

Diferencias entre el trabajo en casa y teletrabajo según las normas vigentes en Colombia¹

Differences between working at home and teleworking according to current regulations in
Colombia

Jeyson Yarce Monsalve², José Jesús Hinojosa Contreras³

Corporación Universitaria Remington
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
Programa de Derecho
Especialización en Derecho Laboral
2024

¹ Artículo producto de los procesos académicos en el Seminario De Investigación de la especialización en derecho Laboral de la Corporación Universitaria Uniremington.

² Ingeniero en higiene y seguridad ocupacional del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, líder de talento humano en Auditamerica SAS, Correo sgsst@auditamericas.com

³ Abogado. Universidad Católica del Táchira. Venezuela. Email: jose.hinojosa.7951@miremington.edu.co

Resumen

El trabajo en casa y el teletrabajo como instituciones novedosas del espectro del derecho laboral, se encuentran contemplados en el ordenamiento jurídico colombiano como nuevas formas de organización laboral, cuya génesis tiene lugar a partir de las profundas transformaciones sociales que vive la humanidad. El propósito de este artículo es exponer a luz de la normatividad vigente la naturaleza de ambas instituciones, diferencias, ventajas e implicaciones jurídico legales en el mundo de trabajo, además de las repercusiones que tienen para trabajadores y empleadores en la práctica. Se concluye que, en general, los sujetos que conforman las relaciones laborales no tienen claridad respecto a las particularidades y, las condiciones mínimas en que se debe ejecutar cada una de estas modalidades de trabajo.

Palabras clave: Trabajo en casa, teletrabajo, legislación colombiana.

Abstract

Working at home and teleworking as novel institutions in the spectrum of labor law are contemplated in the Colombian legal system as new forms of labor organization, whose genesis takes place from the profound social transformations that humanity is experiencing. The purpose of this article is to expose, in light of current regulations, the nature of both institutions, differences, advantages and legal implications in the world of work, in addition to the repercussions they have for workers and employers in practice. It is concluded that, in general, the subjects that make up labor relationships do not have clarity regarding the particularities and the minimum conditions in which each of these work modalities must be executed.

Key words: Work at home, teleworking, Colombian legislation

Introducción

El mundo cada día avanza rápidamente, y así como a lo largo de la historia se presentaron grandes revoluciones; la Industrial y la francesa, hoy en día se puede afirmar que estamos presenciando una revolución digital, que, si bien no ha sido denominada de esta forma, claramente se le podría atribuir tal cualidad, debido a todos los cambios que ha generado la tecnología en la actualidad.

Estos cambios han impactado en gran medida a todas las personas a nivel nacional, es por ello que en la mayoría de hogares colombianos se puede apreciar el uso de dispositivos digitales; televisores, computadores, celulares y, herramientas tecnológicas en general que contribuyen a una comunicación eficaz y cercana entre las personas, en especial, entre quienes tienen familiares o amigos en cualquier parte del mundo.

Se han desarrollado nuevas modalidades de desplazamiento y mecanismos que permiten conocer el territorio nacional y el mundo, atribuyéndosele tal prerrogativa al internet y en sí, a las tecnologías de la comunicación, que han llegado para quedarse y, sobre todo, para eliminar barreras en las conexiones humanas y el acceso a la información.

Una barrera trascendental que hoy en día se ha visto caer, es el acceso al trabajo desde cualquier lugar del mundo, generando la posibilidad de realizar actividades laborales bajo las modalidades de trabajo en casa y teletrabajo, cada día más adoptadas por muchas empresas en el territorio colombiano.

Con independencia del tipo de establecimiento de trabajo, sea el caso de empresas que recién inician su actividad comercial o entidades de amplia trayectoria y reconocidas el mercado,

cada día son más las que se suman y ponen en práctica estas novedosas formas de trabajo debido a los múltiples beneficios que generan para su explotación económica.

Como respuesta a los cambios laborales, al surgimiento de estas novedosas modalidades de prestar el servicio personal por parte de los trabajadores, sumado al empleo de las tecnologías de la información y comunicación como herramientas de trabajo, ha sido necesaria la implementación de disposiciones normativas que regulen su marco de actuación y establezcan condiciones mínimas para su empleo efectivo.

En el caso de Colombia, el Congreso de la Republica se vio en la necesidad de legislar al respecto, promulgando en lo relativo al trabajo en casa la Ley 2088 de 2021, disposición normativa que fue reglamentada, de un lado para los trabajadores del sector público, mediante el Decreto 1662 de 2021, por el cual se adiciono el Decreto 1083 de 2015 Único reglamentario del Sector de la Función Pública, del otro, para trabajadores del sector privado mediante la expedición del Decreto 649 de 2022 por el cual se adiciono el Decreto 1072 de 2015 Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Del mismo modo, la regulación del teletrabajo fue implementada mediante la puesta en marcha de la Ley 1221 de 2008, disposición normativa cuya reglamentación se verifico inicialmente mediante el Decreto 0884 de 2012, y en última instancia mediante Decreto 1227 de 2022, por medio de los cuales se adiciono el Decreto 1072 de 2015 Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Acercamiento conceptual al trabajo en casa y teletrabajo según las disposiciones legislativas colombianas

Se torna palmaria la necesidad de conocer la noción legislativa en torno a las modalidades objeto de estudio, al respecto en el inciso primero del artículo 2 de Ley 1221 de 2008 se define al teletrabajo como:

Forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

El teletrabajo conforme a lo consignado en el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008 se puede presentar en las siguientes formas: la primera, teletrabajo autónomo, en el cual las personas eligen el lugar desde donde se va a prestar el servicio, en todo caso se ejecuta por fuera de las instalaciones de la empresa, sin embargo, pueden acudir eventualmente a laborar en la sede de la empresa de manera. En segundo lugar, teletrabajo móvil, en esta modalidad los trabajadores no tienen un lugar de trabajo establecido, ejecutando su actividad desde el lugar donde se desee y empleándose casi de forma exclusiva sus dispositivos móviles para desarrollar sus actividades profesionales. La tercera y última modalidad es la ejercida por el teletrabajador suplementario, por medio de la cual, los días de la semana son repartidos entre trabajo presencial en la sede de la entidad de trabajo y teletrabajo según la necesidad diaria de las funciones a realizar.

En el momento en el que una empresa, independientemente de su estructura, desee implementar el teletrabajo, bien sea en la totalidad de sus empleados o de manera parcial, debe tener en cuenta que no existe modificación de las garantías salariales y de protección, entendidas como la afiliación al Sistema General de Seguridad Social, en los subsistemas de salud,

pensiones y riesgos laborales, debido a que no se puede desproteger a ningún empleado independientemente de la forma de ejecución de sus labores, adicional a ello, “los empleadores deberán proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía, desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones” (Ley 1221, 2008).

Con lo anterior, al teletrabajador se le otorgan condiciones óptimas para desempeñar sus funciones desde el lugar en el que eventualmente lo realice. Y no menos importante, según lo preceptuado por el máximo intérprete de la constitución:

En el caso de que se supere la jornada máxima legal semanal cuya distribución es acordada por las partes o se asigne más trabajo del normal, el legislador previó directamente la solución de disponer un trato igualitario con el trabajador ordinario, estableciendo que tiene derecho al pago de horas extras, dominicales y festivos, como lo dispone el parágrafo del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008. (Corte Constitucional, 2021)

Dando esto por entendido que las personas que realizan teletrabajo no pueden superar la jornada máxima laboral establecida en Colombia y, en tal caso, el empleador deberá cancelar los ajustes necesarios a nivel salarial por el tiempo suplementario de trabajo ejecutado efectivamente por el trabajador. En lo relativo al trabajo en casa, según el contenido del artículo 2 de la Ley 2088 de 2021, se entiende como:

La habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o

legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Esta modalidad de trabajo no se limita solo para aquellas personas cuya función tenga relación con el empleo de las tecnologías de la información, también abarca a cualquier otro empleado que pueda realizar sus funciones por fuera de las instalaciones de la empresa de manera transitoria y por situaciones ocasionales o especiales que se ocasionen en el marco de una relación laboral.

Siempre que se realice trabajo en casa, se debe llegar a acuerdos entre el empleador y el empleado para realizar seguimiento y entrega de los objetivos fijados para ejecutar la labor, además de suministrarle al empleado las herramientas necesarias para efectuar sus actividades laborales.

La jornada laboral del trabajo en casa sigue siendo la misma que de costumbre, y deben respetarse los horarios de descanso del trabajador, y, muy importante, debe reconocerse al trabajo extra o suplementario, y por supuesto, los recargos nocturnos, dominicales y festivos cuando haya lugar a ellos (Gerencie.com, 2022)

El trabajo en casa se debe ejecutar bajo el amparo de la garantía y, a su vez, el derecho que tiene todo trabajador a disfrutar de su tiempo de descanso, vacaciones y licencias para conciliar los aspectos no laborales de su vida cotidiana.

Respecto al termino máximo de ejecución del contrato de trabajo bajo esta modalidad, el artículo 7 de la Ley 2088 de 2021, expresa:

La habilitación de trabajo en casa originada por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales se extenderá hasta por un término máximo de 3 meses prorrogables por un término igual por una única vez, sin embargo, si persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que el trabajador pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que permanezcan dichas condiciones.

De acuerdo con lo anterior es dable entender que, el trabajo en casa tiene naturaleza subsidiaria, siendo así, el empleador conserva la facultad para terminar unilateralmente la habilitación de esta modalidad en el momento que considere conveniente, si llegaren a desaparecer las circunstancias especiales que dieron lugar a su implementación.

Bajo esta figura y para ejecutar sus labores, el empleado puede usar los elementos y equipos propios con los que cuente en su habitación, caso contrario, el empleador deberá suministrarlos para que se pueda cumplir con las actividades laborales asignadas.

A los empleados que laboren desde su casa, no se les descontará el auxilio de transporte, por el contrario, serán beneficiados con el reconocimiento y pago del auxilio de conectividad, concepto diseñado para cubrir los gastos relacionados con el servicio de internet. No obstante, lo anterior, aquel y este último no podrán acumularse, siendo excluyentes entre sí.

Al igual que los trabajadores que ejecuten su función en forma ordinaria, los trabajadores en casa gozaran de los mismos beneficios, prerrogativas laborales, prestacionales y sociales, sin

que exista distinción alguna, de tal suerte que esta institución laboral se gobierna por los principios generales que rigen las relaciones laborales señaladas en la Constitución Política y la Ley.

Análisis de las diferencias entre trabajo en casa y teletrabajo.

Luego de delimitar el marco conceptual del teletrabajo y trabajo en casa, es dable entender que:

no se trata de conceptos asimilables, pues mientras el primero se sujeta indispensablemente al uso de las TIC para el desempeño de la actividad y el contacto con la empresa; el trabajo en casa, como lo establece el Ministerio del Trabajo, responde a una “(...) situación ocasional, temporal y excepcional, [ajena a] los requerimientos necesarios para el teletrabajo (Corte Constitucional, 2021)

Así podemos diferenciarlos en que el teletrabajo es una modalidad que se puede generar por tiempo indefinido, mientras que el trabajo en casa, es una modalidad que la empresa puede adoptar por periodos no superiores a tres meses, salvo casos especiales que se presenten en el transcurso de la aplicación del mismo, sin embargo es importante entender, que ambas modalidades tienen implicaciones para el empleador, tales como: dotar al empleado de los elementos necesarios en su puesto de trabajo para realizar la labor de manera remota y así cumplir a cabalidad con sus funciones, pero, el trabajo en casa, nos hace una salvedad, en la cual, el empleado puede disponer de recursos propios, como el computador personal que tenga en su

hogar, para ejecutar sus labores, mientras regresa nuevamente a trabajar de manera presencial a las instalaciones de la empresa.

Adicionalmente, no se puede vulnerar el derecho al descanso en ninguna de las dos modalidades, mucho menos el derecho a devengar un salario digno y acorde con la actividad ejecutada. Por último, y no menos importante, el empleador debe notificar a la ARL en cualquiera de las dos modalidades, la dirección del domicilio donde el empleado ejecutará la actividad laboral con el fin de prestar los servicios pertinentes en caso de presentarse un accidente de trabajo o una enfermedad laboral.

Ventajas y desventajas de implementar ambas modalidades para el empleador

Implementar el teletrabajo o el trabajo en casa, trae consigo diferentes consecuencias positivas y negativas para el empleador y/o empresa contratante, destacándose las que se transcriben a continuación.

Tabla.

Ventajas y desventajas del teletrabajo y del trabajo en casa para el empleador

VENTAJAS	DESVENTAJAS
➤ Ayuda a encontrar empleados en cualquier lugar del territorio colombiano e incluso en cualquier parte del mundo.	➤ No existe una supervisión clara del empleado, por ende, se puede generar incertidumbre respecto a la forma en que ejecuta las tareas asignadas.
➤ Es una forma atractiva de ejecutar la actividad laboral, ayudando a generar alta durabilidad de los empleados en la empresa.	➤ Existen riesgos que deben ser explicados al empleado para que no se generen confusiones y, se presenten acciones judiciales por asuntos no relacionados con el contrato de trabajo.
➤ Disminuir costos de infraestructura, servicios públicos y demás gastos en los que incurre una empresa con trabajo tradicional.	➤ Se puede filtrar información confidencial de la empresa, debido a la falta de supervisión en la descarga y manipulación de datos sensibles de la empresa.

Ventajas y desventajas de implementar ambas modalidades para el empleado.

Estas modalidades también afectan positiva o negativamente al empleado que desarrolla sus actividades, entre estas se puede mencionar las siguientes.

Tabla

Ventajas y desventajas del teletrabajo y del trabajo en casa para el empleado

VENTAJAS	DESVENTAJAS
<ul style="list-style-type: none"> ➤ El empleado refleja ganancia económica al no gastar dinero en transporte desplazándose hacia la sede física de la empresa 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Para algunos empleados se vuelve difícil separar su vida personal de la vida laboral, al encontrarse en el mismo espacio ambos aspectos de su vida.
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ahorro del lapso de tiempo que invertiría en el desplazamiento de su hogar hasta la sede de la empresa y viceversa. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Descuido de su salud física y emocional, al no existir interacción con otras personas en la sede de la empresa no sienten la necesidad de preocuparse por su aspecto físico, con el tiempo impacta en su autoestima, además de no cuidar las posturas en la jornada laboral, lo que genera problemas osteomusculares.
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Se generará más tiempo para compartir con familiares o amigos, debido a que se eliminan tiempo muertos, laboralmente hablando, que se tienen en el trabajo presencial. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tendencia a laborar más de la jornada ordinaria de trabajo por adición a la ejecución de tareas, esto puede llevar a ausentarse de la sociedad y no dedicar tiempo a aspectos relacionados con su vida personal
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aumenta la productividad de las personas, ya que, aunque se tenga un horario de trabajo, en algunos casos este se vuelve más flexible y esto motiva al empleado a desarrollar sus actividades en un menor tiempo. 	

Con independencia de las desventajas que implica para uno u otro la implementación de estas alternativas contractuales, “son muchos los expertos que apuestan por esta forma de trabajo como un paso hacia el éxito de muchas organizaciones y empresas (Edenred, 2022)

Riesgos profesionales al implementar estas modalidades de trabajo.

Al momento de modificar las condiciones en que se ejecuta la actividad laboral, las partes dentro de la relación sustancial se verán expuestos a múltiples factores de riesgos, los cuales, deberán ser controlados con la finalidad de evitar enfermedades o accidentes de trabajo.

Entre aquellos destacan, factores psicosociales, físicos y biomecánicos. Por ello es importante tener un acercamiento a cada uno ellos y, entender los parámetros de gradualidad para controlarlos de manera eficiente, siendo lo ideal poder establecer con independencia de la actividad laboral ejecutada que, el riesgo aceptable para las partes dentro de la ejecución del contrato será el de nivel bajo, entendiéndose como aquel que “ha sido reducido a un nivel que la organización puede tolerar con respecto a sus obligaciones legales y su propia política en seguridad y salud ocupacional” (Guía Técnica Colombiana GTC 45, p.32, 2012)

Riesgo psicosocial: Es el riesgo que está enfocado en la carga mental que tiene la labor en cada una de las personas y cómo influye en el desarrollo de las funciones, al teletrabajar o trabajar en casa, se debe prestar mayor atención, debido a que puede impactar de forma directa al trabajador en las áreas sociales y familiares, “Los riesgos psicosociales en el trabajo son los riesgos para la salud mental, física y social, ocasionados por las condiciones de empleo y los factores organizacionales y relacionales susceptibles de interactuar con el funcionamiento mental. (Rubini, 2012, p. 1).

Por ello, es importante entender que existen diversas clasificaciones de este riesgo, en las cuales encontramos: Gestión organizacional, características de la organización del trabajo, características del grupo de trabajo, condiciones de la tarea, interfase persona tarea y la jornada

de trabajo, que cada una de ellas al no controlarse de una forma adecuada puede llevar a las personas que laboran bajo estas modalidades a tener:

Dificultad de mantener vínculos sociales a través de las relaciones interpersonales; la manera de comunicación, especialmente porque en el teletrabajo son las herramientas virtuales las que determinan la forma de relacionamiento con su equipo de trabajo y con superiores; el autocuidado en la medida en que la ausencia de contacto directo con el otro puede generar desinterés por parte del teletrabajador en prestar atención a su cuidado personal y finalmente, el estar en el hogar puede alterar los hábitos alimenticios, los ciclos circadianos, el consumo de tabaco o café, entre otros, repercutiendo en la salud del teletrabajador. (Jiménez, 2013, p. 111).

Es esencial implementar controles que lleven a evitar estrés laboral excesivo, tener tiempo de desconexión laboral, crear hábitos de vida saludable que se socialicen entre todos los empleados y se puedan llevar a la práctica cotidiana, además de generar espacios de ayuda psicológica según el caso de cada persona.

Riesgos físicos: En general son todas las amenazas presentes en el entorno laboral, particularmente, en las adyacencias del puesto de trabajo, “los peligros físicos son producidos por todos aquellos factores ambientales presentes en el lugar de trabajo, como lo son el ruido, la temperatura, las vibraciones, la iluminación, presiones y radiaciones”. (Murcia, 2020, p. 32) Para el entorno del teletrabajo y trabajo en casa, el peligro asociado más relevante es la iluminación, debido al sistema de luminarias que se tengan en el lugar donde se desempeñe la actividad, es de vital importancia generar espacios que permitan efectuar la inspección de higiene

enfocada en iluminación, en el cual se pueda determinar si el nivel de luz que tiene la persona es adecuado o por el contrario, se presenten condiciones inadecuadas por exceso u defecto, con ello se permite disminuir la afectación en la salud visual del trabajador y otro tipo de enfermedades que se pueden derivar por la exposición a este riesgo físico.

Riesgo biomecánico: comprende todo lo relacionado con la higiene postural, con ello, la adecuada ergonomía en el puesto del trabajo es esencial para evitar que en un futuro se presenten enfermedades laborales o accidentes de trabajo.

Este tipo de riesgo puede ser evaluado por diferentes métodos que ayudan a verificar el nivel al que se encuentra expuesto el trabajador, bien sea alto, medio o bajo, y así poder generar las acciones correctivas, preventivas o de mejora, necesarias para que el empleado realice sus funciones de forma óptima. Algunos métodos que nos ayudan a evaluar estas posturas son: REBA, RULA y ROSA, los cuales, además de contribuir a verificar el nivel de riesgo, nos permiten identificar en que zona del cuerpo del trabajador se debe centrar la atención y así generar controles específicos, adicionalmente permite corroborar la necesidad de implementar cambios y/o adaptaciones de mouse, teclado, reposapiés, base para computador, silla o escritorio, que en sí, son los controles que más se ejecutan al realizar prevención en el riesgo biomecánico.

Respecto a esta subespecie de riesgo la doctrina aceptada ha indicado.

El teletrabajo o trabajo en casa por ser una actividad que demanda gran parte del tiempo al estar en la misma postura de manera prolongada durante la jornada laboral, en la presente monografía se ha podido identificar que el factor de riesgo que más impacta la

salud de los trabajadores es la carga física desde el punto de vista de la carga estática.

(Marulanda, 2021, p. 39)

Al generar controles adecuados frente a esta variedad de riesgo, se podrá disminuir la aparición de algunas enfermedades laborales como: síndrome del túnel carpiano, tendinitis, epicondilitis, dolor lumbar, entre otros. Aunque las anteriores patologías pueden afectar a cualquier empleado sin distinción, se aprecian con mayor frecuencia en personas que desarrollan labores en posiciones fijas o casi inamovibles o también denominadas labores de oficina, ya que su postura se encuentra en la misma posición durante gran parte de la jornada laboral y ejecutan movimientos repetitivos.

Conclusiones

Al estudiar los contornos normativos y jurisprudenciales que regulan el teletrabajo y trabajo en casa, es dable concluir que el legislador patrio ha adecuado el ordenamiento jurídico laboral a estas nuevas formas de vinculación contractual, sin que en líneas generales pueda afirmarse que ha sido pasivo frente a la tarea, empero, se hace necesario que el ejecutivo nacional profundice mediante la potestad de configuración reglamentaria las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que debería ejecutarse.

Gran parte de los empleadores en Colombia no tienen claridad respecto a los beneficios, diferencias e implicaciones que tiene la puesta en marcha de cada una de estas modalidades, a pesar de existir normas generales que definen sus aspectos esenciales, parte de las empresas que toman la iniciativa las aplican en forma indebida o en lo mínimo, sin apego estricto a la poca

reglamentación que existe sobre la materia , lo cual, a su vez, impide que el empleador maximice la obtención de resultados favorables en su implementación, de otro lado, se coarta la posibilidad de que el trabajador disfrute en plenitud de las múltiples bondades que contrae la aplicación de estas alternativas laborales.

A pesar de tratarse de instituciones disimiles, la importancia de tener claridad respecto a una u otra, radica en el hecho de que ambas sugieren contextos similares de ejecución del contrato subordinado, por ende, desde la implementación misma del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, los empleadores en la misma medida deben controlar los factores de riesgos inherentes a cada una y, con ello, disminuir accidentes de trabajo o enfermedades laborales por la mala adecuación de puestos de trabajo, además de evitar futuras controversias judiciales relacionadas con el incumplimiento de garantías contractuales y obligaciones mínimas a cargo de la parte contratante.

Resultando de suma importancia que, los empleadores como punto previo a la concertación sobre la forma en que se va a implementar cada una, identifique cuál será la más conveniente para el tipo de tarea o labor que desempeñara el trabajador y, a su vez, puedan escoger la que más se ajusta a sus necesidades, sin dejar de lado el cumulo de derechos ciertos e indiscutibles que aplican a cualquier vínculo laboral sin distinción a la forma de su ejecución.

Referencias

Congreso de Colombia. (2008). Ley 1221 de julio 16 por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial 47.052.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=31431>.

Consejo Colombiano de Seguridad. (2012). Guía técnica colombiana GTC 45, guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional.

<https://repository.udistrital.edu.co/server/api/core/bitstreams/3e32daff-b3e3-40fc-9618-3a5a9bbd3b2b/content>

Congreso de Colombia. (2021). Ley 2088 de mayo 12 por la cual se rige el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial 51.672.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=162970>.

Corte Constitucional. (2021). Sentencia C-103 de abril 21. M.P. Linares Cantillo, A.

Edenred. (2022). *Teletrabajo*.

<https://www.edenred.es/blog/ventajas-desventajas-teletra/>

Gerencie.com. (2022). *Trabajo en casa – Regulación laboral*. <https://www.gerencie.com/trabajo-en-casa.html>

Jiménez Prada, C (2013). Riesgos psicosociales en el teletrabajo.

<https://repository.eafit.edu.co/server/api/core/bitstreams/56ebb482-c374-415a-9b52-6ed068efd025/content>

Murcia Ramírez, Y. (2020) Guía para la gestión de riesgos laborales relacionados con el teletrabajo en Colombia.

<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/745/Trabajo%20de%20grado?sequence=1&isAllowed=y>

Marulanda López, E. (2021) Factor de riesgo biomecánico en la modalidad de teletrabajo autónomo en Colombia.

<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/38308/2021MarulandaEliana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rubbini, N. (2012). Los riesgos psicosociales en el teletrabajo. VII Jornadas de Sociología de la UNLP. Departamento de Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, La Plata.

<https://www.aacademica.org/000-097/581.pdf>