



Universidad del
Rosario

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA

MAESTRÍA EN DERECHO CORPORATIVO

54.º CURSOS DE ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO - UNIVERSIDAD DE SALAMANCA
PROBLEMAS ACTUALES DE DERECHO DEL TRABAJO Y ECONOMÍA DIGITAL

TÍTULO DE LA PROPUESTA
EL IMPACTO DE LA DIGITALIZACIÓN EN LA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO EN
ESPAÑA Y COLOMBIA EN ANÁLISIS COMPARADO DE SU EVOLUCIÓN NORMATIVA
Y DESAFÍOS LABORALES

MODALIDAD
ESTANCIA ACADÉMICA INTERNACIONAL

PRESENTADO POR
SEBASTIAN FAUDEL RESTREPO

BAJO LA TUTORÍA DE:
NICOLAS PÁJARO MORENO
DIRECTOR DE LA MAESTRÍA EN DERECHO CORPORATIVO - UNIVERSIDAD DEL
ROSARIO

CALIFICADA POR:
WILFREDO SANGUINETI RAYMOND
PROFESOR TITULA UNIVERSIDAD DE SALAMANCA

BOGOTÁ, D.C. 15 DE MARZO DE 2025

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD Y AUTONOMÍA

Declaro bajo la gravedad del juramento, que he escrito el presente trabajo el cual sustenta la propuesta de solución a una problemática en el campo de conocimientos del programa de Maestría en Derecho Corporativo de la Universidad del Rosario, así como el contenido del 54º Cursos de Especialización en Derecho de la universidad de Salamanca de Problemas Actuales de Derecho del trabajo y Economía digital. Por mi propia cuenta y que, por lo tanto, su contenido es original.

Adicionalmente declaro que he indicado clara y precisamente todas las fuentes directas e indirectas de información y que este documento solo fue entregado a las universidades del Rosario y Salamanca con fines de calificación o publicación.




Sebastian Faudel Restrepo

Firmado en Bogotá, D.C. el 8 de abril de 2025

DECLARACIÓN DE EXONERACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Declaro que la responsabilidad intelectual del presente trabajo es exclusivamente de su autor y que las Universidades del Rosario y Salamanca no se hace responsable de contenidos, opiniones o ideologías expresadas total o parcialmente en él.


Sebastian Faudel Restrepo

Firmado en Bogotá, D.C. el 8 de abril de 2025

Resumen

Este trabajo de investigación tiene como objetivo analizar la evolución del teletrabajo en España y Colombia tras la pandemia, identificando los cambios normativos, los impactos en la protección de los derechos laborales y los desafíos persistentes en ambas legislaciones. A través de un enfoque comparado, se logró identificar que, aunque ambos países han desarrollado marcos regulatorios específicos, España ha consolidado una normativa más estructurada con la Ley 10/2021, mientras que Colombia ha tenido un desarrollo más fragmentado con la Ley 1221 de 2008 y la Ley 2088 de 2021. Entre los principales hallazgos se destaca que la desconexión digital, la seguridad en el trabajo remoto y la protección de datos han sido aspectos clave en la regulación de esta modalidad, pero su implementación sigue enfrentando barreras en términos de fiscalización y cultura organizacional. Se concluye que la consolidación del teletrabajo como una modalidad estable dependerá de la capacidad de ambos países para garantizar condiciones equitativas de acceso, fortalecer la supervisión del cumplimiento normativo y promover una cultura laboral orientada a la flexibilidad y el bienestar de los trabajadores.

TABLA DE CONTENIDO

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD Y AUTONOMÍA.....	2
DECLARACIÓN DE EXONERACIÓN DE RESPONSABILIDAD	3
1. INTRODUCCIÓN	6
2. PROBLEMÁTICA.....	8
2.1. Planteamiento del Problema.....	8
2.2. Pregunta de investigación	9
3. OBJETIVO	10
3.1. Objetivo general.....	10
3.2. Objetivos específicos.....	10
4. RESULTADOS	11
4.1. Normativa española y colombiana sobre el teletrabajo antes y después de la pandemia, resaltando sus similitudes y diferencias.	11
4.1.1. Colombia	11
4.1.2. España.....	14
4.2. Regulaciones en ambos países han abordado aspectos como la desconexión digital, la protección de datos y la seguridad en el trabajo remoto.	16
4.2.1. <i>Desconexión digital en el teletrabajo</i>	17
4.2.2. <i>Protección de datos en el teletrabajo</i>	17
4.2.3. <i>Seguridad en el trabajo remoto</i>	18
4.3. Identificar los retos y oportunidades que enfrenta cada país en la consolidación del teletrabajo como una modalidad estable y regulada en el ámbito laboral.	21
4.3.1. <i>Infraestructura tecnológica y brecha digital</i>	21
4.3.2. <i>Adaptación normativa y supervisión del cumplimiento</i>	22
4.3.3. <i>Cultura organizacional y resistencia al cambio</i>	23
5. CONCLUSIONES.....	24
BIBLIOGRAFÍA	26

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1 Comparativa del marco normativo sobre desconexión digital, protección de datos y seguridad en el teletrabajo.....	19
---	----

1. INTRODUCCIÓN

La digitalización ha transformado de manera significativa el entorno laboral, impulsando modalidades de trabajo a distancia que han requerido una adaptación normativa acorde con las nuevas realidades del mercado laboral (Mina, 2022). En este contexto, el teletrabajo se ha convertido en una práctica extendida que demanda regulaciones específicas para garantizar la protección de los derechos laborales y la adecuada implementación de esta forma de empleo (Oficina Internacional del Trabajo, 2020). Tanto en España como en Colombia, la evolución de la legislación en esta materia ha sido un proceso de ajuste constante, particularmente tras la pandemia de COVID-19, cuando la urgencia de adoptar esta modalidad exigió respuestas normativas rápidas y eficientes.

En el ámbito jurídico, el teletrabajo ha sido definido y regulado de manera formal en ambos países. En Colombia, la Ley 1221 de 2008 establece que el teletrabajo es una forma de organización laboral en la que las actividades remuneradas o la prestación de servicios se realizan a través del uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), sin que sea necesaria la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. En España, el teletrabajo ha evolucionado como una opción laboral consolidada tras la pandemia, con una normativa que busca equilibrar los derechos y deberes de empleadores y empleados, destacando el derecho a la desconexión digital y la flexibilidad laboral. Sin embargo, persisten resistencias por parte de algunas empresas, que continúan promoviendo el retorno a la presencialidad, a pesar de la evidencia sobre los beneficios del trabajo remoto (Xedega, 2024).

En el caso de España, la regulación del teletrabajo ha estado influenciada por las directrices de la Unión Europea, que han orientado el diseño de medidas de protección para los trabajadores remotos. La Ley 10/2021 de trabajo a distancia estableció lineamientos sobre la voluntariedad de esta modalidad, los derechos y deberes de las partes y la necesidad de garantizar condiciones laborales equitativas. Por su parte, Colombia promulgó la Ley 1221 de 2008, posteriormente complementada por la Ley 2088 de 2021, con el fin de regular el teletrabajo y el trabajo en casa, asegurando que se respeten los principios de equidad y protección de los derechos de los trabajadores en entornos digitales.

El análisis comparado de ambas legislaciones permite identificar similitudes y diferencias en la manera en que estos países han abordado los desafíos del teletrabajo. Aspectos como la desconexión digital, la seguridad y salud en el trabajo remoto, la protección de datos y la responsabilidad de las empresas en la provisión de herramientas y recursos tecnológicos son temas clave que requieren una revisión crítica. Comprender cómo estas regulaciones han

evolucionado y los obstáculos que persisten contribuirá a una mejor evaluación de su impacto en el ámbito laboral.

Para Silva y Pavón (2022), el teletrabajo presenta una serie de características fundamentales que han influido en su regulación. Su implementación implica la necesidad de definir condiciones laborales que garanticen la igualdad de derechos entre quienes trabajan de manera remota y quienes lo hacen de manera presencial. Además, la flexibilidad horaria y la autonomía en la gestión del tiempo han sido elementos centrales en las legislaciones adoptadas, generando debates sobre la protección de la jornada laboral y la delimitación entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso.

Entre las principales causas que motivaron la expansión del teletrabajo, la pandemia de COVID-19 desempeñó un papel determinante al obligar a las empresas y entidades gubernamentales a adoptar de manera acelerada esta modalidad. Sin embargo, más allá de la contingencia sanitaria, otros factores han incidido en su consolidación, como el avance de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), la necesidad de reducir costos operativos y la creciente demanda de modelos de trabajo más flexibles que permitan una mayor conciliación entre la vida laboral y personal (Camacho, 2021).

En este sentido, uno de los desafíos más relevantes que enfrentan los ordenamientos jurídicos es la adaptación de sus regulaciones a las nuevas dinámicas laborales sin afectar los derechos fundamentales de los trabajadores. La falta de normativas claras en algunos aspectos, como la responsabilidad empresarial en el suministro de herramientas de trabajo o la fiscalización del cumplimiento de las condiciones laborales, ha generado incertidumbre tanto para empleadores como para empleados.

Para el desarrollo de esta investigación se aplicará una metodología de análisis documental, basada en la revisión de fuentes normativas, doctrinales y jurisprudenciales. Se examinará la evolución histórica del teletrabajo en ambos países, así como los cambios introducidos en la legislación tras la pandemia. A través de un enfoque comparado, se identificarán puntos de convergencia y divergencia en la regulación del teletrabajo en España y Colombia.

Además, se empleará un análisis crítico que permita evaluar los efectos de la normativa vigente sobre los derechos laborales, así como las oportunidades y desafíos que persisten en la consolidación de esta modalidad de empleo. La combinación de estos enfoques permitirá ofrecer una visión integral del impacto de la digitalización en la regulación del teletrabajo en ambos países.

2. PROBLEMÁTICA

2.1. Planteamiento del Problema

Según el Departamento Nacional de Planeación (2021), la digitalización ha transformado las formas tradicionales de organización laboral, impulsando el teletrabajo como una alternativa viable para garantizar la continuidad de las actividades productivas. En Colombia y España, esta modalidad de trabajo ha sido objeto de regulaciones concretas que han evolucionado con el tiempo, especialmente tras la pandemia de COVID-19, que aceleró su implementación a nivel global. Sin embargo, a pesar de los avances normativos, persisten desafíos en la garantía de los derechos laborales y en la consolidación del teletrabajo como una modalidad estable dentro de los marcos regulatorios de ambos países (Contreras, 2023).

En Colombia, la regulación del teletrabajo comenzó con la Ley 1221 de 2008, que estableció lineamientos generales para su implementación y promoción en el sector público y privado. No obstante, hasta 2018, solo se registraban 122.000 teletrabajadores en el país, lo que evidenciaba una baja adopción de esta modalidad (Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, 2018). La pandemia obligó a una aceleración sin precedentes del teletrabajo, generando nuevas regulaciones como la Ley 2088 de 2021, que reguló el trabajo en casa como una opción transitoria, diferenciándolo del teletrabajo formalmente regulado. Esta rápida transición expuso deficiencias estructurales en la implementación de esta modalidad, afectando aspectos como la protección de los derechos laborales, la seguridad en el trabajo remoto y el acceso equitativo a las herramientas tecnológicas necesarias.

En España, la regulación del teletrabajo evolucionó en el marco de las directrices de la Unión Europea. Antes de la pandemia, esta modalidad laboral no estaba completamente normada, pero la crisis sanitaria impulsó la aprobación de la Ley 10/2021, que estableció criterios claros sobre la voluntariedad del teletrabajo, la provisión de herramientas por parte del empleador y el derecho a la desconexión digital. Sin embargo, la implementación de esta normativa ha encontrado resistencia en diversos sectores empresariales, lo que ha generado desigualdades en la aplicación efectiva de sus disposiciones (Fernández, 2024).

Según Jurado et al., (2024), a pesar de los avances en ambos países, el teletrabajo presenta desafíos significativos en la garantía de los derechos laborales. Uno de los principales problemas es la delimitación entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal. La digitalización ha facilitado la conectividad constante, lo que ha llevado a una sobrecarga laboral y a la dificultad para ejercer el derecho a la desconexión digital.

La ISO 45001 (2024), otro aspecto crucial es la seguridad y salud en el trabajo remoto. La implementación del teletrabajo sin una planificación adecuada ha generado problemas

ergonómicos, psicológicos y sociales. En España, la Ley 10/2021 establece que las empresas deben garantizar las condiciones de salud y seguridad de sus trabajadores a distancia, pero en la práctica, muchas empresas no han implementado medidas efectivas para cumplir con esta obligación. En Colombia, la regulación del teletrabajo incluye disposiciones sobre la seguridad laboral, pero su aplicación efectiva se ve limitada por la falta de mecanismos de control y supervisión.

Además, la brecha digital representa un obstáculo para la equidad en el acceso al teletrabajo. En Colombia, las diferencias en conectividad entre zonas urbanas y rurales han generado una disparidad en las oportunidades de teletrabajo, limitando su acceso a aquellos trabajadores que no cuentan con infraestructura tecnológica adecuada. En España, aunque el acceso a la conectividad es más homogéneo, persisten desigualdades en la dotación de herramientas y formación digital, especialmente en sectores con menor capacitación tecnológica (MinTic, 2024).

El impacto del teletrabajo en la productividad y bienestar de los trabajadores también ha sido objeto de análisis. Mientras que algunos estudios sugieren que el teletrabajo ha mejorado la eficiencia y redujo costos operativos, otros indican que ha aumentado los niveles de estrés y ha dificultado la colaboración entre equipos (Acosta, 2018). En Colombia, un estudio de la PGN reveló que, aunque los empleados percibieron un incremento en su productividad, también manifestaron dificultades en la gestión del tiempo y la comunicación con sus superiores. En España, la resistencia de algunas empresas a consolidar el teletrabajo como una opción permanente refleja las dificultades para equilibrar los beneficios de esta modalidad con las exigencias operativas de cada sector (Mejía & Betancur, 2023).

Finalmente, la falta de estandarización en la implementación del teletrabajo es otro problema clave. A pesar de los marcos regulatorios existentes, la aplicación del teletrabajo varía según la empresa, el sector económico y el país. En Colombia, empresas han implementado el teletrabajo de manera informal, sin cumplir con las disposiciones legales establecidas en la Ley 1221 de 2008 y la Ley 2088 de 2021 (MinTic, 2022). En España, aunque la Ley 10/2021 establece un marco legal sólido, su cumplimiento aún enfrenta desafíos en la supervisión y regulación de su aplicación efectiva.

2.2.Pregunta de investigación

¿Cómo ha evolucionado la regulación del teletrabajo en España y Colombia tras la pandemia y qué desafíos persisten en la garantía de los derechos laborales en ambas legislaciones?

3. OBJETIVO

3.1.Objetivo general

Analizar la evolución del teletrabajo en España y Colombia tras la pandemia, identificando los cambios normativos, los impactos en la protección de los derechos laborales y los desafíos que persisten en ambas legislaciones.

3.2.Objetivos específicos

- Examinar la normativa española y colombiana sobre el teletrabajo antes y después de la pandemia, resaltando sus similitudes y diferencias.
- Comparar cómo las regulaciones en ambos países han abordado aspectos como la desconexión digital, la protección de datos y la seguridad en el trabajo remoto.
- Identificar los retos y oportunidades que enfrenta cada país en la consolidación del teletrabajo como una modalidad estable y regulada en el ámbito laboral.

4. RESULTADOS

4.1. Normativa española y colombiana sobre el teletrabajo antes y después de la pandemia, resaltando sus similitudes y diferencias.

El estudio comparativo de la normativa sobre el teletrabajo en España y Colombia antes y después de la pandemia de COVID-19 permite analizar la evolución de los marcos regulatorios en ambos países, identificando sus similitudes y diferencias. A pesar de que tanto España como Colombia habían incorporado regulaciones previas sobre el trabajo remoto, la crisis sanitaria global obligó a ambos sistemas jurídicos a adaptarse con rapidez para garantizar la continuidad laboral. En este contexto, se observa que mientras España avanzaba en la consolidación de una normativa específica con la Ley 10/2021 de Trabajo a Distancia, en Colombia se implementaba la Ley 2088 de 2021, la cual introdujo el concepto de trabajo en casa como una modalidad diferenciada del teletrabajo tradicional. El presente análisis examina estos desarrollos normativos, su impacto en el mercado laboral y la manera en que cada país enfrentó los desafíos derivados de la transformación digital acelerada.

4.1.1. Colombia

El teletrabajo en Colombia ha tenido un desarrollo normativo progresivo desde su reconocimiento formal en el año 2008 con la promulgación de la Ley 1221. Esta legislación desarrolló las bases para la regulación de una modalidad laboral que buscaba promover el empleo a través del uso de tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Sin embargo, la aplicación efectiva del teletrabajo en el país fue limitada durante sus primeros años, siendo adoptada principalmente por empresas privadas con visión innovadora (MinTic, 2021).

El Decreto 884 de 2012 reglamentó esta ley, proporcionando lineamientos más claros para la implementación del teletrabajo tanto en el sector público como en el privado. Entre sus disposiciones más relevantes, desarrollaron la obligatoriedad de formalizar los contratos bajo esta modalidad, garantizando derechos laborales y asignando responsabilidades a los trabajos en materia de seguridad y salud en el trabajo. No obstante, el teletrabajo siguió siendo una opción marginal en el mercado laboral colombiano, debido a la falta de incentivos y la resistencia cultural al cambio en la gestión laboral.

En el año 2015, el Decreto 1072 consolidó la normatividad relacionada con el teletrabajo dentro del marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Esta normativa exige que los trabajadores desarrollen políticas internas de teletrabajo, aseguran condiciones adecuadas de ergonomía y proporcionen capacitación a los trabajadores en el uso de las herramientas tecnológicas necesarias para desempeñar sus funciones. Sin embargo, a

pesar de estos avances, su adopción seguía siendo limitada y no alcanzaba una penetración significativa en las empresas e instituciones públicas (Decreto 1072, 2015).

Para el año 2019, la Circular 027 del Ministerio del Trabajo introdujo precisiones adicionales sobre la implementación del teletrabajo, exigiendo que la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) realice una visita previa antes de la concesión de esta modalidad a los trabajadores. Esta exigencia, aunque buscaba garantizar condiciones de seguridad adecuadas, se convirtió en una barrera burocrática que desincentivó la expansión del teletrabajo en muchas empresas (Circular 0027, 2019).

Con la llegada de la pandemia por COVID-19 en 2020, el teletrabajo dejó de ser una alternativa y se convirtió en una necesidad imperante para garantizar la continuidad operativa de las empresas y entidades públicas. En respuesta a esta situación, el Gobierno colombiano expidió la Ley 2088 de 2021, la cual inició el trabajo en casa como una modalidad diferente al teletrabajo tradicional. A diferencia de este último, el trabajo en casa no requiere una formalización contractual previa ni la adopción de políticas internas específicas, facilitando su implementación inmediata durante la emergencia sanitaria.

La crisis sanitaria también llevó a la expedición del Decreto 771 de 2020, el cual desarrolló un auxilio de conectividad digital para los trabajadores que devengaran hasta dos salarios mínimos y desempeñaran sus labores de manera remota. Esta medida buscó garantizar la equidad en el acceso a los recursos tecnológicos necesarios para el teletrabajo, pero evidencia una brecha significativa en la infraestructura tecnológica del país.

En paralelo, el teletrabajo experimentó un crecimiento exponencial en Colombia. Según el sexto Estudio de Percepción y Penetración del Teletrabajo realizado por el Ministerio de las TIC en 2021, el número de teletrabajadores en el país alcanzó los 209.000, evidenciando un aumento considerable en comparación con los 122.000 registrados en 2018. Además, la adopción del teletrabajo en entidades colombianas creció en un 41% con respecto a 2019, cuando la penetración era del 38% (MinTic, 2022).

El Decreto 1227 de 2022 introdujo modificaciones clave para la regulación del teletrabajo, eliminando algunos obstáculos normativos que habían dificultado su implementación. Entre sus principales cambios, eliminó la exigencia de la visita presencial previa para autorizar el teletrabajo, permitiendo que esto pudiera realizarse de manera virtual o presencial según lo acordaran las partes involucradas. Asimismo, descubrieron la obligatoriedad de que los trabajadores reportaran al Ministerio del Trabajo el número de teletrabajadores bajo su responsabilidad.

Otro avance normativo relevante fue la promulgación de la Ley 2191 de 2022, conocida como la Ley de Desconexión Laboral. Esta legislación busca proteger el derecho de los trabajadores a no ser contactados fuera de su jornada laboral, garantizando su derecho al descanso y evitando abusos por parte de los trabajadores. En el contexto del teletrabajo, esta ley adquiere especial relevancia, ya que el uso de herramientas digitales puede generar la percepción de disponibilidad constante por parte del trabajador.

El estudio del teletrabajo en Colombia revela que existen tres modalidades principales: autónomo, suplementario y móvil. La modalidad más utilizada tras la pandemia fue el teletrabajo suplementario, en el cual los empleados alternan entre días de trabajo en la oficina y días de trabajo remoto. Según el sexto Estudio de Penetración y Percepción del Teletrabajo, el 80% de los teletrabajadores en Colombia adoptarán esta modalidad a partir de 2021 (MinTic, 2021).

Otro desafío importante es la regulación de la seguridad y salud en el trabajo en el contexto del teletrabajo. Aunque la normativa exige que los empleadores implementen estrategias para la prevención de riesgos laborales, la supervisión efectiva de las condiciones de trabajo en los domicilios de los empleados sigue siendo una tarea compleja. Esto ha generado preocupaciones sobre el aumento del estrés laboral y los riesgos ergonómicos asociados al trabajo remoto.

En términos de impacto laboral, el teletrabajo ha mostrado beneficios como la reducción de tiempos de desplazamiento, el incremento de la productividad y la flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo. No obstante, también ha generado nuevas problemáticas, como la sensación de aislamiento de los trabajadores y la dificultad para establecer límites entre la vida laboral y personal (Oficina Internacional del Trabajo, 2020).

Para Puentes et al., (2024), las empresas han tenido que adaptar sus estructuras organizacionales para facilitar la gestión del teletrabajo. La adopción de plataformas digitales de comunicación y gestión de proyectos se ha convertido en una necesidad ineludible para garantizar la coordinación eficiente de los equipos de trabajo. Sin embargo, la falta de capacitación en herramientas digitales sigue siendo un obstáculo en algunas organizaciones.

Desde el punto de vista gubernamental, el fortalecimiento de la regulación del teletrabajo ha sido una prioridad en los últimos años. La implementación de políticas públicas que fomenten su adopción y garanticen la equidad en su acceso será clave para su consolidación como una modalidad laboral estable en el país.

4.1.2. España

El teletrabajo en España ha sido una modalidad laboral cuyo reconocimiento y regulación han evolucionado a lo largo del tiempo, en gran parte debido a la influencia de normativas europeas y cambios en las dinámicas laborales globales. Sin embargo, antes de la pandemia de COVID-19, su regulación era limitada y se encontraba dispersa en diferentes marcos normativos. La crisis sanitaria aceleró la necesidad de establecer una legislación más clara y estructurada para garantizar la seguridad jurídica tanto para empleadores como para trabajadores (Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad [ONTSI], 2022).

Desde la promulgación del Estatuto de los Trabajadores en 1980, el ordenamiento jurídico español contemplaba en su artículo 13 la figura del trabajo a domicilio, una modalidad que habitualmente se asociaba a actividades manuales y artesanales de baja remuneración. No obstante, este concepto difería significativamente del teletrabajo tal como se entiende en la actualidad, ya que carecía del componente tecnológico y de flexibilidad que caracterizan a las nuevas formas de empleo a distancia (Laver, 2020).

El Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (AMET), suscrito en 2002 por los principales agentes sociales de la Unión Europea, representó un punto de inflexión en la concepción del teletrabajo en España. Dicho acuerdo promovió la adaptación de esta modalidad laboral en los distintos países miembros, estableciendo principios como la voluntariedad, la igualdad de derechos entre trabajadores presenciales y remotos, y la necesidad de regulación de aspectos como la protección de datos y la prevención de riesgos laborales.

A partir de la firma de AMET, el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2003 (ANC) introdujo en España criterios básicos para la implantación del teletrabajo, aunque su aplicación efectiva fue limitada. Pocos convenios colectivos incorporan normativas específicas sobre esta modalidad, siendo el XIV Convenio Colectivo General de la Industria Química de 2004 uno de los primeros en definir detalladamente el teletrabajo y establecer su carácter voluntario y reversible (Ministerio de trabajo y asuntos sociales, 2003).

La reforma laboral de 2012, impulsada por el Real Decreto-Ley 3/2012 y posteriormente refrendada por la Ley 3/2012, introdujo el concepto de trabajo a distancia como una evolución del antiguo trabajo a domicilio. Sin embargo, esta reforma fue criticada por la doctrina jurídica, ya que se limitó a modificar superficialmente la regulación previa sin establecer una distinción clara entre el trabajo a domicilio tradicional y el teletrabajo basado en el uso de TIC. (Real Decreto-Ley 3, 2016)

Antes de la pandemia, el teletrabajo en España tenía una penetración relativamente baja en comparación con otros países europeos. Según datos del Instituto Nacional de Estadística

(INE), en 2019 solo el 4,8% de los trabajadores realizaban su trabajo de forma remota de manera habitual, mientras que un 3,5% lo hacía ocasionalmente. Estas cifras estaban muy por debajo de la media de la Unión Europea, que se situaba en un 9,9% (Instituto Nacional Estadística [INE], 2024).

La pandemia de COVID-19 supuso un punto de inflexión en la implementación del teletrabajo en España. Con la declaración del estado de alarma mediante el Real Decreto 463/2020, el teletrabajo se convirtió en una herramienta clave para garantizar la continuidad de las actividades económicas y reducir la movilidad de la población. En este contexto, el Real Decreto-Ley 8/2020 estableció el carácter preferente del trabajo a distancia, siempre que fuera técnica y razonablemente posible (Burriel, 2023).

El artículo 5 del Real Decreto-Ley 8/2020 permitió que las empresas eximieran la obligación de realizar evaluaciones de riesgos laborales in situ, sustituyéndolas por autoevaluaciones voluntarias por parte de los trabajadores. No obstante, esta disposición generó inseguridad jurídica, ya que no establecía criterios claros sobre la aplicabilidad del teletrabajo ni mecanismos de supervisión adecuados (Real Decreto-Ley 8, 2020).

La crisis sanitaria evidencia la falta de preparación de España para una transición masiva al teletrabajo. Según la encuesta realizada por Eurofound en 2020, el 74,5% de los trabajadores españoles nunca había trabajado desde casa antes de la pandemia, lo que situaba a España entre los países de la UE con menor experiencia en teletrabajo. No obstante, durante el confinamiento, el porcentaje de empresas que implementaron esta modalidad pasó del 14,8% al 48,8% (ONTSI, 2022, p.4).

A medida que la situación sanitaria se estabilizó, el teletrabajo comenzó a disminuir en España. Según datos del INE, la media de horas semanales de teletrabajo en el verano de 2020 era de 16,7 horas, pero en la primavera de 2021 descendió a 15 horas. A diferencia de otros países como Portugal y Francia, que implementaron legislaciones para mantener el teletrabajo obligatorio en ciertos sectores, en España su aplicación quedó sujeta a acuerdos individuales y colectivos (ONTSI, 2022, p.7).

Ante la necesidad de establecer un marco normativo más sólido, el Gobierno español aprobó en julio de 2021 la Ley 10/2021 de Trabajo a Distancia. Esta normativa define con mayor precisión los derechos y obligaciones de trabajadores y empleadores, estableciendo condiciones específicas para su implementación y garantizando la igualdad de derechos entre teletrabajadores y empleados presenciales.

Uno de los aspectos clave de la Ley 10/2021 es el reconocimiento del derecho a la desconexión digital. Esta disposición busca evitar que los trabajadores sean contactados fuera

de su jornada laboral, protegiendo su derecho al descanso y la conciliación entre la vida personal y profesional. Asimismo, la ley exige que las empresas proporcionen los medios tecnológicos necesarios para el desempeño del teletrabajo sin trasladar los costos al trabajador.

Otro aspecto fundamental de la Ley 10/2021 es la regulación de la prevención de riesgos laborales en el teletrabajo. La normativa obliga a las empresas a evaluar los riesgos ergonómicos y psicosociales asociados al trabajo remoto, implementando medidas para prevenir el aislamiento y el estrés laboral. También se establece que las empresas deben garantizar la formación continua de los teletrabajadores en el uso de herramientas digitales.

El impacto del teletrabajo en España ha sido significativo en términos de productividad y reducción de costos operativos. Muchas empresas han mantenido modelos híbridos de trabajo, combinando jornadas presenciales con trabajo remoto. Según estudios realizados por Eurofound, el teletrabajo ha mejorado la eficiencia en ciertos sectores, aunque también ha generado desafíos en términos de supervisión y cohesión organizacional.

En términos comparativos, España aún presenta una menor tasa de teletrabajo en comparación con otros países europeos. Mientras que en España el porcentaje medio de teletrabajo en la primavera de 2021 era del 35,6%, en Portugal y Francia superaba el 45%. Esto indica que, si bien la normativa ha avanzado, la adopción del teletrabajo sigue dependiendo de factores culturales y organizacionales.

En conclusión, la evolución del teletrabajo en España ha pasado de ser una opción marginal para convertirse en una modalidad laboral fundamental tras la pandemia. La regulación ha avanzado significativamente con la Ley 10/2021, proporcionando un marco jurídico más sólido y garantizando la protección de los derechos de los teletrabajadores. Sin embargo, persisten desafíos en su implementación efectiva, especialmente en términos de equidad en el acceso a recursos tecnológicos y la consolidación de una cultura laboral orientada al teletrabajo.

4.2. Regulaciones en ambos países han abordado aspectos como la desconexión digital, la protección de datos y la seguridad en el trabajo remoto.

La regulación del teletrabajo en España y Colombia ha experimentado cambios significativos en los últimos años, especialmente en lo concerniente a la desconexión digital, la protección de datos y la seguridad en el trabajo remoto. Estas áreas han cobrado una importancia crucial con la consolidación del teletrabajo como una modalidad laboral estable, impulsada en gran medida por la pandemia de COVID-19. Aunque ambos países han desarrollado marcos normativos específicos para abordar estos aspectos, existen diferencias notables en la forma en

que se han regulado, reflejando enfoques diversos en la protección de los derechos laborales y la adaptación a las nuevas realidades digitales.

4.2.1. Desconexión digital en el teletrabajo

Uno de los desafíos más relevantes del teletrabajo es la delimitación entre la jornada laboral y el tiempo de descanso. La conectividad constante ha generado riesgos de sobrecarga laboral y afectaciones en la salud mental de los trabajadores. En este sentido, España y Colombia han implementado normativas específicas para garantizar el derecho a la desconexión digital, aunque con enfoques distintos en su aplicación.

En el caso de España, la Ley 10/2021 de trabajo a distancia establece en su artículo 18 el derecho de los trabajadores a no responder comunicaciones fuera del horario laboral. Este derecho es obligatorio para todas las empresas que implementan el teletrabajo y debe estar contemplado en los acuerdos colectivos. Asimismo, se exige la adopción de políticas internas para garantizar su cumplimiento y prevenir el abuso de los medios digitales de comunicación laboral (Real Decreto- Ley 10, 2021).

Por su parte, en Colombia, la Ley 2191 de 2022, conocida como la Ley de Desconexión Laboral, establece lineamientos similares, aplicando tanto al sector público como al privado. Sin embargo, su aplicación ha sido más flexible, ya que permite excepciones en situaciones de fuerza mayor o cuando los trabajadores ocupan cargos de dirección y confianza (Ley 2191, 2022). Esta normativa busca evitar la disponibilidad permanente de los empleados, promoviendo un equilibrio entre la vida laboral y personal, pero su efectividad depende en gran medida de la fiscalización y de la cultura organizacional de cada empresa.

A pesar de los avances normativos en ambos países, la implementación efectiva de la desconexión digital sigue siendo un desafío. La cultura del "siempre disponible" persiste en muchas organizaciones, lo que dificulta la adopción de prácticas que garantizan el derecho al descanso de los trabajadores. En este sentido, la supervisión del cumplimiento de estas normas y la concienciación empresarial resultan fundamentales para consolidar una verdadera desconexión digital.

4.2.2. Protección de datos en el teletrabajo

El teletrabajo implica el manejo de información sensible desde ubicaciones remotas, lo que ha generado preocupaciones sobre la protección de datos y la ciberseguridad. España y Colombia han desarrollado normativas específicas para garantizar la seguridad de la información en el ámbito laboral, aunque con diferencias en su alcance y aplicación.

En España, la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales establece disposiciones sobre el uso de herramientas digitales en el entorno laboral, garantizando la privacidad de los empleados. Esta normativa exige que las empresas implementen protocolos de seguridad informática y respeten la privacidad de las comunicaciones de los trabajadores (Ley Orgánica 3, 2018).

Colombia, por su parte, cuenta con la Ley Estatutaria 1581 de 2012, que regula el tratamiento de datos personales en diversos ámbitos, incluido el laboral. Esta ley exige que las empresas adopten medidas para proteger la información de los empleados y clientes, pero no establece disposiciones específicas para el teletrabajo. No fue sino hasta la pandemia que se reconoció la necesidad de fortalecer la regulación en este aspecto, y se incorporaron lineamientos adicionales en la Ley 2088 de 2021 sobre trabajo en casa, exigiendo la protección de la información transmitida en entornos digitales (Ley 2088, 2022).

Una diferencia clave entre ambos países radica en la supervisión del cumplimiento de estas normativas. Mientras que España cuenta con la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) para garantizar la aplicación de la Ley Orgánica 3/2018, en Colombia la vigilancia de la protección de datos recae en la Superintendencia de Industria y Comercio (SIC), pero con menos mecanismos específicos para el control en el ámbito del teletrabajo. Esta diferencia ha llevado a que en España la aplicación de normativas sobre privacidad laboral sea más estricta en comparación con Colombia.

4.2.3. Seguridad en el trabajo remoto

La seguridad y salud en el teletrabajo ha sido otro aspecto central en la regulación de esta modalidad. El trabajo a distancia puede generar riesgos ergonómicos, psicosociales y de seguridad laboral que deben ser abordados por la normativa de cada país.

En España, la Ley 10/2021 establece que las empresas deben garantizar condiciones adecuadas de seguridad para los teletrabajadores, incluyendo la evaluación de riesgos ergonómicos y psicosociales. Además, se exige que los empleadores proporcionen los medios necesarios para que los trabajadores puedan desarrollar sus funciones en condiciones seguras (Ley 10/2021).

Colombia, por su parte, ha abordado la seguridad en el teletrabajo a través del Decreto 1072 de 2015 y el Decreto 1227 de 2022. Estas normativas exigen al empleador la inclusión de los teletrabajadores en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y la realización de las evaluaciones propias del sistema de riesgos en los domicilios de los empleados. Sin embargo, en la práctica, la supervisión de estas medidas ha sido un desafío, ya

que las inspecciones en los hogares de los trabajadores presentan dificultades para su implementación (Decreto 1072, 2015; Decreto 1227, 2022).

Una de las diferencias clave entre ambos países es que en España se han implementado sanciones más estrictas para las empresas que no cumplan con las disposiciones de seguridad en el teletrabajo. En contraste, en Colombia, la regulación se basa en la autorregulación empresarial y en la supervisión de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), lo que ha generado una aplicación desigual de la normativa.

Otro aspecto relevante es la salud mental en el teletrabajo. En España, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) ha emitido recomendaciones sobre la prevención del estrés laboral y la fatiga digital, promoviendo prácticas de bienestar para los teletrabajadores. En Colombia, el Ministerio de Trabajo ha desarrollado guías para la gestión de riesgos psicosociales en el teletrabajo, pero su aplicación efectiva sigue siendo limitada.

A pesar de las regulaciones existentes, el teletrabajo sigue presentando desafíos en términos de seguridad laboral en ambos países. La falta de adecuación de los espacios de trabajo en los hogares, la falta de supervisión sobre las condiciones ergonómicas y el aumento del estrés laboral son problemáticas que requieren una mayor atención en las políticas públicas y empresariales.

Tabla 1 *Comparativa del marco normativo sobre desconexión digital, protección de datos y seguridad en el teletrabajo.*

País	Año	Norma	Relevancia de la Norma
			Tratado que promueve la justicia social y condiciones laborales dignas.
	1919	Constitución de la Organización Internacional del Trabajo	
	1991	Constitución Política de Colombia	Reconoce el derecho al trabajo en condiciones justas y dignas.
	2008	Ley 1221 de 2008	Primera normativa que regula el teletrabajo, estableciendo derechos y responsabilidades.
Colombia	2012	Decreto 884 de 2012	Reglamenta la Ley 1221 y especifica aspectos operativos del teletrabajo.

País	Año	Norma	Relevancia de la Norma
	2021	Ley 2088 de 2021	Regula el trabajo en casa como una modalidad temporal con menos requisitos.
	2022	Decreto 1227 de 2022	Modifica y amplía las disposiciones del teletrabajo en Colombia.
	1919	Constitución de la Organización Internacional del Trabajo	Promueve condiciones laborales justas y la superación de la pobreza.
	1978	Constitución Política Española	Reconoce el derecho al trabajo, salario justo y no discriminación.
	2012	Real Decreto-Ley 3 de 2012	Introduce el concepto de trabajo a distancia en la legislación laboral.
	2018	Ley Orgánica 3/2018	Regula la protección de datos y el derecho a la desconexión digital.
	2020	Real Decreto-Ley 28/2020	Establece derechos mínimos para el teletrabajo en la Unión Europea.
España	2021	Ley 10/2021	Define el teletrabajo, el derecho a la desconexión y la compensación de gastos.

Fuente: Elaboración propia (2025).

El análisis comparativo demuestra que tanto España como Colombia han desarrollado normativas para regular la desconexión digital, la protección de datos y la seguridad en el teletrabajo, aunque con enfoques diferenciados. A pesar de los avances, persisten desafíos en la implementación efectiva de estas normativas, lo que evidencia la necesidad de fortalecer las estrategias de supervisión y concienciación sobre los derechos de los teletrabajadores en ambos países.

4.3. Identificar los retos y oportunidades que enfrenta cada país en la consolidación del teletrabajo como una modalidad estable y regulada en el ámbito laboral.

El teletrabajo ha experimentado un crecimiento significativo en los últimos años, impulsado en gran medida por la digitalización y las necesidades laborales derivadas de la pandemia de COVID-19. Sin embargo, su consolidación como una modalidad estable y regulada en el ámbito laboral presenta desafíos y oportunidades para España y Colombia. La implementación efectiva del teletrabajo requiere superar barreras estructurales, normativas y culturales que aún persisten en ambos países. Al mismo tiempo, esta modalidad ofrece ventajas en términos de flexibilidad laboral, productividad y conciliación entre la vida personal y profesional.

4.3.1. Infraestructura tecnológica y brecha digital

Uno de los mayores desafíos en la consolidación del teletrabajo es la disponibilidad de infraestructura tecnológica adecuada y el acceso equitativo a las herramientas digitales necesarias para su implementación. En España, la conectividad a internet es relativamente homogénea en las principales ciudades, pero aún existen brechas significativas en regiones rurales y zonas con menor acceso a tecnología (ONTSI, 2022). En Colombia, la brecha digital es aún más pronunciada, con marcadas diferencias entre áreas urbanas y rurales, lo que limita las oportunidades de teletrabajo en ciertos sectores de la población (MinTic, 2022)

El acceso a internet de alta velocidad, equipos tecnológicos adecuados y plataformas digitales seguras son factores determinantes para el éxito del teletrabajo. Según el informe del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MinTic, 2022), solo el 56% de los hogares colombianos cuenta con acceso estable a internet, lo que dificulta la implementación del teletrabajo en regiones con infraestructura tecnológica deficiente. En contraste, España ha desarrollado estrategias para mejorar la conectividad, pero persisten desafíos en la modernización de infraestructuras tecnológicas en sectores estratégicos.

Otro aspecto clave es la capacitación digital de los trabajadores. La falta de formación en herramientas digitales se ha identificado como un obstáculo para la adopción del teletrabajo en ambos países. Las empresas deben invertir en el desarrollo de competencias digitales para garantizar que los empleados puedan desempeñar sus funciones de manera eficiente y segura en entornos virtuales.

A pesar de estos desafíos, la digitalización también representa una oportunidad para mejorar la eficiencia y competitividad de las empresas. La implementación de tecnologías como la inteligencia artificial, el análisis de datos y las plataformas colaborativas puede optimizar los procesos de trabajo remoto y fortalecer la productividad laboral. La consolidación del

teletrabajo dependerá de la capacidad de los gobiernos y el sector privado para cerrar la brecha digital y garantizar un acceso equitativo a las herramientas tecnológicas necesarias.

4.3.2. Adaptación normativa y supervisión del cumplimiento

El desarrollo normativo del teletrabajo en España y Colombia ha avanzado significativamente en los últimos años, pero aún persisten desafíos en la aplicación efectiva de las regulaciones existentes. La supervisión del cumplimiento de las normativas es fundamental para garantizar la protección de los derechos laborales de los teletrabajadores y la equidad en las condiciones de trabajo.

En España, la Ley 10/2021 ha proporcionado un marco normativo sólido que establece derechos y obligaciones claras para los trabajadores a distancia. Sin embargo, su implementación ha encontrado resistencia en algunos sectores empresariales, que argumentan dificultades para cumplir con los requisitos legales, como la compensación de gastos y la evaluación de riesgos laborales en los domicilios de los empleados (ONTSI, 2022). La supervisión efectiva del cumplimiento de esta normativa sigue siendo un desafío, ya que muchas empresas han adoptado el teletrabajo sin ajustarse completamente a las disposiciones legales.

En Colombia, la regulación del teletrabajo ha evolucionado con la Ley 1221 de 2008, la Ley 2088 de 2021 y el Decreto 1227 de 2022. Sin embargo, la falta de mecanismos de fiscalización ha generado una aplicación desigual de estas normativas. Muchas empresas han implementado el teletrabajo sin cumplir con los requisitos establecidos, lo que ha llevado a que algunos trabajadores no cuenten con las garantías necesarias en términos de seguridad laboral, acceso a herramientas digitales y compensación de costos asociados al teletrabajo (MinTic, 2022).

Un reto clave en ambos países es la necesidad de fortalecer los mecanismos de inspección laboral para garantizar el cumplimiento de las regulaciones. La adopción de sistemas de auditoría digital y la implementación de plataformas de seguimiento pueden contribuir a mejorar la fiscalización del teletrabajo. Asimismo, la creación de incentivos para las empresas que adopten buenas prácticas en la gestión del teletrabajo puede fomentar su consolidación como una modalidad laboral estable.

Desde una perspectiva de oportunidad, la adaptación normativa también puede generar beneficios en términos de competitividad y atracción de talento. Las empresas que adopten regulaciones claras y flexibles pueden mejorar su capacidad para atraer profesionales altamente

calificados, promoviendo un entorno laboral más dinámico y adaptado a las exigencias del mercado global.

4.3.3. Cultura organizacional y resistencia al cambio

La transformación del teletrabajo no solo implica cambios normativos y tecnológicos, sino también un ajuste en la cultura organizacional de las empresas y la mentalidad de los trabajadores. La resistencia al cambio se ha identificado como un obstáculo en la implementación efectiva del teletrabajo en España y Colombia.

En Colombia, la resistencia al teletrabajo también se ha manifestado en diversos sectores, especialmente en el ámbito público y en empresas con estructuras organizacionales tradicionales. La falta de confianza en la productividad del trabajador remoto y la ausencia de mecanismos adecuados de evaluación del desempeño han generado reticencias en la adopción de esta modalidad (MinTic, 2022). La gestión por resultados y la implementación de indicadores de desempeño pueden ser estrategias clave para superar esta resistencia y promover una cultura organizacional más orientada a la flexibilidad laboral.

Sin embargo, el teletrabajo también ofrece oportunidades en términos de bienestar laboral y conciliación entre la vida personal y profesional. Estudios han demostrado que el trabajo remoto puede mejorar la calidad de vida de los empleados al reducir los tiempos de desplazamiento y permitir una mayor autonomía en la gestión del tiempo de trabajo (Oficina Internacional del Trabajo, 2020). Las empresas que fomenten una cultura de confianza y flexibilidad pueden beneficiarse de un mayor compromiso y satisfacción laboral por parte de sus empleados.

Para lograr una transición efectiva hacia modelos de teletrabajo más sostenibles, es fundamental que las empresas adopten estrategias de comunicación y formación que promuevan una mentalidad orientada a la flexibilidad y la autogestión. La capacitación en habilidades digitales, la promoción del liderazgo remoto y la implementación de mecanismos de retroalimentación continua pueden contribuir a fortalecer la confianza en el teletrabajo como una opción viable y productiva.

5. CONCLUSIONES

El análisis de la normativa española y colombiana sobre el teletrabajo antes y después de la pandemia evidencia que, aunque ambos países contaban con regulaciones previas, la crisis sanitaria impulsó una evolución normativa significativa en sus marcos jurídicos. En España, la regulación del teletrabajo pasó de ser una disposición marginal en el Estatuto de los Trabajadores a una normativa más estructurada con la Ley 10/2021, la cual desarrolló principios fundamentales como la voluntariedad, la reversibilidad, el derecho a la desconexión digital y la equiparación de derechos con los trabajadores presenciales. En contraste, en Colombia, la Ley 2088 de 2021 permitió diferenciar el teletrabajo del trabajo en casa, facilitando su implementación sin los requisitos formales exigidos en la Ley 1221 de 2008 y sus decretos reglamentarios. Sin embargo, a pesar de estos avances, en ambos países persisten desafíos relacionados con la brecha digital, la infraestructura tecnológica y la adaptación de la cultura organizacional a modelos laborales más flexibles.

A nivel comparativo, España ha desarrollado un marco normativo más detallado y estructurado en torno al teletrabajo, mientras que en Colombia la regulación ha sido más fragmentada, alternando entre modelos de teletrabajo y trabajo en casa. No obstante, en ambos casos, las reformas impulsadas por la pandemia han permitido una mayor aceptación del trabajo remoto, evidenciando la necesidad de seguir fortaleciendo las garantías laborales y promoviendo políticas que faciliten la transición digital en el ámbito laboral. La consolidación de estas normativas dependerá de la capacidad de ambos países para garantizar condiciones equitativas de acceso al teletrabajo, así como de la evolución del mercado laboral en los próximos años.

El análisis comparativo entre España y Colombia en relación con la regulación del teletrabajo evidencia que ambos países han desarrollado marcos normativos para abordar la desconexión digital, la protección de datos y la seguridad en el trabajo remoto. Sin embargo, las diferencias en su aplicación muestran enfoques diversos en la gestión de los derechos laborales. España ha consolidado un marco jurídico más estructurado con la Ley 10/2021 y la Ley Orgánica 3/2018, garantizando una regulación clara sobre el derecho a la desconexión digital y la protección de datos en el ámbito laboral. En contraste, Colombia ha avanzado con normativas como la Ley 2191 de 2022 y la Ley 1581 de 2012, pero la supervisión de su cumplimiento sigue siendo un desafío, lo que ha generado una aplicación desigual de estas disposiciones. La falta de mecanismos de control efectivos en Colombia resalta la necesidad de fortalecer la vigilancia estatal y la concienciación en el sector empresarial para garantizar condiciones laborales equitativas en el teletrabajo.

En cuanto a la seguridad en el trabajo remoto, la normativa española ha establecido más exigentes para garantizar la salud y el bienestar de los teletrabajadores, imponiendo medidas estrictas para las empresas que incumplan con la normativa de prevención de riesgos laborales. En Colombia, aunque el Decreto 1072 de 2015 y el Decreto 1227 de 2022 han abordado la seguridad en el teletrabajo, la falta de inspección y la dependencia de la autorregulación empresarial han limitado su efectividad. Asimismo, ambos países enfrentan desafíos en la implementación de medidas para reducir los riesgos psicosociales y ergonómicos del teletrabajo, lo que subraya la importancia de fortalecer las políticas públicas y empresariales en este ámbito. A pesar de los avances normativos, la efectividad de estas regulaciones dependerá en gran medida del compromiso de las autoridades laborales y las empresas en la adopción de prácticas que garantizan el respeto a los derechos de los teletrabajadores.

Desde el punto de vista normativo, ambos países han avanzado en la regulación del teletrabajo, pero la supervisión de su cumplimiento sigue siendo un reto. La falta de fiscalización efectiva ha permitido que algunas empresas implementen el teletrabajo sin cumplir con las garantías laborales establecidas. Para superar estas barreras, es necesario fortalecer los mecanismos de inspección y promover incentivos para la adopción de buenas prácticas en la gestión del teletrabajo.

Finalmente, la resistencia cultural al cambio sigue siendo una barrera para la consolidación del teletrabajo en ambos países. La transformación hacia un modelo de trabajo más flexible requiere un cambio en la mentalidad de empleadores y trabajadores, promoviendo una gestión basada en resultados y una mayor confianza en el desempeño a distancia. Por lo cual la evolución del teletrabajo dependerá de la capacidad de las empresas y los gobiernos para superar estos desafíos y aprovechar las oportunidades que ofrece la digitalización en el ámbito laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- Acosta, A. (2018). *Teletrabajo y percepción de la productividad: Un análisis de la productividad laboral desde el punto de vista de los diversos actores del teletrabajo en una entidad del sector público en Antioquia-Colombia*. Medellín: Universidad de Antioquia.
https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/14436/1/AcostaAnderson_2018_TeletrabajoPercepcionProductividad.pdf
- Burriel, P. (2023). *El impacto del teletrabajo “forzoso” en España durante la pandemia de la Covid-19*.
https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/espana_burriel_noticias_cielo_n4_2021.pdf
- Camacho, J. (2021). El teletrabajo, la utilidad digital por la pandemia del COVID-19. *Revista latinoamericana de derecho social*(2), 125-155.
<https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2021.32.15312>
- Circular 0027. (12 de abril de 2019). *Trabajadores y empleadores del sector público y privado administradoras de riesgos laborales*. Ministerio del Trabajo:
https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/circular_mintra_0027_2019.htm
- Contreras, D. (2023). *Cambios en el derecho laboral tras la pandemia en el país*. Godoy Córdoba: <https://godoycordoba.com/cambios-en-el-derecho-laboral-tras-la-pandemia-en-el-pais/>
- Decreto 1072. (26 de mayo de 2015). *Esta versión incorpora las modificaciones introducidas al decreto único reglamentario del sector Trabajo a partir de la fecha de su expedición*. Presidencia de la República:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>
- Decreto 1227. (18 de julio de 2022). *Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9. y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo*. Presidencia de la República:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=190935>
- Decreto 771. (3 de junio de 2020). *Por el cual se dispone una medida para garantizar el acceso a servicios de conectividad en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional*. Presidencia de la República:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=127302>

- Departamento Nacional de Planeación. (marzo de 2021). *Modernización del Estado en época de pandemia Serie 3: Nuevas modalidades de trabajo en el Estado*. https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/ModernizacionEstado/EiP/S03_Nuevas_modalidades_de_trabajo.pdf
- Fernández, R. (18 de noviembre de 2024). *El teletrabajo en España - Datos estadísticos*. <https://es.statista.com/temas/8036/el-teletrabajo-en-espana/#topicOverview>
- Instituto Nacional Estadística [INE]. (2024). *El teletrabajo en España y la UE antes de la COVID-19*. https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE_C%2FPYSDetalleCifrasINE
- ISO 45001. (14 de febrero de 2024). *El teletrabajo y sus efectos en la salud y seguridad de los trabajadores*. <https://www.nueva-iso-45001.com/2024/02/el-teletrabajo-y-sus-efectos-en-la-salud-y-seguridad-de-los-trabajadores/>
- Jurado, I., López, J., & Portillo, A. (2024). *Evolución de los derechos laborales en el teletrabajo, trabajo remoto y trabajo en casa: Un análisis comparativo en países de Norte, Centro y Suramérica*. San Juan de Pasto : Universidad Mariana. <https://repositorio.umariana.edu.co/bitstream/handle/20.500.14112/28215/Derechos%20laborales%20Teletrabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Laver. (2 de septiembre de 2020). *La Regulación del Trabajo a Distancia se encuentra regulada en el art. 13 del Estatuto de los Trabajadores*. <https://www.laverconsultores.com/la-regulacion-del-trabajo-a-distancia-en-el-art-13-del-estatuto-de-los-trabajadores/>
- Ley 1221. (16 de julio de 2008). *Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones*. Congreso de Colombia: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=31431>
- Ley 2088. (12 de mayo de 2022). *Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones*. Congreso de Colombia: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=162970>
- Ley 2191. (6 de enero de 2022). *Por medio de la cual se regula la desconexión laboral*. Congreso de Colombia: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=177586>
- Ley Estatutaria 1581. (17 de octubre de 2012). *Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales*. Congreso de Colombia: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=49981>

- Ley Orgánica 3. (5 de diciembre de 2018). *De Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales*. Rey de España.
- Mejía, S., & Betancur, M. (2023). Teletrabajo: percepción en las empresas grandes y medianas del Quindío (Colombia). *Revista de Economía del Caribe*(30), 77-101. <https://doi.org/10.14482/ecoca.30.923.457>.
- Mina, T. (2022). Digitalización en el Mercado Laboral y sus Efectos Post Pandemia Digitization in the Labor Market and its Post-Pandemic Effects A digitalização no mercado de trabalho e seus efeitos pós-pandemia. *Polo del Conocimiento*, 7(5), 1630-1649. <https://doi.org/0000-0003-4947-9027>
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. (2018). *¿Cómo va la implementación del teletrabajo en Colombia?* <https://www.teletrabajo.gov.co/814/w3-article-80583.html>
- Ministerio de trabajo y asuntos sociales. (31 de enero de 2003). *RESOLUCIÓN de 31 de enero de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003 (ANC 2003)*. BOE 47 de 24/2/2003: https://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/D_AspectosNormativos/AcuerdosInterconfederales/contenidos/Acuerdo_2003.htm
- MinTic. (14 de junio de 2021). *Qué es el Teletrabajo y cuáles son sus modalidades*. <https://www.teletrabajo.gov.co/814/w3-article-75151.html>
- MinTic. (2022). *Sexto estudio de percepción y penetración en empresas privadas de Colombia*. https://www.teletrabajo.gov.co/814/articles-276348_recurso_1.pdf
- MinTic. (agosto de 2022). *Teletrabajo en Colombia, 14 años de evolución normativa*. Ley 1221 que lo reconoció como modalidad laboral: <https://teletrabajo.gov.co/814/w3-article-238484.html>
- MinTic. (22 de noviembre de 2024). *Colombia presentó iniciativas para cerrar la brecha digital en zonas rurales en el cierre de la 42 reunión del ComCitel*. <https://www.mintic.gov.co/portal/inicio/Sala-de-prensa/Noticias/398813:Colombia-presento-iniciativas-para-cerrar-la-brecha-digital-en-zonas-rurales-en-el-cierre-de-la-42-reunion-del-ComCitel>
- Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad [ONTSI]. (2022). El teletrabajo en España. Antes, durante y después de la pandemia. 1-16. <https://doi.org/10.30923/094-22-044-2>
- Oficina Internacional del Trabajo. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella – Guía práctica*. Oficina Internacional del Trabajo.

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_758007.pdf

- Puentes, S., Rico, J., Galvís, D., & Román, J. (2024). Teletrabajo en las empresas de servicios de telecomunicaciones en Santander - Colombia. *Revista De Ciencias Sociales*, 30, 612-629. <https://doi.org/10.31876/rcs.v30i.42863>
- Real Decreto- Ley 10. (09 de julio de 2021). *Trabajo a distancia*. Rey de España: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-11472>
- Real Decreto-Ley 3. (6 de julio de 2016). *de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*. Rey de España.
- Real Decreto-Ley 8. (18 de marzo de 2020). *De medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19*. Jefatura del Estado: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-3824>
- Silva, M., & Pavón, F. (2 de junio de 2022). *Teletrabajo: qué es y cómo está cambiando el mundo laboral*. <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/teletrabajo-que-es-y-como-esta-cambiando-el-mundo-laboral/>
- Xedega. (20 de noviembre de 2024). *Teletrabajo y desconexión digital: nuevas obligaciones laborales para empresas en 2025*. <https://xedega.es/teletrabajo-desconexion-digital-obligaciones-laborales-2025/>