



**Universidad del
Rosario**

**Falencias normativas y principales desafíos empresariales del trabajo a distancia
en Colombia**

Autor

Jorge Enrique Viviel González

**Trabajo presentado como requisito para optar por el
título de Magister en Derecho Laboral y Seguridad Social**

Director, Tutor

Javier Eduardo Almanza Junco

Facultad de Jurisprudencia

Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social

Universidad del Rosario

Bogotá - Colombia

2024

Falencias normativas y principales desafíos empresariales del trabajo a distancia en Colombia

Jorge Enrique Viviel González¹

jorgeviviell@gmail.com

Orcid: <https://orcid.org/0009-0003-1389-6280>

Maestría en derecho laboral y seguridad social - Facultad de Jurisprudencia

Afiliación: Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario

Bogotá - Colombia

RESUMEN

En Colombia, la pandemia causada por el COVID-19 impulsó la incorporación de alternativas laborales de trabajo a distancia, tales como el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo; sin embargo, al revisar el marco legal de estas figuras, se pueden identificar algunas falencias o vacíos, sumado al hecho de que las normas no ofrecieron esquemas adecuados de flexibilización de las relaciones laborales que además abrieran la puerta a poder abordar apropiadamente el nomadismo digital. Además, en la práctica, aquellas compañías que han implementado estos modelos han identificado desafíos corporativos que también suponen obstáculos para su correcta adopción. Este artículo propone un análisis del contexto normativo que rodea a los modelos de trabajo a distancia en Colombia, identificando aquellos aspectos que no fueron tenidos en cuenta, seguido de una descripción de los retos corporativos de la puesta en marcha del trabajo a distancia, junto con una interpretación de los resultados derivados de los datos proporcionados por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) y de las encuestas realizadas a empleadores en Colombia. Esto se hace con el fin de evidenciar las numerosas falencias que enfrentan los modelos de trabajo a distancia y su estado actual.

Palabras clave: Trabajo remoto; trabajo a domicilio; trabajo en casa; teletrabajo; trabajo a distancia; nomadismo digital.

¹ Autor principal y correspondencia principal

Regulatory shortcomings and main business challenges regarding remote work in Colombia

ABSTRACT

In Colombia, the COVID-19 pandemic prompted the incorporation of remote work alternatives, such as working from home, remote work, and telecommuting. However, upon reviewing the legal framework for these practices, certain deficiencies or gaps can be identified. This is compounded by the fact that regulations did not offer suitable schemes for flexibilizing labor relations that would also open the door to effectively addressing digital nomadism. Additionally, in practice, companies that have implemented these models have identified corporate challenges that also pose obstacles to their proper adoption. This article proposes an analysis of the regulatory context surrounding remote work models in Colombia, identifying aspects that were overlooked. It is followed by a description of the corporate challenges associated with the implementation of remote work, along with an interpretation of the results derived from data provided by the National Administrative Department of Statistics (DANE) and surveys conducted with employers in Colombia. The aim is to highlight the numerous deficiencies that remote work models face and their current state.

Keywords: Remote work; home office; work from home; telecommuting; digital nomadism.

INTRODUCCIÓN

A medida que transcurre el tiempo, la sociedad experimenta transformaciones en diversos aspectos de la vida, en donde las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) han desempeñado un papel significativo, posibilitando una mayor interacción, flexibilidad, gestión de recursos y libertad en la forma en que las personas trabajan y se relacionan. De esta manera, los trabajadores han podido adaptar sus hábitos laborales a sus necesidades, utilizando las TIC para llevar a cabo sus tareas desde sus hogares o ubicaciones remotas. (Osio Havriluk, 2010).

Los modelos de trabajo remoto o distancia en Colombia no son algo nuevo, de hecho, el 16 de julio de 2008 fue expedida la Ley sobre teletrabajo, la cual tenía como objetivo la generación de empleo y autoempleo, justamente, mediante el uso de las TIC (Ley 1221 de 2008, 2008). Sin embargo, para el año 2018 el número total de teletrabajadores no superaba las 122.278 personas, pero, esto cambió drásticamente con la llegada del COVID-19. Según los datos estadísticos, el teletrabajo tuvo un crecimiento del 71% según lo reportado en el quinto estudio de Penetración y Percepción del Teletrabajo presentado por el viceministro de Transformación Digital del Ministerio de las TIC. (Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, 2021)

Así las cosas, el COVID-19 desencadenó una crisis global en materia económica, política y social (Mora Ramirez, 2021) que en Colombia obligó a que se tomaran medidas para prevenir y controlar su propagación, tales como el aislamiento y la cuarentena (Resolución 385 de 2020, 2020). Estas medidas de contención limitaron significativamente el trabajo presencial lo cual aceleró los procesos de digitalización, ayudando a encontrar alternativas en los métodos de trabajo a distancia (Organización Internacional del Trabajo, 2022).

Luego, a medida que el confinamiento empezó a flexibilizarse con la fase de aislamiento selectivo y distanciamiento individual responsable (Decreto 1297 de 2020), los empleadores y los trabajadores pudieron atender sus compromisos a distancia, sin limitarse a la oficina o la casa, esto generó las condiciones propicias para que Colombia se transformara a través de su marco legal, ofreciendo nuevos modelos de organización laboral para atender las exigencias de una sociedad que quería ser libre de transitar por cualquier parte del mundo sin tener que desconectarse del trabajo (Mancinelli, 2020).

La pandemia favoreció a que se desarrollaran figuras de trabajo a distancia tales como el trabajo en casa contemplado en la Ley 2088 de 2021, el trabajo remoto dispuesto en la Ley 2121 de 2021; y, así mismo, motivó la modificación de algunos aspectos del teletrabajo a través del Decreto 1227 de 2022.

Entonces, a fin de proteger el empleo y la actividad productiva, el Gobierno Colombiano contempló en el año 2020 el esquema de **trabajo en casa**, para permitirle a aquellas personas que estaban confinadas que pudieran seguir laborando (Circular 021 de 2020). Posteriormente, a través del artículo 16 de la Ley 2069 de 2020 y apelando al contexto de la cuarta revolución industrial, se impulsó la transformación de Colombia como un centro de **trabajo remoto**, habilitando dicha figura más allá del teletrabajo. Además, se estableció un régimen especial para facilitar la entrada, permanencia y ejercicio laboral de nómadas digitales, emprendedores y trabajadores remotos en el país, con el propósito de sostener y estimular la creación de empleo en la nación y el crecimiento de las empresas (Ley 2069 de 2020).

En cuanto al **teletrabajo**, como se dijo previamente, desde el año 2008 ya contaba con su propia regulación pero existían diferentes aspectos y deberes formales que hacían compleja su implementación, los cuales se flexibilizaron con la expedición del Decreto 1227 de 2022.

Con todo, aunque la legislación en Colombia incorporó estos modelos de trabajo a distancia para atender las necesidades tanto de trabajadores como de empleadores, a fin de mantener el empleo y la productividad, se evidenciaron diversas deficiencias prácticas y legislativas. Por lo tanto, este artículo se enfocará en analizar algunas de las carencias normativas en los esquemas de trabajo a distancia, luego de eso se analizarán los resultados de las encuestas sobre los principales desafíos a los que se han enfrentado los empleadores, los datos estadísticos del DANE y finalmente se presentará la discusión y las conclusiones, proponiendo algunas posibles soluciones, sin la intención de que sean definitivas, pero procurando aportar ideas que puedan contribuir de manera constructiva a abordar estas cuestiones.

METODOLOGÍA

Este artículo ha sido estructurado bajo el enfoque cualitativo en la investigación jurídica, el cual permite comprender la realidad social a través de la experiencia vivida, con un enfoque descriptivo e interpretativo que es coherente y riguroso. Este método está orientado especialmente hacia la descripción, comprensión, interpretación y justificación de una situación o fenómeno específico (Aranzamendi & Humpiri Nuñez, 2021).

Al respecto, Aranzamendi y Humpiri consideran que las investigaciones bajo este enfoque deben empezarse con la observación de la realidad, posteriormente con la descripción y finalmente interpretar los hallazgos (Aranzamendi & Humpiri Nuñez, 2021). En efecto, los métodos cualitativos centran su interés en los escenarios naturales y reales en los que los seres humanos interactúan y se desenvuelven. (Icart Isern & Pulpón Segura, 2012)

El artículo entonces parte con una observación y descripción del contexto legislativo que rodea a los modelos de trabajo a distancia en Colombia; luego, se procede a comprender las deficiencias normativas y prácticas; y finalmente, se realiza una interpretación de los hallazgos obtenidos a partir del análisis de las normas, así como de los datos proporcionados por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), y de las encuestas realizadas a empleadores en Colombia, esto con el propósito de demostrar la existencia de algunas de las carencias que tienen los modelos de trabajo a distancia.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

1. Falencias normativas en los modelos de trabajo a distancia

El análisis de las normas que rigen los esquemas de trabajo a distancia permitirá detectar algunas carencias que se hubiesen evitado si la atención del legislador no se hubiera centrado exclusivamente en la búsqueda de soluciones rápidas y temporales al confinamiento, sino en la producción de modelos de trabajo virtual sostenibles en el tiempo, que permitieran combinarlos con la presencialidad, y a su vez, flexibilizar las relaciones laborales, atraer a profesionales altamente calificados sin requerir su residencia en el país y adaptarse al fenómeno del nomadismo digital.

1.1.Trabajo en casa

Después de revisar este esquema, es posible señalar que el Congreso de la República y la Presidencia de Colombia no abordaron de manera completa la regulación del modelo de trabajo en casa contemplado en la Ley 2088 de 2021 y en el Decreto 649 de 2022. Este enfoque resultó insuficiente, ya que no consideraron ciertos aspectos de vital importancia que requerían una atención más detenida, pues, en lugar de proporcionar soluciones efectivas y prácticas, se priorizó la necesidad de contar con una figura que permitiera a las empresas y trabajadores continuar laborando en medio de la pandemia para evitar impactos negativos adicionales en la economía.

Es innegable que, todos los sectores de la economía reconocieron la necesidad de abordar la crisis generada por el COVID-19 desde una perspectiva práctica en el ámbito laboral. Esto se evidenció desde el inicio del aislamiento obligatorio en donde el Ministerio del Trabajo expidió diversas circulares que propendían, entre otras cosas, por la implementación de medidas de protección al empleo para contener la pandemia (Ministerio del Trabajo, 2020) y justamente, la Circular 0021 del 17 de marzo de 2020 dio entrada a la figura del trabajo en casa como una herramienta para afrontar la crisis; lamentablemente, desde el comienzo se dispuso que esta opción tan solo era viable ante situaciones ocasionales, temporales o excepcionales y no como un esquema de trabajo que pudiera mantenerse en el tiempo sin estar condicionado a alguna situación especial y temporal.

La Circular 0041 de 2020 emitida por el Ministerio del Trabajo, la cual estableció las pautas en relación con el trabajo en casa, expresó su posición con respecto a los trabajadores al indicar que (2020):

(...) muchos de ellos desempeñan sus funciones en el rol de padres y madres, todo lo cual supone que debe armonizarse la vida laboral en casa con la vida familiar, respetando los tiempos de una y otra actividad (...) Siendo esta una situación extraordinaria y temporal, este Ministerio hizo un llamado a los empleadores para que se compatibilizara la labor encomendada y desarrollada por el trabajador, junto con las actividades del cuidado de niños, niñas y adolescentes, así como de las personas adultas mayores y demás (...)” (P. 4)

Lo anterior revela que desde el principio la figura del trabajo en casa fue pensada como una solución transitoria y meramente superficial, y de ahí que, cuando se promulgó la Ley 2088 de 2021, de nuevo se pudo percibir impregnada la postura del Ministerio del Trabajo, y por esto el artículo 1 de la ley precitada señala que “La presente ley tiene por objeto regular la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales” con un límite temporal de 3 meses prorrogable por 3 meses más por una única vez, salvo que la situación excepcional o especial persista (Ley 2088 de 2021, 2021); entonces, en la medida en la que no existan esas novedades especiales, no será posible utilizar la figura del trabajo en casa, lo cual resulta en todo un desacierto, pues, de los 3 modelos de trabajo a distancia que se analizan en este artículo, el trabajo en casa es el único que puede usarse para laborar desde el extranjero (Decreto 649 de 2022).

De otro lado, en cuanto a la posibilidad de trabajar desde otro país, es relevante señalar que el artículo 11 de la Ley 2088 de 2021 enfatizó de manera general que el trabajador mantendría los mismos derechos y garantías de su relación laboral, esto es, el derecho a recibir prestaciones asistenciales en caso de riesgos laborales; no obstante, asegurar esta garantía frente a enfermedades o accidentes laborales en el extranjero presenta un desafío considerable, pues ni la Ley ni el Decreto abordaron cómo se manejaría esta novedad, dejando lagunas regulatorias significativas y dificultades sustanciales para garantizar la cobertura en otro país.

Continuando con la revisión de las normas de trabajo en casa, se evidencia la imposición de formalidades y requisitos previos a la habilitación de este esquema, que en lugar de flexibilizar las relaciones laborales impone diferentes cargas (Decreto 1072 de 2015), tales como:

- a) La necesidad de que exista una situación particular y especial que dé lugar a poder trabajar desde casa (art. 2 Ley 2088 de 2021).
- b) El deber del trabajador de remitir una solicitud soportada con pruebas que acrediten la situación excepcional u ocasional.
- c) La creación de un procedimiento que contemple los detalles para poder aplicar a este modelo.

- d) Notificación a la administradora de riesgos laborales (ARL) sobre la habilitación de trabajo en casa.
- e) Procedimiento sobre desconexión laboral.
- f) Capacitación en el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, entre otras.

Así las cosas, además de lo que ya se ha visto, el trabajo en casa involucra diversos requisitos previos para su implementación, con lo cual no se fomenta la flexibilización en las relaciones laborales, pues impone una serie de cargas que dificultan la puesta en marcha y el aprovechamiento pleno del trabajo en casa como una alternativa laboral efectiva.

1.2.Trabajo remoto

El Congreso de la República de Colombia expidió la reglamentación en materia de trabajo remoto al amparo de la Ley 2069 de 2020, la Ley 2121 de 2021 y el Decreto 555 de 2022. Esta alternativa laboral no está limitada en su uso a la ocurrencia de situaciones transitorias y excepcionales como las normas de trabajo en casa, lo cual permite que se desarrolle la labor contratada a distancia mediante el uso de las tecnologías de la información (Decreto 555 de 2022). A pesar de lo mencionado anteriormente, la revisión normativa reveló que esta modalidad no permite trabajar desde el extranjero ni ofrece la opción de alternar entre trabajo presencial y remoto. Esta limitación resta flexibilidad tanto a los empleadores como a los trabajadores, ya que no pueden optar por trabajar en otro país ni decidir de manera autónoma cuándo es más conveniente laborar de forma presencial y cuándo no.

En relación con el trabajo desde el extranjero, puntualmente las normas de trabajo remoto limitaron su aplicación a las relaciones laborales que se desarrollan totalmente en el territorio nacional, impidiendo que se use esta opción para poder trabajar desde el extranjero o para atraer talento humano ubicado en otros países distintos a Colombia sin la necesidad de situarlo en territorio colombiano, con lo cual, se dejó de lado el contexto de la globalización laboral, olvidando que la organización de los modelos de producción debe adaptarse a las condiciones del mercado en términos de flexibilidad (Bilbao, 1999).

En un mundo cada vez más interconectado gracias a las TIC, la movilidad de los trabajadores y la capacidad de las empresas para acceder al talento humano en cualquier parte del mundo son temas imprescindibles. Entonces, esta restricción territorial de la norma de trabajo remoto podría obstaculizar la capacidad de las empresas de atraer a profesionales extranjeros altamente calificados y a su vez afectar la competitividad económica del país al impedir la posibilidad de establecer relaciones laborales fuera del territorio nacional y es que el deseo de poder trabajar con independencia de un lugar específico a menudo se asocia con la búsqueda de libertad personal, aventura y un escape del entorno de trabajo tradicional, lo cual es claramente llamativo en el creciente fenómeno del nomadismo digital (Hermann & Morris, 2020).

Ahora bien, en cuanto a la posibilidad de poder alternar entre la presencialidad y el trabajo remoto, esta figura de trabajo limita la interacción presencial solamente para la actualización manual de software, la verificación de estándares mínimos para el trabajo remoto y para procesos disciplinarios, lo cual podría despersonalizar la relación laboral, dificultando la supervisión e impactando en el clima laboral y el riesgo psicosocial. Entonces, si bien el trabajo remoto ofrece ventajas en términos de poder ejecutar la relación laboral sin necesidad de contacto físico, también es esencial reconocer la importancia de la interacción cara a cara en un contexto laboral saludable, propiciando una comunicación más rica, la construcción de relaciones más sólidas y la colaboración en equipo de manera más efectiva.

En línea con lo anterior, tal y como se verá más adelante, en las encuestas que se realizaron para el desarrollo del presente artículo, la mayoría de los empleadores entrevistados consideran que los modelos de trabajo a distancia dificultan la supervisión de los empleados, generan dificultades en la comunicación con los trabajadores y complejiza más la implementación de esquemas semipresenciales. Por lo tanto, es fundamental encontrar un equilibrio entre el trabajo remoto y la necesidad de mantener una interacción presencial adecuada para mantener relaciones laborales saludables y un entorno de trabajo positivo.

Otros aspectos críticos de las normas de trabajo remoto son:

- a)** Indican que el contrato laboral por obligación debe perfeccionarse por medios digitales, sin hacer siquiera mención a la validez que tendría la firma del contrato si se realiza de forma física.
- b)** No existe la exclusividad en esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo, salvo que ella se pacte, abriendo la puerta a riesgos de seguridad de la información y confidencialidad, los cuales ya fueron identificados como una oportunidad por parte del 28% de los empleadores encuestados para la realización del presente documento.
- c)** El trabajador remoto tiene la facultad de dedicar el tiempo que crea necesario siempre que se cumpla con la jornada semanal, no obstante, esto implicaría que pueda autorregularse y eventualmente no preste sus servicios en los horarios que lo requiera el empleador, o incluso incidir directamente en su productividad.
- d)** Se impone la obligación para los empleadores que hagan uso de esta figura de tener que promover la vinculación de jóvenes, mujeres, personas de grupos étnicos o con discapacidad, lo cual, más allá de su bondadosa finalidad, podría desincentivar el uso de la figura.
- e)** Establece el derecho a horarios flexibles y compatibles para personas que tengan a su cuidado a menores de 14 años, discapacitados o adultos mayores en primer grado de consanguinidad, pudiendo incluso interrumpir la jornada con autorización del empleador. Es plausible lo que pretende la norma, sin embargo, la imposición de mayores cargas o derechos riñen directamente con los intereses de la operación de cada compañía.
- f)** No se contemplaron mecanismos para prevenir y manejar los riesgos psicosociales asociados al aislamiento del trabajo remoto.

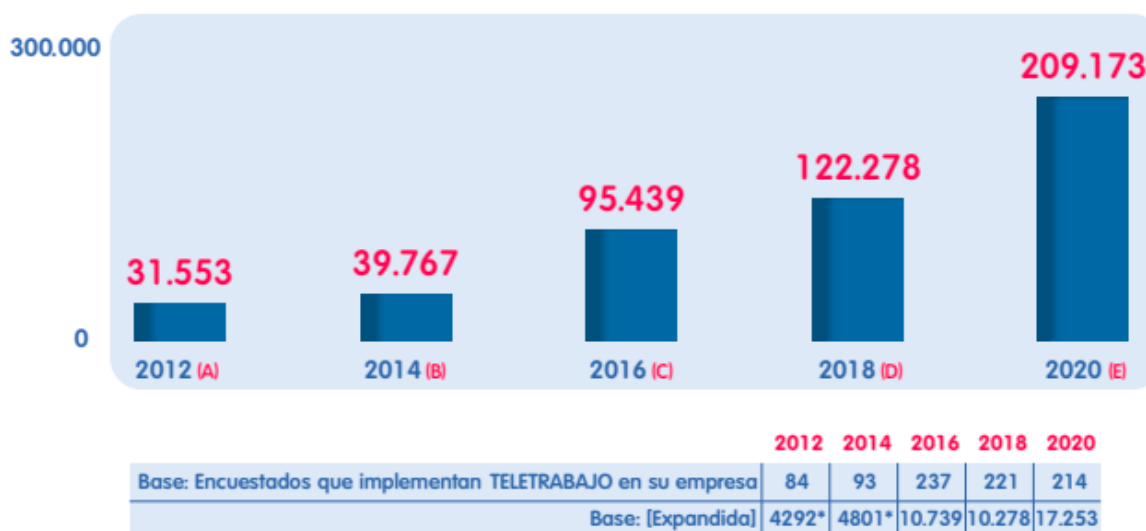
Por lo visto, la regulación del trabajo remoto en Colombia, presenta tanto ventajas como desafíos significativos que deben abordarse para mejorar su aplicabilidad y eficacia, en aras de adaptarse a las nuevas realidades laborales en beneficio de trabajadores y empleadores.

1.3. Teletrabajo

Tal y como se advirtió en la introducción, el teletrabajo es una opción de trabajo a distancia que fue legislada en el 2008, y que fue regulada en el 2012 (Decreto 884 de 2012), cuya implementación no tuvo gran acogida debido a la existencia de diferentes cargas que dificultaban la puesta en marcha, tales como: a) el deber de inclusión de esta figura en el reglamento interno de trabajo, b) la necesidad de incluir detalles específicos en el contrato de trabajo, c) Reversibilidad del teletrabajo, dándole la posibilidad al trabajador que antes no era teletrabajador, de solicitar el retorno definitivo a la ejecución de labores en la empresa, entidad o centro de trabajo, d) los requisitos en materia de entrega de elementos de protección personal y equipos o herramientas de trabajo, entre otros. Pese a esto, también debe anotarse que el teletrabajo se venía adoptando gradualmente en varias empresas, y la llegada del COVID-19 y las limitaciones de desplazamiento también aceleraron su implementación, pues en el año 2018 solo existían 122.278 teletrabajadores, en comparación con el año 2020 en donde la cifra llegó a ser de 209.173, lo cual representó un incremento del 71% (Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, 2021).

Figura 1

Incremento en el número de teletrabajadores



Nota. La figura muestra el incremento en el número de empresas que implementaron teletrabajo (17.253), y cómo generó un incremento en el número total de teletrabajadores (209.173) Fuente: (Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, 2021)

Ahora bien, con la entrada del Decreto 1227 de 2022 se modificaron las normas del Decreto 1072 de 2015 sobre teletrabajo, con el cual el Gobierno Nacional buscó impulsar esta figura como una forma de organización laboral, para lo cual eliminaron algunas barreras que hacían difícil su implementación, tal y como expresamente se mencionó en las consideraciones del Decreto. (2022)

A pesar de lo anterior, aún es posible identificar la permanencia de diferentes falencias que se replican de los demás modelos de trabajo a distancia y que debieron haberse analizado con detenimiento para compatibilizar la norma frente a la realidad empresarial. Estas carencias son:

- a) No se permitió la posibilidad de teletrabajar fuera del país, limitando el uso de esta figura solo al territorio nacional, lo cual también impacta en la capacidad de las empresas para atraer trabajadores extranjeros sin necesidad de domiciliarlos en Colombia o la posibilidad de los teletrabajadores de poder atender sus compromisos laborales sin tener que estar dentro del país.
- b) A pesar de haber contemplado el teletrabajo suplementario que permite la prestación de servicios en alternancia presencial y a distancia, en todo caso, lo limitó a un escenario de 2 o 3 días en casa, impidiendo otras opciones de desarrollo, tales como 4 días en casa y 1 o 2 días en la oficina o viceversa.
- c) Se mantuvo la carga de reportar al Ministerio del Trabajo el número de teletrabajadores, imponiendo con esto deberes que desincentivan el uso de la figura.
- d) No se regula en detalle el uso de herramientas tecnológicas para controlar la productividad de los teletrabajadores, para generar una guía clara para los empleadores a fin de evitar que se incurra en abusos en el contexto de los derechos fundamentales de privacidad e intimidad.

En suma, el teletrabajo en Colombia ha experimentado un crecimiento significativo, especialmente durante la pandemia de COVID-19 y tuvo algunas mejoras introducidas por el Decreto 1227 de 2022 para promover esta modalidad laboral, pero aun así, subsisten algunas limitaciones y deficiencias en la regulación. Estas incluyen restricciones en cuanto a la ubicación geográfica de los teletrabajadores, limitaciones en

la flexibilidad de la alternancia presencial y a distancia, requisitos de reporte al Ministerio del Trabajo y la falta de regulación detallada en cuanto al uso de herramientas tecnológicas para el control de la productividad, lo que plantea preocupaciones en relación a la privacidad e intimidad de los trabajadores.

2. Principales desafíos empresariales en la implementación de los modelos de trabajo a distancia

Conviene mencionar que se llevó a cabo una encuesta a un total de 32 empresas nacionales y multinacionales con operación en Colombia, algunas de ellas con más de 3.000 trabajadores, en donde fueron consultados sobre las deficiencias y desafíos prácticos que han podido identificar en la implementación y uso de los modelos de trabajo a distancia en Colombia. Los resultados de dichas encuestas fueron los siguientes:

Tabla 1.

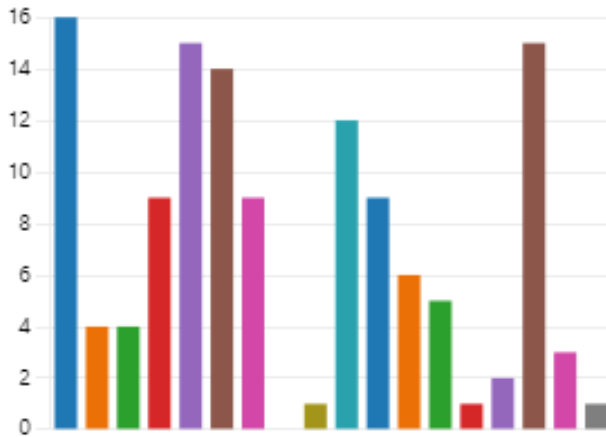
Deficiencias del trabajo en casa, teletrabajo y trabajo remoto 2023.

COLOR	CONCEPTO	VOTOS
●	Dificultades de supervisión	16
●	Comunicación menos efectiva con colaboradores	15
●	Dificultad para retornar al trabajo presencial o semipresencial	15
●	Dificultades para establecer límites a la jornada laboral	14
●	Fallas tecnológicas o caídas de internet	12
●	Problemas de seguridad de datos y confidencialidad	9
●	Incremento costos inversión tecnología o EPP trabajo en casa	9
●	Despersonalización en el relacionamiento con trabajadores que no encienden la cámara	9
●	Menor productividad	6
●	Incremento riesgo psicosocial de trabajadores que están el 100% del tiempo en casa	5
●	Desmejoramiento del clima laboral	4
●	Dificultades en la co-creación	4
●	Ninguna de las figuras de trabajo en casa termina por ajustarse a las necesidades de la empresa	3
●	Dificultad para retener el talento humano ubicado en el extranjero	2
●	Desconocimiento sobre cómo solicitarle a la EPS o ARL cobertura temas salud en el extranjero	1
●	Dificultad para vincular personas que están ubicadas en el extranjero y desean trabajar remotamente full-time	1
●	Otras	1
●	Dificultad para la atención médica de AT ocurridos en el extranjero	0

Nota: Datos tomados de la encuesta a empleadores sobre deficiencias del trabajo en casa, teletrabajo y trabajo remoto 2023.

Figura 2.

Gráfico estadístico sobre las deficiencias del trabajo en casa, teletrabajo y trabajo remoto 2023.



Nota: Datos tomados de la encuesta a empleadores sobre deficiencias del trabajo en casa, teletrabajo y trabajo remoto 2023.

Conforme a los resultados que expuso la encuesta, una de las principales deficiencias que han identificado en la práctica los empleadores ha sido la dificultad en la supervisión (16 votos), y aunque la característica de subordinación no desaparece con el trabajo a distancia, no es menos cierto que se requiere de diferentes mecanismos que le permitan al empleador verificar el cumplimiento de las obligaciones, siempre y cuando no se vulnere la privacidad e intimidad del trabajador, y de otro lado, el trabajador deberá contar con herramientas que le ayuden a realizar sus funciones, tales como programas informáticos, conexión a internet, acceso a bases de datos, telecomunicación, y demás. Todo lo anterior requerirá de una gran inversión por parte de la empresa, para generar un escenario propicio en donde la subordinación no pierda relevancia, para poder identificar a tiempo cualquier desafío u oportunidad, así como incumplimientos o una baja productividad.

Asimismo, se pudo identificar que existe una comunicación menos efectiva con los colaboradores, en donde no se pueden garantizar niveles adecuados de calibración del trabajo si no se establecen vías de comunicación idóneas entre trabajadores, los cuales se encuentran en distintas ubicaciones para alcanzar un objetivo en común. Por consiguiente, de no garantizarse una comunicación efectiva entre los trabajadores de la empresa, se

afectará la productividad (Chuco et al., 2020). Justamente la productividad ocupa el noveno lugar con una votación del 18,7%, que conecta justamente con la afirmación de Chuco et al., en donde la comunicación ostenta un papel relevante en una mejor productividad, esta comunicación también puede tener relación directa con las fallas de tecnologías o caídas de internet que ocupa el quinto lugar con una votación del 37,5% del total de la población encuestada, en donde se requiere de una mayor inversión en tecnología y conectividad. Adicionalmente, la falta de acceso a recursos del entorno de trabajo obstaculizará el alcance de los objetivos de la organización y afectará la eficiencia de los colaboradores. (Chuco et al., 2020)

Los resultados de la encuesta también indican una dificultad para retornar a la presencialidad (15 votos), esto puede deberse a la resistencia de algunos trabajadores a volver a la modalidad presencial luego de haber adoptado el trabajo a distancia que indudablemente tiene muchos beneficios para los colaboradores; no obstante, este ítem complejiza el retorno a esquemas híbridos de semipresencialidad, que se ha convertido en una gran opción para las empresas en aras de cultivar la mejora en la supervisión y el mejoramiento de los canales de comunicación con los trabajadores.

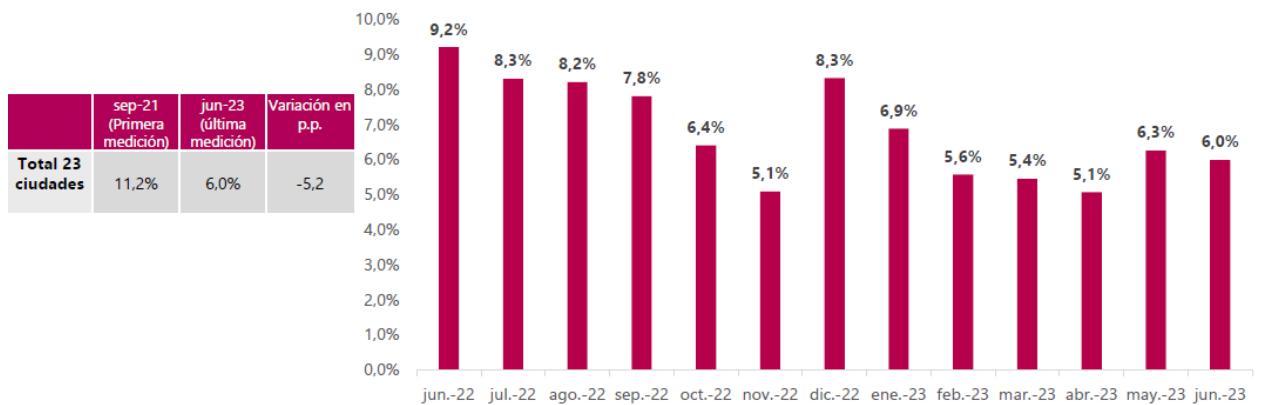
Otra de las principales deficiencias ha sido la dificultad para establecer límites al horario de trabajo (14 votos), es decir, existen problemas para que el trabajador se desconecte una vez termina su horario laboral, impactando en el adecuado equilibrio entre la vida laboral y la vida personal. El siempre estar disponible desde casa difumina los límites de tiempo de trabajo, a pesar de que se ha procurado fortalecer la figura de la desconexión laboral (Ley 2191 de 2022, 2022) la cual, además, ya adquirió el carácter de derecho fundamental (C-331 de 2023).

Ahora, al analizar la Encuesta Pulso Social desarrollada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) para el periodo de referencia abril-julio 2023, se podría indicar que los modelos de trabajo a distancia son más una cuestión del pasado, pues existe una marcada tendencia a volver a la presencialidad, y no sería desacertado pensar que existe una gran correlación entre los 5 principales deficiencias prácticas, que son: Dificultades en la supervisión, comunicación menos efectiva con los colaboradores, dificultad para regresar al trabajo presencial o semipresencial, dificultades para establecer límites a la jornada laboral, y fallas tecnológicas o caídas de internet.

Según el DANE para el mes de septiembre de 2021 en donde se realizó la primera medición, del total de personas evaluadas el 11,2% respondieron que en la última semana sí habían trabajado remotamente, versus la medición de junio de 2023 en donde tan solo el 6,0% respondieron afirmativamente a la misma pregunta.

Figura 3.

Encuesta sobre si se trabajó o no de manera remota durante la última semana



Nota: Porcentajes calculados sobre el total de la población encuestada (Total 23 ciudades 12.913.235) Fuente: (Departamento Administrativo Nacional de Estadística, 2023)

CONCLUSIONES

En el contexto de la implementación de modelos de trabajo a distancia en Colombia, se evidencia la presencia de una serie de desafíos tanto en la legislación como en la práctica empresarial, en donde a lo largo de este artículo, se ha realizado un análisis de las deficiencias normativas y los principales desafíos que enfrentan las empresas al adoptar el trabajo a distancia en la era digital en Colombia.

Así, en cuanto a las falencias que tienen las normas analizadas se hace necesario que el legislador contemple con detenimiento lo indicado a fin de reajustar los esquemas existentes o producir un modelo que supla todas las oportunidades señaladas, pues, a pesar de los esfuerzos realizados para crear estas alternativas laborales, se han identificado limitaciones en la flexibilidad de las normas, restricciones geográficas que dificultan la atracción de talento extranjero, falta de regulación detallada sobre la privacidad de los

trabajadores, y la imposición de cargas administrativas que desincentivan su implementación. Es fundamental que la legislación evolucione para adaptarse a las nuevas realidades laborales y promover un entorno más propicio para la adopción del trabajo a distancia.

En lo que respecta a los principales desafíos empresariales, los resultados de las encuestas realizadas a empleadores revelan que existen obstáculos significativos en la supervisión de los trabajadores a distancia, la comunicación efectiva, el retorno a la presencialidad, la gestión de límites horarios y la lucha contra las fallas tecnológicas. Estos desafíos tienen un impacto directo en la productividad y en el equilibrio entre la vida laboral y personal de los colaboradores. Las empresas deben abordar estas cuestiones de manera efectiva para asegurar que el trabajo a distancia sea una opción viable y beneficiosa tanto para empleadores como para trabajadores.

A pesar de las deficiencias evidenciadas, el trabajo a distancia ha demostrado ser una herramienta valiosa no solo para afrontar la pandemia, sino también para ofrecer una opción que se adapta a los cambios en la sociedad colombiana y en su entorno laboral. Por lo tanto, resulta necesario que las empresas y el gobierno colaboren estrechamente para superar los obstáculos identificados y optimizar la implementación de estas opciones laborales; además, es relevante que las regulaciones laborales evolucionen, considerando acuerdos internacionales, con el objetivo de abordar de manera efectiva las relaciones laborales transfronterizas y garantizar la protección de los derechos de los trabajadores en un entorno laboral en constante cambio.

De otro lado, aunque no ha sido el foco central de este artículo, es fundamental destacar que el uso de las modalidades de trabajo a distancia está experimentando un declive, según datos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (2023). Este fenómeno puede atribuirse, en parte, a problemas de productividad relacionados con las dificultades en la supervisión y la comunicación efectiva con los colaboradores, como reveló la encuesta que se efectuó a los empleadores como base para la producción de este texto; y es que no es un secreto que América Latina tiene uno de los niveles de productividad más bajos en el mundo, tal y como lo pudo identificar el periódico inglés *The Economist* («Why are Latin American workers so strikingly unproductive?», 2023),

quien destacó la necesidad de abordar problemas fundamentales, como la falta de educación, que afectan directamente la eficiencia laboral en la región.

Alineado con lo mencionado en el párrafo anterior, se pudo observar que el potencial del trabajo a distancia varía según el país, el sector, la ocupación y las actividades, en donde se evidencia que los trabajadores de países con economías avanzadas pueden pasar más tiempo trabajando remotamente que aquellos trabajadores de países con economías emergentes.(Lund et al., 2020)

Existe una visible falta de cultura y educación en torno al trabajo a distancia, así como la tendencia a depender de una supervisión constante, es esencial implementar un enfoque integral. Esto incluye la capacitación continua de empleados y empleadores en las mejores prácticas del trabajo a distancia, estableciendo políticas claras pero flexibles que fomenten la autonomía y la responsabilidad de los trabajadores. Además, proporcionar tecnología adecuada, como herramientas de comunicación y colaboración, facilita la interacción eficiente. La mentoría y el apoyo, junto con la evaluación continua y la recompensa al rendimiento, son elementos clave para crear una cultura de trabajo a distancia efectiva y productiva.

De igual manera, el gobierno nacional y los empleadores enfrentan un desafío crucial en la educación, promoción y profundización de la cultura del trabajo a distancia. La capacitación de los trabajadores en aspectos clave como la autogestión, el control del tiempo, la responsabilidad y la productividad se presenta como una necesidad imperante para impulsar con éxito la implementación y sostenibilidad de estas modalidades laborales en el futuro. Estas medidas conjuntas ayudarán a superar los desafíos actuales y a impulsar un trabajo a distancia más exitoso y sostenible.

Además, es deber del equipo de talento y cultura o gestión humana de cada empresa tomar conciencia de las condiciones que enfrentan los empleados de las empresas de las que forman parte ante esta nueva modalidad de trabajo. Algunas medidas adicionales que se pueden contemplar para disminuir el impacto negativo de los modelos de trabajo a distancia giran en torno a la formación frente al equilibrio entre trabajo y vida personal, así como la orientación de un médico ocupacional, para generar un apoyo frente al

bienestar del trabajador considerando los riesgos psicosociales del trabajo a distancia (Chuco et al., 2020).

Desde ya se advierte que, si no se trabaja frente a la educación y capacitación para promover la cultura del trabajo a distancia y mejorar la productividad, los datos suministrados por el DANE sugieren un futuro donde el uso de los modelos de trabajo a distancia podría ser marginal, en donde su uso sea mayormente aplicado a una minoría de la fuerza laboral compuesta por individuos altamente educados y bien remunerados. La falta de una preparación adecuada en términos de autogestión, control del tiempo, responsabilidad y productividad podría limitar el acceso a estas alternativas a segmentos significativos de los trabajadores. En consecuencia, es imperativo centrar los esfuerzos en iniciativas educativas inclusivas para formar a los trabajadores asegurando que el trabajo a distancia sea una opción viable y equitativa para todos.

Finalmente, el trabajo a distancia en la era digital en Colombia experimentó un rápido crecimiento, pero aún enfrenta desafíos tanto en el ámbito normativo como en la práctica empresarial. La legislación debe evolucionar para adaptarse a las nuevas realidades laborales y promover la flexibilidad, mientras que las empresas deben centrarse en mejorar la supervisión, la comunicación y la gestión de los límites horarios para garantizar un entorno laboral productivo y saludable. A medida que el trabajo a distancia continúa desempeñando un papel crucial en el panorama laboral, abordar estas cuestiones se vuelve esencial para aprovechar al máximo sus beneficios y superar sus desafíos.

LISTA DE REFERENCIAS

Aranzamendi, L., & Humpiri Nuñez, J. (2021). *Rutas para hacer la tesis en Derecho*. Editora y Librería Jurídica Grijley. <https://dokumen.pub/ruta-para-hacer-la-tesis-de-derecho-primera-ediciion-9789972047015.html>

Bilbao, A. (1999). *La globalización y las relaciones laborales*. 15, 123-137.

Chuco, V., Alvarez, J., Chavez, M., & Cuba, L. (2020). *EL TRABAJO REMOTO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL MARCO DEL COVID-19*. *Review of Global Management*,. 50-55.

Congreso de la República de Colombia. Ley 1221 de 2008, (2008). <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=31431>

Congreso de la República de Colombia. Ley 2069 de 2020, (2020). <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=160966>

Congreso de la República de Colombia. Ley 2088 de 2021, (2021). http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2088_2021.html

Congreso de la República de Colombia. Ley 2191 de 2022, (2022). <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=177586>

Corte Constitucional. Sentencia C-331 de 2023, 15123 (Corte Constitucional de Colombia 29 de agosto de 2023). <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=30049036>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2023). *Encuesta Pulso Social Resultados rondas 34-35-36 (Periodos de referencia abril-junio 2023)*. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/encuesta-pulso-social>

Hermann, I., & Morris, P. C. (2020). Digital Nomadism: The nexus of remote working and travel mobility. *Information Technology & Tourism*, 22(3), 329-334. <https://doi.org/10.1007/s40558-020-00188-w>

Icart Isern, M. T., & Pulpón Segura, A. M. (2012). *Cómo elaborar y presentar un proyecto de investigación, una tesina y una tesis*. Universidad de Barcelona, Servicio de Publicaciones.

Lund, S., Madgavkar, A., Manyika, J., & Smit, S. (2020, noviembre 23). *The future of remote work: An analysis of 2,000 tasks, 800 jobs, and 9 countries | McKinsey*. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/whats-next-for-remote-work-an-analysis-of-2000-tasks-800-jobs-and-nine-countries>

Ministerio del Trabajo. Circular 021 de 2020, (2020). <https://www.cerlatam.com/normatividad/normas-nacionales-de-colombia/circular-021-de-2020-mintrabajo>

Ministerio del Trabajo. Circular 041 de 2020, (2020). <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=93543>

Ministerio de Salud y Protección Social. Resolución 385 de 2020, (2020). <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=119957>

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. (2021). *Quinto estudio de percepción y penetración en empresas colombianas 2020*. https://teletrabajo.gov.co/814/articles-238322_recurso_1.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Actas Conferencia Internacional del Trabajo 109.^a reunión, 2021*. http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/reports/provisional-records/WCMS_857128/lang--es/index.htm

Osio Havriluk, L. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 3(5), 93-109.

Presidencia de la República de Colombia. Decreto 884 de 2012, (2012). <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=47216>

Presidencia de la República de Colombia. Decreto 1072 de 2015, (2015).
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>

Presidencia de la República de Colombia. Decreto 1297 de 2020, (2020).
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=142760>

Presidencia de la República de Colombia. Decreto 1227, (2022).
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=190935>

Presidencia de la República de Colombia. Decreto 555 de 2022, (2022).
<https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2022/abril/mintrabajo-expidio-decreto-que-regula-el-trabajo-remoto>

Presidencia de la República de Colombia. Decreto 649 de 2022, (2022).
<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20649%20DEL%2027%20DE%20ABRIL%20DE%202022.pdf>

The Economist. *Why are Latin American workers so strikingly unproductive?* (2023, junio 8). <https://www.economist.com/the-americas/2023/06/08/why-are-latin-american-workers-so-strikingly-unproductive>