dx.doi.org/10.15665/rj.v14i1.1976>

Arruga Segura, M.C., Lousada Arochera, J.F., Núñez - Cortes Contreras, P., Sagardoy de Simón, I., Recio Gayo, M., Ron Latas, R & Villalba Sánchez, A., (2021). *Puntos Críticos en Relación al Teletrabajo*. Editorial Dykinson S.L.

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-103 de 2021 (M.P. Alejandro Linares Cantillo; abril 21 de 2021).

Decreto 884 de 2012. Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones. Abril 30 de 2012. D.O 48417.

Decreto 1072 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Mayo 26 de 2015. D.O 49523.

Decreto 1174 de 2020. Por el cuál adiciona el Capítulo 14 al Título 13 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, a efectos de reglamentar el Piso de Protección Social para personas que devengan menos de un Salario Mínimo Legal Mensual Vigente. Agosto 27 de 2020. D.O 51419.

Decreto 1227 de 2022. Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9, y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo. Julio 18 de 2022. D.O 52.099.

Decreto Ejecutivo 34704 – MP - MTSS de 2008. Promoción del teletrabajo en las instituciones públicas. 22 de agosto de 2008. Gaceta 162 de 2008. Costa Rica <http://www.pgrweb.go.cr/DOCS/NORMAS/1/VIGENTE/D/2000-2009/2005-2009/2008/F926/EEF08.HTML>

Decreto Ejecutivo 35434 – S - MTSS de 2009. Implementación del Teletrabajo en mujeres que se encuentren en estado de embarazo que presten servicios en Instituciones Públicas y Empresas Públicas del Estado y todas la empresas del Sector Privado. 12 de agosto de 2009. Gaceta 162 de 2009. Costa Rica <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/876/Decreto%20No.35434-S-MTSS.pdf>

Decreto Ejecutivo 37695 – MP - MTSS de 2013. Con fundamento en los artículos 140, incisos 3) y 18) y 146 de la Constitución Política, los artículos 25.1) y 27.1) de la Ley General de la Administración Pública (Nº 6227 de 2 de mayo de 1978), 3.c) y 19 de la Ley de Planificación Nacional (Nº 5525 de 2 de mayo de 1974) y en la Ley de Protección al Ciudadano de Exceso de Requisitos y Trámites Administrativos (Nº 8220 de 4 de marzo del 2002). 23 de mayo de 2013. Gaceta 98 de 2013. Costa Rica <https://www.aya.go.cr/centroDocumetacion/catalogoGeneral/Decreto%20N%C2%B0%2037695-MP-MTSS%20Promoci%C3%B3n%20del%20teletrabajo%20en%20las%20instituciones%20p%C3%ABlicas.pdf>

Decreto Ejecutivo 39225 – MP - MTSS de 2015. Con fundamento en los artículos 140, incisos 3) y 18) y 146 de la Constitución Política, los artículos 25.1) y 27.1) de la Ley General de la Administración Pública (Nº 6227 de 2 de mayo de 1978), 3.c) y 19 de la Ley de Planificación Nacional (Nº 5525 de 2 de mayo de 1974) y en la Ley de Protección al Ciudadano de Exceso de Requisitos y Trámites Administrativos (Nº 8220 de 4 de marzo del 2002). 20 de agosto de 2015. Gaceta 204 de 2015. Costa Rica <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/876/Decreto%20No.35434-S-MTSS.pdf>

Decreto Legislativo 9738 de 2019. Ley para Regular el Teletrabajo. Septiembre 30 de 2019. Alcance 211 a la Gaceta 184 de 2019. Costa Rica <https://www.mtss.go.cr/elministerio/marco-legal/documentos/9738.pdf>

Departamento Jurídico y Fiscalía de la Dirección del Trabajo del Gobierno de Chile (8 de abril de 2020). Dictamen 1389 / 007. *Por medio del cual se fija el sentido y alcance de la ley N° 21.220 del 26 de marzo de 2020.* https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articulos-118503_recurso_pdf.pdf

Departamento Jurídico y Fiscalía de la Dirección del Trabajo del Gobierno de Chile (21 de enero de 2021). Dictamen 258 / 003. *Complementación Doctrina del Trabajo a Distancia y Teletrabajo* https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articulos-119588_recurso_pdf.pdf

Departamento Jurídico y Fiscalía de la Dirección del Trabajo del Gobierno de Chile (7 de julio de 2022). Dictamen 11662 / 24. *Fija Doctrina en materia de Trabajo a Distancia, Teletrabajo y Derecho de Desconexión.* https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articulos-122408_recurso_pdf.pdf

Departamento Nacional de Estadística, Departamento Administrativo de la Función Pública & Banco Mundial (2021, Junio). *Encuesta sobre los Desafíos del Covid – 19 en el Empleo Público en Colombia – Resultados y Recomendaciones para el Trabajo Remoto en el Empleo Público Durante y Después del Covid – 19.* <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/encuesta-desafios-COVID-19-en-el-empleo-publico-Colombia/reporte-resultados-encuesta-desafios-covid19-empleo-publico-2020.pdf>

González Zuluaga, A., Flórez Londoño, K.D & Vera Peláez, V. (2014). *Gestión del Cambio y el Teletrabajo.* [Tesis de Posgrado, Universidad de Medellín]. Repositorio Universidad de Medellín.

<https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/385/Gesti%C3%B3n%20del%20cambio%20y%20el%20teletrabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ley 1221 de 2008. Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. Julio 16 de 2008. D.O 47052.

Ley 27555 de 2020. Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo. 30 de julio de 2020. Boletín Nacional del 4 de agosto de 2020. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-27555-341093/texto>

Ley 2088 de 2021. Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones. Mayo 12 de 2021. D.O 51.672.

Ley 2121 de 2021. Por medio de la cual se crea el régimen de trabajo remoto y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones. Agosto 3 de 2021. D.O 51.755.

Ley 2191 de 2022. Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral. Enero 6 de 2022. D.O 51.909.

Ministerio del Trabajo de la República de Colombia (21 de noviembre de 2012). Resolución 2886 de 2012. *Por la cual se definen las entidades que harán parte de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.* https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00002886_de_2012.pdf/7fa40203-b5ce-102c-923d-3913787b6e83

Ministerio del Trabajo de la República de Colombia (12 de abril de 2019). Circular Externa 027 de 2019. *Precisiones sobre la Implementación del Teletrabajo.* <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59864852/Circular+0027+de+2019.pdf/fc24c101-43f2-ab81-d9e5-7862710e808b>

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (s.f.). *Teletrabajo.* Consultado el 12 de enero de 2022. <https://teletrabajo.gov.co/814/w3-channel.html>

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (2022). *Teletrabajo en Colombia, 14 años de evolución normativa.* Consultado el 13 de enero de 2022. <https://teletrabajo.gov.co/622/w3-article-238484.html>

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (s.f.). *Libro Blanco – El ABC del Teletrabajo en Colombia* [Cartilla]. https://teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf

Ministerio del Trabajo y Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (s.f.). *Teletrabajo – Hechos que conectan.* [Infografía]. https://teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_cartilla_teletrabajo_OK.pdf

Ministerio del Trabajo (s.f.) *Guía Jurídica para el Sector Privado.* <https://teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8423.html>

Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina (2013, 1 de julio). Resolución 595 de 2013. Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo - Creación. Boletín Nacional del 5 de julio de 2013. <https://www.argentina.gov.ar/normativa/nacional/resoluci%C3%B3n-595-2013-217070/texto>

Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile (27 de septiembre de 2001). Ley 19759 de 2001. Modifica el Código del Trabajo en lo Relativo a las Nuevas Modalidades de Contratación, al Derecho de Sindicación, a los Derechos Fundamentales del Trabajador y a Otras Materias que Indica. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=190282>

Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile (31 de julio de 2002). D.F.L 1 de 2002. Código del Trabajo. https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-95516_recurso_1.pdf

Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile (24 de marzo de 2020). Ley 21220 de 2020. Modifica el Código del Trabajo en Materia de Trabajo a Distancia. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741>

Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile (1 de septiembre de 2020). Ley 21260 de 2020. Modifica el Código del Trabajo para Posibilitar el Trabajo a Distancia o Teletrabajo de la Trabajadora Embarazada, en caso de Estado de Excepción Constitucional de Catástrofe, por Calamidad pública, con Ocasión de una Epidemia o Pandemia a Causa de una Enfermedad Contagiosa, y Establece Otras Normas Excepcionales que Indica. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1149143>

Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile (16 de noviembre de 2021). Ley 21391 de 2021. Establece Modalidad de Trabajo a Distancia o Teletrabajo para el Cuidado de Niños o Niñas y Personas con Discapacidad, en los Casos que Indica. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1168623>

Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile (4 de noviembre de 2022). Ley 21498 de 2022. Establece Trabajo a Distancia o Teletrabajo para Mujeres Embarazadas en los Casos que Indica. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1184224>

Molina Betancur, C.M., Villegas Arias, G.C., Carantón Sánchez, I.J & Núñez Rojas, C. (2018). *El Teletrabajo como Tendencia Contemporánea*. Sello Editorial Universidad de Medellín.

Organización Mundial del Trabajo (20 de junio de 1996). *Convenio 177 sobre el Trabajo a Domicilio*.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322