

# Diferencias entre Teletrabajo, Trabajo en casa y Trabajo remoto.



## Modalidades para trabajar en empresas en Colombia

	Teletrabajo	Trabajo en casa	Trabajo remoto
<b>Fundamentación legal</b>	Ley 1221 de 2008 Decreto 884 de 2012- condiciones para trabajar  Circular 027 de 2019- empleador realiza visita de inspección para revisar condiciones laborales de trabajo.	Ley 2088 de 2021 Sentencia 242 C 2020 Decreto Ley 491-2020 Circular 041 de 2020 Circular 021 de 2020	Ley 2121 de 2021
<b>¿Qué es?</b>	Es una forma de organización laboral dentro de un contrato laboral dependiente con actividades remuneradas que utilizan tecnologías de la información y comunicación. Es de duración sostenida en el tiempo según el contrato inicial con derechos y deberes para el trabajador y empleador.	Es la habilitación al trabajador para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza sin modificar su contrato laboral.  Es una modalidad ocasional y temporal (limitada en el tiempo) por 3 meses prorrogables por 3 meses más o hasta que desaparezca la situación extraordinaria o especial que llevó a esta modalidad. Por ejemplo, la pandemia de la COVID-19, para dar continuidad a la prestación del servicio derivada de la actividad laboral.	Es una forma de ejecutar el contrato con características como ausencia de interacción física entre empleador y trabajador para desarrollar actividades laborales. Exige que el empleador otorgue los elementos para la producción del servicio como pago de energía, internet, etc.
<b>¿Dónde se realiza?</b>	Permite que sea realizado por fuera de la empresa o en la casa del trabajador, según lo estipulado en el contrato laboral. Se desarrolla según las 3 formas de teletrabajo:  <b>1. Autónomo:</b> Todas las responsabilidades laborales se ejecutan a distancia, por ejemplo, trabajadores que están todo el tiempo en su casa. Aplica para trabajadores independientes y empleados que pertenecen formalmente a una organización.  <b>2. Móvil:</b> Teletrabajadores que ejecutan sus tareas con dispositivos móviles, a menudo por su tipo de actividad laboral. Esta modalidad supone que pueden ausentarse de la oficina con frecuencia. No hay lugar establecido sino que se mueven en el departamento o la ciudad.  <b>3. Suplementario:</b> Son aquellos trabajadores que alternan el cumplimiento de sus funciones entre la oficina de la empresa y cualquier lugar fuera de ella. Generalmente, teletrabajan al menos dos días por semana. Ejemplo, personas que van 2 o 3 veces por semana a la empresa y desarrollan el resto del tiempo sus actividades laborales en su casa.	Fuera del lugar de trabajo o empresa. Permite que sea realizado en la casa del trabajador mientras dura la situación especial que requirió la implementación del desarrollo de las actividades laborales con esta modalidad.	Fuera de las instalaciones de la empresa de manera remota o digital a distancia o desde el lugar que el trabajador considere adecuado. El trabajador y el empleador no interactúan con presencialidad, el trabajo se desempeña dentro del país en el marco de la jurisdicción nacional.
<b>¿Cuánto dura?</b>	Es permanente, no es ocasional ni transitorio.	Es temporal hasta que finalicen las circunstancias que dieron origen a esta modalidad.	Es remoto de inicio a fin del contrato.
<b>¿Se realiza con tecnologías de información o comunicación?</b>	Sí	Sí, adicional se incluyen actividades manuales, operativas o artesanales.	Sí
<b>¿Puede alternar presencialidad?</b>	Sí	No	No
<b>¿Cómo se realiza el cambio de modalidad?</b>	Mutuo acuerdo	El empleador tienen la facultad unilateral de dar por terminada la habilitación de esta modalidad cuando desaparezcan las circunstancias que la generaron.	Se pacta voluntariamente entre las partes.
<b>¿Las condiciones laborales son verificadas por la ARL?</b>	Sí. Requiere que el trabajo se desarrolle en condiciones adecuadas de los riesgos. Por ejemplo, ergonómico, psicosocial, físico y biológico.	No	Sí

Para las 3 modalidades, no se afectan derechos y deberes del trabajador ni las garantías (laborales, sindicales y de seguridad social). Por ejemplo: salariales, de carga laboral y horarios, dotación, etc. Se mantienen las obligaciones del Código Sustantivo del Trabajo.

**El respeto a la intimidad y privacidad del trabajador se debe cumplir por empresas y trabajadores.**

El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, junto con el Ministerio del Trabajo, brinda de manera gratuita acompañamiento técnico a entidades públicas y privadas en la implementación del teletrabajo a través de asesorías, conferencias y talleres ingresando a

<https://teletrabajo.gov.co/622/w3-propertyvalue-7941.html>

Es importante que exista comunicación directa y permanente entre empleador y trabajador en cualquier modalidad.

La ciudad en la que el trabajador desempeñe su labor, debe ser acordada previamente entre las 2 partes.

**Fuente:**  
Mintrabajo  
<https://teletrabajo.gov.co/622/w3-propertyvalue-133217.html>  
<https://teletrabajo.gov.co/622/w3-article-177692.html>

Calcula cuánto dinero ahorra tu empresa al año por implementar el Teletrabajo ingresando a:

<https://calculapp.apli-k.com/roi.php>

Calcula cuánto te ahorras y le ahorras al planeta si teletrabajas ingresando a:

<https://calculapp.apli-k.com/publica.php>