

MODALIDADES DE TRABAJO EN COLOMBIA Y DESCONEXIÓN LABORAL

Ana María Rey Grajales

MODALIDADES DE TRABAJO EN COLOMBIA Y DESCONEXIÓN LABORAL

En Colombia ahora es posible adoptar diferentes modalidades de trabajo que se ajusten a los intereses y necesidades del empleador y del trabajador. Entre estas modalidades se encuentra el teletrabajo, el trabajo en casa, y el trabajo remoto. Estas contribuyen a flexibilizar el trabajo al permitir cambios en la definición de sitios de trabajo, e incluso las jornadas aplicables. Para seleccionar la modalidad más conveniente, deben tenerse en cuenta los requisitos y límites legales propios de su adopción.

Sin importar qué modalidad se elija, el empleador y el trabajador tendrán una relación laboral cuando estén presentes los elementos característicos de un contrato de trabajo: (i) realización personal de la actividad; (ii) subordinación; y (iii) salario¹. Por eso, para estas modalidades de trabajo serán obligatorias todas las normas y acuerdos sobre derechos mínimos, derechos adquiridos, acuerdos y convenciones colectivas, jornada máxima, salario y prestaciones sociales que se encuentren en el Código Sustantivo de Trabajo, leyes específicas que regulan estos temas, o convenciones internacionales aplicables.

¹ Código Sustantivo del Trabajo, artículo 23.

Requisitos normativos de cada tipo de modalidad

A) Contrato de trabajo (Código Sustantivo del Trabajo)

- En todo contrato de trabajo, el empleador y el trabajador pueden pactar libremente cuál es el servicio que el trabajador debe prestar, y dónde, cuándo y cómo debe hacerlo. Cuando el contrato se crea de manera verbal, el empleador y el trabajador deben llegar a un acuerdo sobre²:
 - El tipo de trabajo por realizar y en dónde debe hacerse.
 - El valor de la remuneración, y la forma y tiempo en que el trabajador la recibirá.
 - La duración del contrato.
- Si el contrato se hace por escrito, debe contener³:
 - Nombre, documento de identidad, dirección física y electrónica y número de teléfono del empleador y el trabajador.
 - Lugar y fecha de creación del contrato.
 - Lugar en el que se contrató al trabajador y lugar en el que debe realizar sus actividades.
 - Descripción del trabajo.
 - Valor de la remuneración, y la forma y tiempo en que el trabajador la recibirá.
 - Duración y terminación del contrato.
 - Estimación del valor de la habitación y la alimentación, solo en caso de que se acuerde que el empleador debe cubrir estos gastos. Este valor hará parte del salario.

² Código Sustantivo del Trabajo, artículo 38.

³ Código Sustantivo del Trabajo, artículo 39.

- Cuando en el contrato de trabajo no se hayan definido condiciones específicas para la realización de las actividades laborales, el tiempo, modo y lugar del trabajo estará dado por el reglamento interno de trabajo.
 - Es obligatorio crear un reglamento interno de trabajo: Todos los empleadores de empresas comerciales que ocupen cinco (5) o más trabajadores están obligados por la ley a adoptar un reglamento interno de trabajo, y lo que allí se pacté será obligatorio tanto para el empleador como para los trabajadores⁴.
- A partir del 15 de julio, la jornada máxima para un contrato laboral será de 44 horas semanales para el 2025. La jornada máxima diaria permitida es de 9 horas. Sin embargo, el empleador y el trabajador pueden organizar la distribución de horas semanales como consideren en cinco o seis días a la semana, siempre garantizando un día de descanso obligatorio. La Ley 2101 de 2021 introdujo un cambio en la jornada laboral máxima, que ha sido implementada gradualmente desde julio de 2023, reduciéndola jornada laboral a gradualmente cada año hasta llegar a las 42 horas semanales en el 2026⁵.
- • Cuando el trabajador gana hasta dos salarios mínimos mensuales legales vigentes, el empleador debe pagarle el auxilio de transporte y dotación de calzado y vestido el 30 de abril, 30 de agosto y 20 de diciembre. La dotación se puede pagar en especie, es decir entregándole un par de zapatos y una muda el trabajador, o en dinero con un bono de ropa.
- En un contrato laboral, el empleador debe cumplir estos requisitos: pago de la seguridad social (pensión), salud (EPS), riesgos laborales (ARL), caja de compensación (solo en algunos casos), pago de cesantías e intereses a las cesantías, y prima de servicios por cada 6 meses trabajados.

⁴Código Sustantivo del Trabajo, artículos 104, 105, 108.

⁵LEY 2101 de 2021.

- Es común que los empleadores indiquen que el trabajo debe desarrollarse de manera presencial, es decir, en las instalaciones de la empresa o el sitio que el empleador disponga para ello. Las demás modalidades que se describen a continuación se apoyan en las tecnologías de la información y las comunicaciones (TICs) para modificar el nivel de presencialidad.

B) Teletrabajo (Ley 1221 de 2008 y Decreto 1072 de 2015):

- El teletrabajo es una forma de organización laboral en la que el contacto entre el empleador y el trabajador se da con apoyo de las TICs, y no se requiere de la presencia del trabajador en un sitio específico para realizar su trabajo, al menos dos días a la semana⁶. No tiene una duración específica establecida en la ley, por lo que se mantendrá hasta que el trabajador y el empleador no convengan algo distinto. A los teletrabajadores se les debe pagar igual que a los trabajadores presenciales. El teletrabajo puede pactarse de tres formas:
 - **Autónomo:** El trabajador siempre trabaja afuera de la empresa o del lugar en donde se encuentra el empleador, y en cambio, realiza sus actividades desde su domicilio o el lugar que el trabajador libremente elija para ello. Solo en algunas ocasiones este trabajador acude al sitio de trabajo de su empleador.
 - **Móvil:** Este trabajador no tiene un lugar de trabajo establecido, y su principal herramienta de trabajo son las TICs empleables en dispositivos móviles.
 - **Suplementario:** El teletrabajador suplementario es el que trabaja dos o tres días desde su casa, y acude presencialmente al sitio de trabajo el resto de los días.

⁶Ley 1221 de 2008, artículo 2.

No se considera como teletrabajador a la persona que ocasionalmente realice su trabajo en su casa. El teletrabajo debe pactarse por escrito y con consentimiento de ambas partes por medio de anexo u otrosí al contrato de trabajo. La adopción del teletrabajo es voluntaria, de modo que, si un trabajador la adoptó y luego desea retomar el trabajo presencial, puede solicitar este cambio en cualquier momento⁷.

La aprobación de esta solicitud dependerá de la disponibilidad de un puesto de trabajo en las instalaciones del empleador⁸. Si una persona inició su contrato como teletrabajador, no tendrá este derecho⁹. Los trabajadores siempre deben ser personas que viven en Colombia y que desarrollan sus labores en el país¹⁰.

El teletrabajo debe constar por escrito, y, además de los elementos del artículo 39 del Código Sustantivo de Trabajo, este debe incluir¹¹:

- Condiciones de tiempo y espacio de prestación del servicio, considerando los medios tecnológicos y el ambiente de ejecución, descripción de los equipos y programas informáticos, y restricciones y responsabilidades derivadas del incumplimiento de estas condiciones.
- Modalidad de teletrabajo seleccionada.
- Duración de la jornada laboral y distribución de las horas a trabajar durante la semana.
- Las medidas de seguridad informática que el trabajador debe conocer y cumplir.
- Descripción de los requisitos mínimos del puesto de trabajo en relación con sus características ergonómicas y tecnológicas.
- Responsabilidad del trabajador por la custodia de equipos de trabajo y proceso de restitución al terminar con la modalidad de trabajo.

⁷ Ley 1221 de 2008, artículo 6, numerales 4 y 10.

⁸ Decreto 1227 de 2022

⁹ Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.1.5.16.

¹⁰ Ley 1221 de 2008, artículo 6, numeral 11.

¹¹ Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.1.5.3.

En caso de teletrabajo, se debe contar con una política de teletrabajo si no se ha incluido un capítulo sobre esta modalidad de trabajo en el reglamento interno de trabajo.

C) Trabajo en casa (Ley 2088 de 2021):

- Es una habilitación transitoria para que el trabajador realice sus actividades laborales fuera del sitio de trabajo con motivo de alguna situación excepcional, ocasional o especial¹². Estas situaciones deben entenderse como circunstancias no habituales, superables en el tiempo, y externas a la naturaleza del trabajo, o propias a la órbita del empleador o el trabajador¹³. Esta modalidad puede aplicarse a cualquier trabajador cuya presencia física en el sitio de trabajo no sea indispensable para la realización de sus actividades¹⁴. El trabajador puede solicitar al empleador habilitar esta modalidad de trabajo por presentarse una situación excepcional, ocasional o especial. Por otro lado, el empleador no necesita del consentimiento del trabajador para implementar esta modalidad, pero debe hacerle saber por escrito¹³.
- El trabajo en casa puede ser híbrido, y excepcionalmente podrá aplicársele a trabajadores que se encuentren en el extranjero¹⁵. Además de verificar las condiciones que motivan el trabajo en casa y de la posibilidad de prestar personalmente el servicio a distancia, el empleador debe revisar que se cuente con las herramientas necesarias para realizar el trabajo en casa y que este no disminuya la productividad del trabajador¹⁶.

¹² Ley 2088 de 2021, artículo 2.

¹³ Decreto 1074 de 2015, artículo 2.2.1.6.7.3

¹⁴ Ley 2088 de 2021, artículo 2.

¹⁵ Decreto 1074 de 2015, artículos 2.2.1.6.7.2 y 2.2.1.6.7.11

¹⁶ Decreto 1074 de 2015, artículo 2.2.1.6.7.5, numeral 3.

- El trabajo en casa está permitido por un tiempo de tres (3) meses. Al concluir este período, el trabajo en casa puede prolongarse por un máximo de tres (3) meses más, pero esto podrá hacerse solamente una vez. Únicamente cuando se mantengan las causas excepcionales, ocasionales o especiales que impiden el trabajo presencial, podrá continuarse con el trabajo en casa hasta que esas causas desaparezcan.

Cuando la causa desaparezca antes de que se cumplan los tres (3) meses iniciales o adicionales, el empleador podrá ordenar al trabajador que retorne a su sitio de trabajo sin tener que consultar esta decisión con el trabajador¹⁷. Esta modalidad de trabajo debe habilitarse mediante un escrito que contenga los siguientes elementos¹⁸:

- Descripción de la causa que da lugar al trabajo en casa.
- Duración del trabajo en casa y funciones que debe desarrollar el trabajador.
- Medios de comunicación y canales de denuncia ante violación de derechos.
- Dirección desde donde el trabajador realizará sus actividades.
- Especificación sobre los equipos que el empleador dará al trabajador y protocolo de devolución, o pacto expreso sobre uso de equipos propios.
- Medidas de seguridad informática que el trabajador debe conocer y cumplir.

Las partes podrán voluntaria y facultativamente pactar el valor mensual de compensación por el uso de las herramientas propiedad del trabajador¹⁹.

¹⁷ Ley 2088 de 2021, artículo 7.

¹⁸ Decreto 1074 de 2015, artículo 2.2.1.6.7.6.

¹⁹ Decreto 649 de 2022

D) Trabajo remoto (Ley 2121 de 2021):

- El trabajador y el empleador pueden pactar por escrito que las actividades laborales se realicen completamente de manera remota, y con apoyo de las TICs o cualquier otra herramienta que permita su ejecución. En esta modalidad, nunca hay contacto físico entre el trabajador y el empleador durante el tiempo que dure la relación laboral, ni siquiera antes de que se contrate al trabajador o luego de la terminación del contrato²⁰. El contrato de trabajo remoto deberá firmarse de manera digital, salvo que por salud ocupacional se requiera la presencialidad, y siempre será por escrito²¹. Además de los elementos del artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo, los contratos de trabajo remoto deben contener cláusulas sobre²²:
 - Condiciones de tiempo y espacio de prestación del servicio, considerando los medios tecnológicos y el ambiente de ejecución.
 - Funciones del trabajador remoto, y días y horarios de realización de sus actividades.
 - Responsabilidad del trabajador por custodia de los elementos de trabajo y procedimientos de entrega.
 - Medidas de seguridad informática que el trabajador remoto debe conocer y cumplir.
 - Relación de herramientas entregadas al trabajador y valor del auxilio económico reconocido para el pago de energía e internet.
 - Circunstancias excepcionales en las que puede solicitarse al trabajador que se presente en las instalaciones del empleador.

Los trabajadores que hayan iniciado su contrato con modalidad presencial, podrán acordar con el empleador que éste migre a trabajo remoto, pero deben conservar las condiciones que pactaron originalmente²³. El lugar de trabajo será el que el empleador y el trabajador

²⁰ Ley 2121 de 2021, artículo 10; Decreto 1071 de 2015, artículo 2.2.1.6.6.3, numerales 3 y 6.

²¹ Ley 2121 de 2021, artículos 9 y 21.

²² Ley 2121 de 2021, artículo 4, literal c y artículo 9.

²³ Ley 2121 de 2021, artículo 16.

acuerden, pero en todo caso deberán contar con el visto bueno de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) para garantizar las condiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo, y siempre deberá tener conexión y acceso a internet, y cumplir con los requisitos mínimos exigidos por el empleador en relación con la calidad y la cantidad de trabajo²⁴.

Excepcionalmente, podrá citarse al trabajador remoto al lugar de trabajo del empleador para:

- Verificar estándares y requisitos de las herramientas de trabajo.
- Instalar manualmente algún software, programa, aplicación o plataforma en las herramientas de trabajo.
- Responder a citaciones por incumplimientos reiterados, o para realizar procesos sancionatorios o disciplinarios.

El trabajo seguirá siendo remoto, aunque se dé alguna de estas situaciones²⁵. También es importante notar que, si el trabajador no recibe la información necesaria para realizar sus labores, no se le suministran las herramientas tecnológicas adecuadas, o se presentan fallas recurrentes reportadas por el trabajador, el empleador está obligado a reconocer el pago del salario en condiciones normales.

El empleador se encuentra obligado a poner a disposición del trabajador las herramientas o tecnologías necesarias para la prestación de sus servicios. También, el empleador debe asumir el mantenimiento de estos equipos²⁶.

²⁴ Ley 2121 de 2021, artículo. 4, literal c y artículo 9.

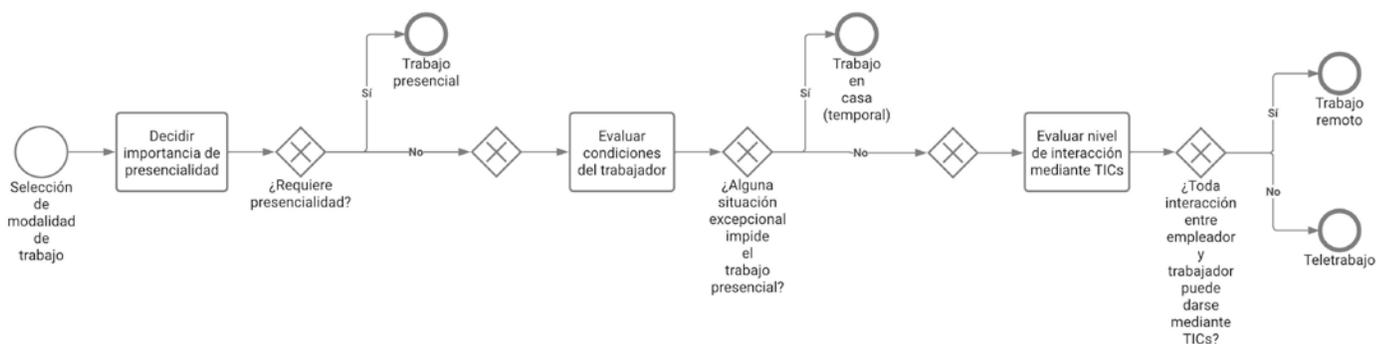
²⁵ Ley 2121 de 2021, artículo 16.

²⁶ Ley 2121 de 2021.

II.

Selección de modalidad de trabajo flexible según la necesidad

A continuación, se presentan una serie de preguntas para guiarle en la adopción de alguna modalidad de trabajo flexible, de acuerdo con las necesidades del negocio y las necesidades del trabajador en términos de interacción presencial.



Debe considerarse cuándo la presencialidad mejora la calidad del trabajo y cuándo la virtualidad favorece el rendimiento laboral para evaluar estas opciones. De todos modos, el trabajo en casa siempre será una opción para un trabajador común o para un teletrabajador, cuando haya alguna situación transitoria que impida el trabajo presencial. Además, ofrecer modalidades de trabajo híbrido o virtual puede ser un incentivo para sus trabajadores y para retener el talento humano en su empresa.

Primero, las actividades a cargo del trabajador siempre darán la pauta para saber cuál es el nivel de presencialidad requerido. Por lo general, cuando el producto que se ofrece es un bien o servicio que necesita de espacios y elementos específicos para su entrega o ejecución, el trabajo debe ser presencial. Los trabajos de manufactura, producción de alimentos, mantenimiento o manejo de maquinaria, requieren que el trabajador esté presencialmente. La presencialidad también puede ser necesaria

cuando la empresa o el emprendedor solo cuenta con canales físicos de atención al cliente, incluyendo las entregas a domicilio.

Ahora bien, si el trabajador también realiza otras actividades, como la presentación de informes o la atención al cliente mediante canales virtuales, podría elegirse entre el teletrabajo y el trabajo completamente presencial. Esta elección dependerá de la frecuencia con la que sea indispensable la presencia del trabajador. En este caso, podrían pactarse fechas de entrega para que el trabajador presente su trabajo terminado, ya sea de manera presencial o mediante el envío de un archivo digital. Así, trabajador y empleador podrán acordar cómo será el manejo del tiempo en casa y qué nivel de productividad se necesita. La ley determina diferentes tipos de jornadas que pueden pactarse según las necesidades del empleador y del trabajador.

Normalmente, las actividades que se pueden desarrollar en casa son todas las que se elaboran principalmente mediante TICs, pero también puede aplicarse a la producción de bienes que no requieren supervisión, o del visto bueno del empleador para despachar el producto. En este caso, se debe considerar si el trabajador necesita de herramientas especiales para hacer su trabajo. Por lo general, el empleador será quien esté a cargo de adquirir estas herramientas y ponerlas en la vivienda del trabajador.

Se aclara que los dispositivos electrónicos con acceso a internet son el principal medio de comunicación entre el empleador y los trabajadores que operan bajo alguna de estas modalidades, pero las TIC no necesariamente son la única herramienta de trabajo. Fuera de las instalaciones del empleador pueden desarrollarse trabajos asociados con preparación de alimentos, fabricación de objetos, o prestación de servicios domiciliarios. A continuación, se verán cuáles son los costos monetarios y no monetarios de habilitar las condiciones para que un trabajador desempeñe sus actividades fuera de las instalaciones del empleador según la modalidad de trabajo.



Costos asociados a las obligaciones de los empleadores según la modalidad de trabajo

En la tabla anexa se encuentra la comparación detallada de las normas que regulan los principales costos asociados a los contratos laborales. Se presentan las siguientes conclusiones:

- Se mantienen todos los costos asociados a salario, seguridad social y parafiscales.
- No se reconoce auxilio de transporte, porque el trabajo no demanda desplazamientos. Solamente en el caso de quienes hacen trabajo en casa y tienen un salario inferior a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes reciben como auxilio de conectividad digital el valor que el Gobierno Nacional fije para el auxilio de transporte. En cualquier caso, si el empleador ordena algún traslado, debe cubrirlo.
- El empleador sigue siendo el principal responsable de suministrar las herramientas de trabajo, y el trabajador sigue estando obligado a custodiar estos elementos y devolverlos en buen estado. En las tres modalidades de trabajo se puede acordar que el trabajador utilice sus propios equipos y herramientas de trabajo. En ese caso, se le debe reconocer una compensación económica al trabajador. El valor de esa compensación se puede determinar libremente entre ambos.
- Solamente en el trabajo remoto se obliga al empleador a cubrir los costos de internet, telefonía y energía del trabajador. El auxilio que se otorgue para cubrir estos servicios públicos puede ser igual o superior al valor que el Gobierno Nacional defina para el auxilio de transporte. Este auxilio no está ligado al monto del salario del trabajador. En el teletrabajo se puede acordar que el trabajador se encargue de cubrir todos sus servicios públicos, o puede pactarse libremente un

auxilio para el pago de internet, telefonía fija y móvil y energía. Nada se dice sobre estos auxilios en el trabajo en casa, pero pueden pactarse libremente²⁷.

- El empleador mantiene sus obligaciones relacionadas con seguridad y salud en el trabajo²⁸. Por eso, sigue obligado a acondicionar lugares y equipos de trabajo para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores²⁹. En este caso, si el trabajador que estará en casa o en otro lugar no cuenta con elementos necesarios para preservar su salud y reducir el impacto de los riesgos asociados a su trabajo, el empleador deberá suministrarle lo que requiera. Con frecuencia, estos trabajadores necesitan de sillas, apoya pies, gafas con filtro de luz azul, entre otros. Estos elementos seguirán siendo de propiedad del empleador, de modo que los trabajadores que los reciban deben cuidarlos y devolverlos en buen estado.

Las modalidades de trabajo híbridas o virtuales son útiles para los empresarios y emprendedores que no necesitan tener a todos sus trabajadores a diario en el sitio de trabajo. El principal ahorro en gastos operacionales se da gracias a que no se debe asumir el costo de un arrendamiento o impuesto predial, personal de servicios generales y de mantenimiento, utensilios de papelería y cafetería, ni de creación de espacios de recreación y descanso.

De todos modos, es necesario invertir en equipos y herramientas de trabajo, y elementos de seguridad y salud ocupacional. Estos implementos son activos para el emprendedor o empresario porque son de su propiedad, y esto le permite asignarlos a cualquier trabajador según la disponibilidad y la necesidad. Además, siempre será posible pactar con los trabajadores que estos utilicen sus propios medios para trabajar. En ese caso, el reconocimiento de una compensación para estos trabajadores

²⁷ Código Sustantivo del Trabajo, artículo 128.

²⁸ Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.1.5.8, numeral 13; artículo 2.2.1.6.7.7, numeral 4; artículo 2.2.1.6.6.4, numeral 3.

²⁹ Código Sustantivo del Trabajo, artículo 348.

podría ser una opción más viable para los empresarios y trabajadores que aún no tienen los recursos para hacer una inversión significativa en equipo.

Si el modelo de negocio implica la existencia de un centro de operaciones y de trabajo presencial, entonces estas modalidades permitirían reducir el personal que debe estar presente en el día a día. En este escenario, debe analizarse qué tan seguido o necesario sería que los trabajadores que emplean medios virtuales se presenten en las instalaciones del empleador.

En el contrato laboral tradicional, el auxilio de transporte solo se le reconoce a los trabajadores que reciben menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales. En cambio, en las modalidades de trabajo que se apoyan en las TICs, el empleador debe cubrir los gastos de transporte cada vez que ordene el desplazamiento de estos trabajadores. El número de salarios que reciba el trabajador no exime al empleador de este deber. Entonces, si los requerimientos de desplazamiento son frecuentes, podría haber sobrecostos si ya se está reconociendo un auxilio de conectividad, internet, telefonía y/o energía. Recuerde que este auxilio comparte la misma finalidad que el auxilio de transporte, y es facilitarle al trabajador los medios para cumplir con sus labores.

IV.

La desconexión laboral y las modalidades de trabajo

La ley de desconexión laboral (Ley 2191 de 2022) busca proteger el bienestar de los trabajadores mediante la división tajante entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso. El derecho al descanso es un derecho fundamental de todo trabajador, según el artículo 53 de la Constitución de 1991. Este derecho es irrenunciable y puede ser protegido mediante tutela. El propósito de proteger el descanso es lograr que el trabajador pueda recuperarse del desgaste que genera la prestación de sus servicios, que mejore su calidad de vida, y que pueda avanzar en su proyecto vital. Este derecho se manifiesta en la fijación de una jornada máxima de trabajo, el descanso semanal, y el reconocimiento de vacaciones anuales. Estos tiempos de descanso siempre serán remunerados, e impondrán al empleador el deber de abstenerse de contactar al trabajador durante este tiempo e inmiscuirse en su vida privada y familiar³⁰.

Con esta medida no solo se busca el beneficio del trabajador, sino también que el tiempo de trabajo esté enfocado en las actividades correspondientes y que, con ello, se logre una mayor productividad. Para lograr este fin, la regulación de cada modalidad de trabajo prevé unas reglas sobre cómo pueden flexibilizarse los horarios de trabajo para lograr un equilibrio entre los intereses del trabajador y los del empleador. Sin embargo, el artículo 6° de la ley 2191 de 2022 excluye a ciertos trabajadores del reconocimiento del derecho a la desconexión laboral. Entre estos se encuentran:

- Los trabajadores que desempeñan cargos de dirección, de confianza y de manejo.
- Quienes por la naturaleza de sus funciones deben tener una disponibilidad permanente, como los organismos de socorro y la fuerza pública.

³⁰ Corte Constitucional, sentencia C-103 de 2021. M. P.: Alejandro Linares Cantillo.

- Cualquier trabajador cuando hay alguna situación imprevisible e irresistible que requiere de su colaboración para garantizar la continuidad del servicio, o solucionar situaciones difíciles o de urgencia. Debe verificarse que no exista ninguna otra alternativa para lograr estos fines.

Se aclara que los trabajadores con cargos de dirección, confianza y manejo son trabajadores con experiencia, conocimientos y capacidades esenciales para preservar y cumplir los fines y necesidades de la empresa. Los trabajadores de dirección, de confianza o de manejo también tienen derecho al descanso, pero por su importancia para la empresa u organización deben tener mayor disponibilidad laboral. Según la Corte Constitucional, esa mayor disponibilidad debe ser previamente definida por la ley y obedecer a circunstancias excepcionales y objetivas³¹. Por estas razones, la identificación de este tipo de trabajadores y de las circunstancias que ameriten su disponibilidad deberán evaluarse en cada caso.

Se resalta que los teletrabajadores, trabajadores en casa y trabajadores remotos tienen derecho a que se les reconozca el trabajo suplementario, y los recargos festivos y dominicales. Otro punto importante es que la vulneración del derecho a la desconexión laboral se considera como una situación de acoso laboral. Cabe resaltar que, para que una conducta se considere como acoso, esta debe ser repetitiva, y debe estar dirigida a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia³². Por eso, no toda orden que haga un empleador fuera de la jornada laboral vulnerará el derecho a la desconexión. Entonces, ambas medidas funcionan como un desincentivo para los empleadores que tienden a sobrecargar a sus trabajadores, pues el empleador no querrá pagar horas extra o recargos, ni que lo responsabilicen por acoso laboral.

En este sentido, algunos ejemplos de acoso laboral por irrumpir en el descanso del trabajador son los siguientes:

³¹ Corte Constitucional, Sentencia C-372 de 1998. M.P.: Fabio Morón Díaz.

³² Ley 1010 de 2006, artículo 2.

- El empleador acostumbra a asignar trabajo los viernes para entregar el lunes a primera hora, a pesar de que se acordó que el trabajador descansaría sábados y domingos.
- El empleador cambia de manera sorpresiva y sin justificación el día de descanso del trabajador.
- El empleador interrumpe las vacaciones del trabajador y se las acorta o se las niega en más de una ocasión.
- El empleador suele llamar al trabajador fuera de su jornada laboral para asignarle más tareas o hacerle preguntas sobre el trabajo.
- En repetidas ocasiones, el empleador asigna trabajo fuera de la jornada laboral solamente a un trabajador, pese a que hay otros trabajadores con menos carga laboral o con las mismas capacidades y competencias para cumplir con esas labores.

Hay otras conductas que también podrían considerarse como acoso en este caso. El artículo 7, literal j de la ley 1010 de 2006 se refiere a estas situaciones de manera general al decir que hay acoso cuando: (i) se exige laborar en horarios excesivos y superiores a la jornada pactada; (ii) se cambia el turno de manera sorpresiva; (iii) se exige de manera permanente el trabajo en el día de descanso y días festivos sin justificación objetiva; (iv) o se exige más trabajo de manera discriminatoria. Como se mencionó, estas circunstancias deben ser reiteradas e intencionadas para que se configure el acoso laboral.

Una de las medidas que le concede la ley al empleador para mantener la productividad de sus empleados, se encuentra en la regulación del teletrabajo y el trabajo remoto. Allí se permite que el empleador y el trabajador acuerden esquemas de seguimiento para la realización de tareas, y que establezcan mínimos de calidad y cantidad de trabajo, sin exceder la jornada máxima semanal. En esta misma línea, en ambas modalidades de trabajo no hay lugar al reconocimiento de recargos nocturnos. Esta estrategia parece encaminarse a que el trabajador pueda trasladar sus horas de trabajo ordinarias a la noche si esto le permite cumplir con sus compromisos laborales y atender sus situaciones personales. Permitir la flexibilización de los horarios por mutuo acuerdo

debería ser un incentivo afirmativo para el trabajador, ya que puede organizarse según sus necesidades. No obstante, fuera de las instalaciones del empleador, el trabajador no se encuentra bajo mayor vigilancia, de modo que el cumplimiento de sus compromisos, y la división de sus tareas, dependerá primordialmente de su voluntad.

Una recomendación útil para que emprendedores y empresarios puedan mantener el control sobre su negocio y la productividad de sus empleados, debe haber comunicación frecuente sobre los avances y el estado de cada labor. El empresario o emprendedor puede utilizar plataformas digitales gratuitas o pagas para asignar tareas, ver tiempos de conexión y establecer prioridades. Así, los trabajadores sabrán el nivel de urgencia o importancia de sus tareas, y podrán informar lo más pronto posible cualquier percance que implique la intervención del empleador.

Costos asociados a la modalidad de trabajo

Criterio	Trabajo	Teletrabajo	Trabajo en casa	Trabajo remoto
Salario	<p>Salario es todo lo que el trabajador recibe a cambio de la prestación personal de su servicio. El valor del salario puede pactarse libremente, pero siempre debe ser igual o superior al salario mínimo legal mensual vigente.</p>	<p>Igual al del trabajador con las mismas labores y rendimiento que presta sus servicios en el local del empleador, o según la naturaleza del trabajo y el valor reconocido a nivel local. No se puede desmejorar el salario por elegir una de estas modalidades.</p>		
	<p>CST, arts 127, 132.</p>	<p>Ley 1221 de 2008, art. 6.2. Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.1.5.4.</p>	<p>Ley 2088 de 2021, art. 10.</p>	<p>Ley 2121 de 2021, art. 4, lit. g, art. 25.</p>
Seguridad social y parafiscales	<p>Todos los trabajadores deben estar afiliados al sistema general de pensiones, y la afiliación implica la obligación de realizar los aportes a pensiones por el 16% del ingreso base de cotización (año 2023). También deben estar afiliados al sistema general de seguridad social en salud mediante el régimen contributivo. La cotización a salud corresponde al 12.5% del ingreso base de cotización. El 4% de ambas cotizaciones se descuenta del salario del trabajador. A los trabajadores también debe afiliárseles al sistema general de riesgos profesionales, y se cotizará dependiendo de la actividad económica que estos realicen. La base de cotización es el salario mensual. El empleador debe destinar el 9% de su nómina de salarios al pago de parafiscales, distribuidos así: 4% para cajas de compensación, 3% para el ICBF y 2% para el SENA.</p>	<p>Igualdad entre trabajadores vinculados mediante cualquier modalidad de trabajo. Deben estar afiliados y aportar al Sistema de Seguridad Social Integral. Todos hacen parte de la nómina.</p>		
	<p>Ley 100 de 1993, art. 13, literales a y d, art. 15.1, art. 18, art. 157, lit. a, num. 1. Decreto-ley 1594 de 1992, art. 4, lit. d; art. 13, lit. a, num. 1; arts. 15, 17, 18. Ley 21 de 1982, art. 12, nums. 1, 2. Ley 89 de 1988, art. 1.</p>	<p>Ley 1221 de 2008, art. 6.6, lit. c. Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.1.5.7</p>	<p>Ley 2088 de 2021, art. 11.</p>	<p>Ley 2121 de 2021, art. 4, lit. b, art. 19.</p>

Costos asociados a la modalidad de trabajo

Critero	Trabajo	Teletrabajo	Trabajo en casa	Trabajo remoto
Auxilio de transporte	Los empleadores deben hacerse cargo del transporte de todos los empleados cuyo salario sea inferior a 2 salarios mínimos legales mensuales vigentes. Para 2023, el auxilio de transporte es de \$140.606 COP. El auxilio de transporte no constituye salario.	No hay auxilio de transporte si las actividades del trabajador no requieren su desplazamiento, pero el empleador debe cubrir todos los traslados que ordene.	Para quienes reciban un salario igual o inferior a dos salarios mínimos legales mensuales vigentes, el valor normalmente destinado como auxilio de transporte se les entregará como auxilio de conectividad digital. NO es posible acumular el auxilio de transporte y el auxilio de conectividad digital.	No hay auxilio de transporte si las actividades del trabajador no requieren su desplazamiento. El empleador debe cubrir todos los traslados que ordene.
	Ley 15 de 1959, arts. 2, 3. CST, art. 128. Decreto 2614 de 2022, art. 1.	Ley 1221 de 2008, art. 6.7. Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.1.5.10.	Ley 2088 de 2021, art. 10.	Ley 2121 de 2021, art. 10.
Herramientas de trabajo	El empleador está obligado poner a disposición de los trabajadores los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores. Los trabajadores están obligados a restituir en buen estado estas herramientas. Como no ingresan a su patrimonio, estos elementos no constituyen salario. También está obligado a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores.	El empleador debe suministrar equipos y herramientas de trabajo adecuados, y cubrir el mantenimiento de los equipos de los trabajadores, conexiones, programas y valor de la energía necesario para desempeñar sus labores. El trabajador está obligado a restituir los equipos y herramientas de trabajo en buen estado. Se puede pactar que el trabajador utilice sus propios medios y este mismo será quien se encargue de su mantenimiento y disponibilidad. En este caso, también se puede pactar libremente el valor de la compensación para el trabajador por el uso de herramientas propias.	El empleador es el primer responsable de suministrar las herramientas y equipos de trabajo. Al finalizar con la modalidad de trabajo, o el contrato, deben retornarse los equipos en buen estado. También se puede acordar que el trabajador utilice sus propios medios para realizar sus actividades. En este caso, también se puede pactar libremente el valor de la compensación para el trabajador por el uso de herramientas propias.	El empleador debe asumir el costo de implementar tecnologías que habiliten la firma electrónica. También debe suministrar equipos de trabajo seguros y elementos de protección personal, y cubrir los costos de mantenimiento de equipos, herramientas programas para la ejecución del trabajo. El trabajador está obligado a restituir los equipos y herramientas de trabajo en buen estado. Si el trabajador utiliza sus propios equipos y herramientas, el valor reconocido como compensación al trabajador podrá pactarse libremente.
	CST, arts 57.1, 58.3, 128, 348.	Ley 1221 de 2008, art. 6.7. Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.1.5.8, núms. 1.5; 2.7, art. 2.2.1.5.19.; art. 2.2.1.5.21.	Ley 2088 de 2021, art. 8. Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.1.6.7.6; art. 2.2.1.6.7.10.	Ley 2121 de 2021, art. 7, parágrafo 2, art. 10. Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.1.6.6.4, num. 5; art. 2.2.1.6.6.5; art. 2.2.1.6.6.10.

Costos asociados a la modalidad de trabajo

Criterio	Trabajo	Teletrabajo	Trabajo en casa	Trabajo remoto
Servicios públicos	<p>Se puede pactar un auxilio habitual u ocasional no constitutivo de salario que cubra parte o la totalidad de los gastos por servicios públicos. Esta auxilio no se recibe a cambio de la prestación del servicio, ni se dirige a enriquecer al trabajador o para su disfrute, sino que tiene el fin de permitirle desempeñar sus funciones adecuadamente. Esta auxilio no constituye salario, de modo que no es base para el cálculo de la cotización a la seguridad social.</p>	<p>El trabajador puede asumir la totalidad de los costos de los servicios públicos, o puede pactar con el empleador el valor del auxilio mensual para compensar los costos de internet, telefonía fija y móvil y energía.</p>	<p>No está regulado.</p>	<p>El empleador debe asumir los costos de internet, telefonía y energía del trabajador, El valor del auxilio mensual puede concretarse de mutuo acuerdo, pero no podrá ser inferior al valor del auxilio de transporte definido por el Gobierno Nacional.</p>
	<p>CST, art. 128.</p>	<p>Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.1.5.20.</p>	<p>Ley 2088 de 2021, art. 10.</p>	<p>Ley 2121 de 2021, art. 10. Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.1.6.6.9.</p>

Jornada laboral y derecho a la desconexión

Criterio	Trabajo	Teletrabajo	Trabajo en casa	Trabajo remoto
Jornada ordinaria máxima	<p>La jornada máxima es la que convengan las partes. Si no la pactan, será la de origen legal: 47 horas semanales para 2023 (42 para 2026), distribuidas entre 5 o 6 días a la semana, y trabajando entre 4 y 9 horas por día. Las jornadas deben distribuirse en al menos dos partes con un descanso intermedio que satisfaga las necesidades de los trabajadores. Ese descanso no hace parte de la jornada. Debe haber un día (24 horas) de descanso obligatorio. Para las empresas que necesitan trabajar de manera ininterrumpida, el empleador y los trabajadores pueden pactar turnos sucesivos. Estos durarán máximo 6 horas al día, e implicarán un descanso de mínimo 6 horas antes de realizar un nuevo turno. Los trabajadores con esta jornada solo podrán trabajar hasta 36 horas a la semana. La jornada máxima no le aplica a trabajadores con cargos de dirección, de confianza o de manejo, servicios domésticos, Los que ejerciten labores discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando residan en el lugar o sitio de trabajo, choferes que trabajen en empresas de transporte de cualquier clase.</p>	<p>El empleador y el trabajador pueden acordar esquemas flexibles de seguimiento de funciones, tiempos de entrega de trabajos y de ejecución de labores. Estos acuerdos siempre deben cumplir con la jornada semanal. Cuando NO sea posible hacer este seguimiento, NO se aplicarán los límites legales de jornada de trabajo.</p>	<p>Los trabajadores mantienen sus derechos a jornada laboral máxima. Solamente los trabajadores de dirección, de confianza o de manejo NO están sujetos al límite de jornada laboral ni tienen derecho al reconocimiento de horas extra conforme al CST.</p>	<p>El empleador y el trabajador remoto deben acordar el momento de prestación del servicio, y deben fijar los mínimos de calidad y cantidad de trabajo, sin exceder la jornada maxima legal. No se requiere de cumplimiento estricto de horario. Si el trabajador acredita tener a su cargo el cuidado de personas menores de catorce (14) años, personas con discapacidad o adultas mayores en primer grado de consanguinidad que convivan con el trabajador remoto y que requieran asistencia específica, podrá acordar horarios compatibles con sus tareas de cuidado e incluso interrumpir su jornada laboral. En este caso, se necesita la autorización previa del empleador, y que el horario no afecte significativamente las actividades ordinarias del empleador. La jornada máxima no aplica para trabajadores con cargo de dirección, confianza o manejo.</p>
	<p>CST, arts. 158, 161, 162.1, 167.</p>	<p>Ley 1228 de 2008, art. 6.1. Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.1.5.17</p>	<p>Ley 2088 de 2021, arts. 6 y 11.</p>	<p>Ley 2121 de 2021, art. 4, lit. d; art. 9; art. 24; art. 25. Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.1.6.6.7, art. 2.2.1.6.6.11</p>

Jornada laboral y derecho a la desconexión

Criterio	Trabajo	Teletrabajo	Trabajo en casa	Trabajo remoto
Recargos	<p>El trabajo suplementario es el que excede la jornada ordinaria (sea la pactada o la legal). Para quienes aplica la jornada máxima, el trabajo suplementario requiere de autorización del Ministerio de Trabajo y no puede exceder las 2 horas diarias, ni las 12 horas semanales. Por situaciones imprevistas, amenaza u ocurrencia de accidente, o emergencia, se puede exceder la jornada ordinaria sin autorización del Ministerio de Trabajo. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno. El trabajo nocturno es el que se realiza entre las 9:00 pm y las 6:00 am. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno. Cuando hay trabajos por turnos que implican rotar el horario, se puede pactar que el salario por horario diurno y nocturno sean iguales. En ese caso, el valor debe compensar los recargos legales, de modo que es superior al asociado a ese tipo de trabajo en horario diurno. El trabajo en el día de descanso y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.</p>	<p>NO aplican los recargos por trabajo suplementario ni trabajo nocturno cuando NO se puede hacer seguimiento del tiempo laborado. Cuando se verifique que el trabajador excede la jornada ordinaria máxima por orden del empleador, se hará el pago de horas extras, dominicales y festivos como a cualquier otro empleado.</p>	<p>Los trabajadores mantienen sus derechos a horas extras, trabajo nocturno, dominicales y festivos, descansos dentro de la jornada laboral.</p>	<p>Hay lugar a reconocer al trabajador el pago de horas extra, y recargos dominicales y festivos, siguiendo los artículos 134, 159 y 179 del CST. Nda se dice sobre el recargo nocturno.</p>
	<p>CST, arts. 159, 160, 162.2, 163, 167, 170, 172.</p>	<p>Ley 1228 de 2008, art. 6, párrafo. Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.1.5.10</p>	<p>Ley 2088 de 2021, art. 10.</p>	<p>Ley 2121 de 2021, art. 15.</p>

Jornada laboral y derecho a la desconexión

Criterio	Trabajo	Teletrabajo	Trabajo en casa	Trabajo remoto
Desconexión laboral	<p>Derecho que tienen todos los trabajadores a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta (tecnológica o no), para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos. Todo empleador debe contar con una política de desconexión laboral interna. El empleador debe evitar emitir órdenes al trabajador fuera de su jornada laboral, y debe garantizar que el trabajador pueda disfrutar plenamente de su descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal o familiar.</p>	<p>La asignación de tareas debe permitir que el teletrabajador tenga tiempo para descansar. La flexibilidad en el horario de trabajo no puede afectar el derecho a la desconexión laboral.</p>	<p>El trabajador tiene derecho a disfrutar de su tiempo de descanso, permisos, vacaciones, feriados, y licencias. El empleador debe evitar emitir órdenes al trabajador fuera de su jornada laboral.</p>	<p>La flexibilidad en el horario de trabajo no puede afectar el derecho a la desconexión laboral. El control que el empleador haga sobre las obligaciones del trabajador debe ser siempre respetuoso de la intimidad del trabajador y de su tiempo de destinado para la vida personal y familiar.</p>
	<p>Ley 2191 de 2022, arts 3, 4, 5.</p>	<p>Ley 1228 de 2008, art. 6.5. Decreto 1074 de 2015, art. 2.2.1.5.17.</p>	<p>Ley 2088 de 2021, art. 4, lit. b.</p>	<p>Ley 2121 de 2021, art. 17. Decreto 1074 de 2015, art. 2.2.1.6.6.11.</p>
Reglas especiales	<p>Vulnerar el derecho a la desconexión laboral se considera acoso laboral. El derecho a la desconexión laboral no aplica en tres casos: trabajadores con cargos de dirección, confianza o manejo; aquellos que por la naturaleza de su trabajo deban tener una disponibilidad permanente; y cuando se requiere de colaboración adicional para garantizar la continuidad del servicio o resolver situaciones difíciles o de urgencia, y no haya otra opción viable.</p>			<p>Los empleadores que hagan uso del trabajo remoto deberán promover la vinculación de jóvenes, mujeres, trabajadores y trabajadoras que sean pertenecientes a grupos étnicos y/o personas con discapacidad.</p>
	<p>Ley 2191 de 2022, art. 4, 6.</p>			<p>Ley 2121 de 2021, art. 23. Decreto 1074 de 2015, art. 2.2.1.6.6.7.</p>