

PRÁCTICA Y DIFERENTE

Con la expedición del nuevo Decreto que elimina las principales barreras para implementar el teletrabajo (**Decreto 1227 de 2022**), hemos actualizado nuestra guía comparativa de las tres figuras establecidas legalmente para realizar trabajo a distancia por medios digitales, solucionando al **#EstiloBP** los temas prácticos que realmente nos interesan.

	Trabajo en casa	Teletrabajo	Trabajo remoto
A qué empresa le funciona	Aquella que requiera atender circunstancias excepcionales y transitorias que no permiten que el trabajador se presente físicamente a laborar (ejemplos: restricciones o recomendaciones laborales, protestas sociales que impiden desplazamientos, cierre temporal de instalaciones de la compañía, pandemias). Recuerde que ya terminó la emergencia sanitaria y no puede ampararse en ella para continuar en trabajo en casa.	La que se enamoró del trabajo a distancia y quiere mantenerlo como forma de trabajo permanente, bien sea 100% a distancia, para implementar formas de semipresencialidad/alternancia o para requerir al trabajador para que se presente en la compañía cuando sea necesario.	Aquella que no requiere la presencia de su trabajador en la compañía, ni siquiera de manera esporádica (solamente para asuntos de mantenimiento de equipos, disciplinarios o eventos de recreación y similares) o aquella que no tiene instalaciones físicas, ya que la relación debe ser 100% remota.
A qué empresa NO le funciona	Aquella que pretenda mantener el trabajo a distancia como modalidad permanente y no cuente con circunstancias excepcionales que permitan habilitar la figura.	La que no esté convencida de esta forma de trabajo y no esté dispuesta a realizar las acciones de "formalización" al teletrabajo. Aquella cuyas directivas no cuentan con la suficiente confianza en sus trabajadores frente al cumplimiento de sus obligaciones.	Aquella que quiere implementar modelos de semipresencialidad/alternancia o que requiere la presencia del trabajador en la empresa con cierta frecuencia (reuniones mensuales o semanales por ejemplo)
Podrá mantenerse más allá de la emergencia sanitaria	NO, salvo que se trate de otras circunstancias excepcionales o transitorias diferentes a la emergencia.	SI	SI
Cuántas modalidades tiene	Trabajo en casa	Autónomo: El trabajador utiliza su casa o un lugar designado para desarrollar su labor y solo acude a la compañía en algunas ocasiones. Móvil: No hay un lugar determinado para el desarrollo de la labor. Suplementario: Se trabajan dos (2) o tres (3) días a la semana en casa (que pueden ser flexibles y variables) y el resto del tiempo de manera presencial.	Trabajo remoto
Cómo se formaliza su inicio	A través de una comunicación notificada al trabajador (medios físicos o electrónicos) que debe cumplir con todos los requisitos establecidos en el art. 2.2.1.6.7.6 del Decreto 649 de 2022	A través de un contrato o un otrosí al contrato de trabajo, ya que requiere el acuerdo y voluntad libre de ambas partes.	A través de un contrato o un otrosí al contrato de trabajo, ya que requiere el acuerdo y voluntad libre de ambas partes (obligatoriamente requiere firma electrónica).
El trabajador puede solicitar su implementación	Si y el empleador tendrá cinco (5) días para responder la solicitud aprobando o negando la solicitud.	Si, pero solo el acuerdo de ambas partes habilita el teletrabajo.	Si, pero solo el acuerdo de ambas partes habilita el trabajo remoto.
Puedo requerir al trabajador para que se presente en la compañía de forma permanente, frecuente o recurrente	SI	SI	NO
Puedo establecer semipresencialidad/alternancia	SI	Si, bajo esquemas flexibles de dos o tres días a la semana, bajo la modalidad de trabajo suplementario.	NO
El trabajador puede exigir retornar a la presencialidad cuando así fue contratado inicialmente (Reversibilidad)	NO	Si, pero las partes están habilitadas para convenir los términos para establecer esa reversibilidad, por ejemplo estableciendo plazos máximos para ejercer el derecho	NO
Legalmente se encuentra establecida la posibilidad que el servicio se preste en el exterior	SI	NO	NO
Aplican las mismas disposiciones legales de jornada para trabajo presencial	SI	SI	SI
Aplica el derecho a la desconexión laboral	SI	SI	SI
Requiere tener implementada la política de desconexión laboral para su aplicación (si no ha implementado aún su política ¡contáctenos!)	SI	SI	SI
Requiere modificación del contrato de trabajo	NO	SI	SI
Requiere modificación del Reglamento de trabajo	NO	NO, pero sí debe implementar una Política Interna de Teletrabajo que contenga por lo menos los asuntos establecidos en el artículo 2.2.1.5.18 del Decreto 1227 de 2022	NO
Requiere registro y reporte de cada contrato al Ministerio de Trabajo	NO	SI	NO
Requiere reporte a la ARL	SI	Si, además de incluir esta modalidad de trabajo dentro del SGSST e incorporar el puesto de trabajo dentro del Plan de atención de emergencias (PAE).	Si, además de incluir esta modalidad de trabajo dentro del SGSST e incorporar el puesto de trabajo dentro del PAE.
El trabajador puede afiliarse a un sindicato	SI	SI	SI
Aplican los fueros laborales	SI	SI	SI
Hay auxilio legal de conectividad	SI, para trabajadores que devenguen hasta dos (2) smlmv.	NO	NO
El empleador debe suministrar las herramientas de trabajo	Si, pero puede convenirse que todos o algunos de los elementos sean de propiedad del trabajador y/o una compensación económica.	Si, pero puede convenirse que todos o algunos de los elementos sean de propiedad del trabajador y/o una compensación económica	Si, pero puede convenirse que todos o algunos de los elementos sean de propiedad del trabajador y la compensación
El empleador debe pagar los gastos de conexión y servicios	NO, pero puede convenirse que así sea	Si, pero puede acordarse que el trabajador asuma integralmente el costo	Si y el monto del "auxilio" no podrá ser inferior al valor del auxilio legal de transporte
Qué normas lo regulan	Ley 2088 de 2021 Decreto 649 de 2022	Ley 1221 de 2008 Decreto 884 de 2012 Circular 027 de 2019 Mintrabajo Decreto 1227 de 2022	Ley 2121 de 2021 Decreto 555 de 2022