

Diferencias entre el Teletrabajo, Trabajo en Casa y Trabajo Remoto



CORTES, ROMERO & ASOCIADOS
ABOGADOS

Teletrabajo, Trabajo en Casa y Trabajo Remoto: Regulación y Definición

	TELETRABAJO	TRABAJO EN CASA	TRABAJO REMOTO
Regulación	Ley 1221 de 2008 Decreto 884 de 2012	Circular 021 de 2020 Circular 041 de 2020 Ley 2088 de 2021 (12 de mayo)	Ley 2121 de 2021 (3 de agosto) Decreto 555 de 2022 (09 de Abril)
Definición	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de TIC's. • Sin presencia física. 	<ul style="list-style-type: none"> • Funciones transitorias fuera del sitio de trabajo. • Circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales • Uso de TIC's 	<ul style="list-style-type: none"> • Relación 100% remota • Uso de TIC's u otro medio. • No hay interacción física .

Teletrabajo, Trabajo en Casa y Trabajo Remoto: Clasificación y Esquemas Híbridos

	TELETRABAJO	TRABAJO EN CASA	TRABAJO REMOTO
Clasificación	<ul style="list-style-type: none"> • Autónomos; • Móviles; • Suplementarios. 	No hay	No hay
Esquemas híbridos (mezcla entre trabajo presencial y trabajo a distancia)	Labor mínimo 2 o 3 días por semana en casa.	<ul style="list-style-type: none"> • La ley no lo regula. • Acuerdo • Circunstancias ocasionales, excepcionales, especiales. 	No permite esquema híbrido.

Teletrabajo, Trabajo en Casa y Trabajo Remoto: Término, Garantías y Jornada de Trabajo

	TELETRABAJO	TRABAJO EN CASA	TRABAJO REMOTO
Término	Indefinido, según acuerdo.	<ul style="list-style-type: none"> Hasta por 3 meses prorrogables por una única vez. De persistir las circunstancias ocasionales permanece hasta que desaparezcan. 	<ul style="list-style-type: none"> Según modalidad contractual. Contratos existentes pueden migrar a trabajo remoto por acuerdo. No señala si contratos de trabajo remoto pueden migrar a trabajo presencial u otras formas.
Garantías	Mantener: garantías laborales, sindicales, de seguridad social y desconexión laboral.		
Jornada de Trabajo	Aplicación de lo previsto en C.S.T. y Jornadas Flexibles		
Desconexión laboral	Creación de Política de Desconexión (Ley 2191 de 2022)		

Teletrabajo, Trabajo en Casa y Trabajo Remoto: Obligaciones y requisitos: Reglamento Interno de Trabajo y Contrato de Trabajo

	TELETRABAJO	TRABAJO EN CASA	TRABAJO REMOTO
Reglamento Interno de Trabajo	ADECUACION	NO SE REQUIERE (salvo que considere necesario.)	NO SE REQUIERE
Contrato de Trabajo	Acuerdo o contrato de trabajo.	Notificación del empleador con: <ul style="list-style-type: none"> • Período • Circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales.) 	<p>Contrato de trabajo - firma electrónica.</p> <p style="text-align: center;">Pactar:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Medios tecnológicos y de ambiente. -Funciones, días y horarios. - Condiciones del puesto de trabajo -Responsabilidades sobre elementos de trabajo -Procedimiento entrega elementos de trabajo. -Medidas de seguridad informática. - Circunstancias para requerir al trabajador. - Establecer si es CUIDADOR

Teletrabajo, Trabajo en Casa y Trabajo Remoto:

Obligaciones y requisitos:

Riesgos Laborales y Seguridad y Salud en el Trabajo

	TELETRABAJO	TRABAJO EN CASA	TRABAJO REMOTO
Riesgos Laborales	<p>Afiliación y reporte a ARL</p> <ul style="list-style-type: none"> -Condición de teletrabajador - Formulario, - Copia del contrato de trabajo y/u otrosí. 	<ul style="list-style-type: none"> • Informar a ARL datos del trabajador • Dirección dónde desarrollará actividades. 	<p>Visto bueno de ARL. sobre lugar de trabajo pactado.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Copia del contrato de trabajo y/u otrosí. - Formulario ARL
Seguridad y Salud en el Trabajo	<p>Incluir puesto de trabajo en programas de SST</p>	<p>Promoción de capacitación y desarrollo de competencias digitales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ARL: elaborar programa prevención, control y actuación de riesgos laborales. • El empleador: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Afiliar a ARL, ◦ Practicar exámenes médico ocupacionales, e incluir en SG-SST ◦ Entregar copia política SG-SST

Teletrabajo, Trabajo en Casa y Trabajo Remoto: Obligaciones y requisitos: Herramientas de Trabajo y Pago de Gastos y Servicios

	TELETRABAJO	TRABAJO EN CASA	TRABAJO REMOTO
Herramientas de Trabajo	Suministro de herramientas de trabajo.	Trabajador podrá disponer de sus equipos, por acuerdo. Si no, empleador deberá suministrar herramientas de trabajo.	Empleador suministra herramientas, equipos, conexiones, programas. Asumirá mantenimiento de elementos.
Pago de gastos y servicios	Empleador reconoce gastos de energía, internet, telefonía, papelería etc.	Si hay derecho al pago del auxilio de transporte se reconocerá auxilio de conectividad, sin que sean acumulables.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Empleador reconoce a todos los trabajadores gastos de energía, internet y/o telefonía, costos desplazamientos ordenados. Por mutuo acuerdo se establece el costo, no puede ser inferior al auxilio legal de transporte sin importar salario. 2. COMPENSACION USO HERRAMIENTAS DE TRABAJO (PROPIEDAD DE TRABAJADOR): Se establece el costo por mutuo acuerdo

Teletrabajo, Trabajo en Casa y Trabajo Remoto: Obligaciones y requisitos: Evaluación y Seguimiento del Desempeño

	TELETRABAJO	TRABAJO EN CASA	TRABAJO REMOTO
Evaluación de desempeño	<ul style="list-style-type: none">• Contar con instrumentos de medición desempeño laboral sólo empleados sector público.• Registro de teletrabajadores ante Ministerio del Trabajo.	Determinar instrumentos, frecuencia y modelo.	Puede controlar cumplimiento de obligaciones respetando derechos (desconexión laboral, intimidad, privacidad)