

# Trabajo no presencial en Colombia

Colombia regula las condiciones para la prestación de servicios laborales de acuerdo con las distintas modalidades existentes para garantizar relaciones justas entre empresarios y trabajadores, para entidades públicas y privadas.

## Teletrabajo

**Requiere tecnología (TI):** sí.

**Duración:** definida por contrato.

**Regulación:** Ley 1221 de 2008, Decreto 884 de 2012.

Las actividades se realizan en lugares de trabajo distintos al habitual. El empleador debe garantizar bienestar físico y psicológico asegurándose de que los espacios que usan los empleados para trabajar sean adecuados.

### Modalidades y características:

- **Autónomo:** trabajadores que utilizan la tecnología de la información para realizar sus tareas, ejecutándolas desde cualquier lugar elegido por ellos.
- **Complementario:** trabajadores con un contrato formal que alternan sus tareas en diferentes días de la semana entre la empresa y un lugar fuera de ella, valiéndose de la tecnología de la información.
- **Móvil:** trabajadores que no tienen establecido un lugar de trabajo y su principal herramienta para desarrollar sus actividades son los dispositivos móviles.

### Obligaciones del empleador:

- Determinar el horario y las responsabilidades del teletrabajador para delimitar la responsabilidad en caso de accidente laboral y conocer la jornada máxima legal.
- Dotar a los teletrabajadores de equipos de trabajo seguros y de medios de protección adecuados, y formar e informar sobre los riesgos derivados del uso de equipos informáticos.
- Garantizar el mantenimiento de los equipos y las conexiones (internet), y cubrir el costo de energía e internet.
- Misma carga de prestaciones legales y sociales obligatorias que otras modalidades de trabajo.



**Requiere tecnología (TI):** no necesariamente.

**Duración:** 3 meses prorrogables por otros 3 meses o hasta que desaparezca el imprevisto.

**Regulación:** Ley 2088 de 2021, Decreto 491 de 2020, Decreto 649 de 2022.

Es una modalidad de trabajo ocasional en la que los trabajadores realizan su trabajo en casa durante un periodo de tiempo determinado. Tiene lugar a raíz de situaciones imprevistas y especiales que impiden al trabajador realizar sus actividades en el lugar de trabajo habitual.

### Características:

- La jornada laboral máxima será de 8 horas diarias y 48 horas semanales.
- El trabajador puede desconectarse una vez haya terminado su trabajo.
- La carga de trabajo seguirá siendo la usual y no se deben asignar tareas adicionales al trabajador, mientras las condiciones económicas, legales y sociales sean iguales.

### Obligaciones del empleador:

- Promover las pausas activas.
- Respetar los descansos del trabajador.
- Sustituir el auxilio de transporte por el auxilio de conectividad.



## Trabajo remoto

**Requiere tecnología (TI):** sí.

**Duración:** vigencia total del contrato.

**Regulación:** Ley 2121 de 2021, Decreto 555 de 2022.

El contrato define que las actividades se realizan 100% en remoto. Los trabajadores bajo esquema presencial o híbrido podrán modificar el contrato a esta modalidad.

### Características:

- No existe exclusividad del trabajador, a menos que se defina al inicio del contrato.
- Existe la posibilidad de distribuir la jornada laboral en la semana y se maneja flexibilidad cuando el trabajador tiene personas a su cargo.
- Misma carga de prestaciones legales y sociales obligatorias que otras modalidades de trabajo.

### Obligaciones del empleador:

- Dotar con las herramientas tecnológicas, instrumentos, equipos, conexiones, programas, cubrir el costo de la energía e internet y/o telefonía, así como los costos de los desplazamientos requeridos.
- Verificar virtualmente las condiciones de higiene y seguridad industrial.
- Garantizar la desconexión laboral.
- Garantizar bienestar físico y psicológico mediante la adecuación de espacios.