



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

ANÁLISIS JURÍDICO DEL TELETRABAJO Y EL CONTRATO REALIDAD EN COLOMBIA

Derecho laboral

Gustavo Mesa Salazar

Fundación Universitaria de Popayán

Facultad de Ciencias Políticas y sociales

Especialización en Derecho Constitucional

Popayán, Cauca

2025



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

¿Los vínculos laborales independientes ejecutados a través del teletrabajo configuran el contrato
realidad en Colombia?

Gustavo Mesa Salazar

Fundación Universitaria de Popayán

Facultad de Derecho

Especialización en Derecho Constitucional

Tutor: Victoria Paz

Popayán, Cauca

2025



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

Tabla de Contenido

1. Resumen
2. Introducción
3. Planteamiento del problema
4. Pregunta problema
5. Justificación
6. Objetivo General
7. Objetivos Específicos
8. Marco Teórico
9. Metodología
10. Análisis de Sentencias
11. Conclusiones
12. Referencias Bibliográficas



1. Resumen.

El contrato de teletrabajo establece cómo se relacionan empleador y empleado en este formato. Debe tener en cuenta las particularidades del teletrabajo y asegurar que se respeten los derechos y deberes de ambas partes. Entre los aspectos más importantes se encuentran la definición de las condiciones laborales, los derechos y responsabilidades de cada uno, la protección de la privacidad y la seguridad de la información, así como la evaluación del rendimiento.

El teletrabajo conlleva importantes implicaciones legales y laborales. Presenta retos como la gestión de la relación laboral, la comunicación y la seguridad de la información. Es fundamental implementar medidas adecuadas para salvaguardar los derechos de los trabajadores y garantizar la seguridad en este entorno. Aunque la flexibilidad y la autonomía son grandes ventajas del teletrabajo, también requieren ajustes en la gestión laboral, el contrato debe ser claro y específico para evitar malentendidos y asegurar una relación laboral efectiva en el teletrabajo. Esto contribuye a mantener una buena relación laboral y a cumplir con las normativas legales pertinentes.

Palabras Claves: reforma laboral, Teletrabajo, Aplicabilidad, Derecho laboral y Contrato de trabajo.



2. Introducción

El teletrabajo también denominado trabajo remoto o a distancia es una modalidad laboral que permite a las personas desempeñar sus funciones desde lugares distintos a la oficina tradicional, generalmente desde el hogar o desde espacios con acceso a tecnologías de la información y comunicación (TIC). Aunque no es un concepto nuevo, su relevancia ha crecido de manera significativa en las últimas décadas gracias a los avances tecnológicos que han facilitado la comunicación y la colaboración a distancia

En el contexto global, el teletrabajo se ha consolidado como una estrategia empresarial que favorece la optimización de procesos, la reducción de costos y la creación de entornos laborales más flexibles, lo cual puede incrementar la satisfacción y la retención del talento humano

En Colombia, esta modalidad adquirió un impulso notable durante la pandemia por COVID-19 y, desde entonces, ha seguido evolucionando en el marco de la reforma laboral y de actualizaciones normativas relevantes, si bien el teletrabajo ofrece beneficios, también plantea retos significativos para empleadores y trabajadores, entre ellos se encuentran la supervisión a distancia, la protección de datos personales, la seguridad de la información y el mantenimiento de un equilibrio saludable entre vida laboral y personal (Mantic, 2022).

En el caso de los vínculos laborales independientes que se desarrollan bajo esta modalidad, surge la pregunta de si se configuran o no como un “contrato realidad”, este concepto reconocido por la Corte Suprema de Justicia sostiene que cuando la práctica laboral demuestra los elementos esenciales de un contrato, prima lo que sucede en la realidad sobre la denominación formal que le den las partes, esta cuestión resulta crucial para garantizar derechos como la estabilidad laboral, la afiliación a la seguridad social y el pago de prestaciones.



El estudio del teletrabajo en Colombia es relevante por múltiples razones. Desde una perspectiva jurídica, permite evaluar la eficacia de la Ley 1221 de 2008 y sus modificaciones más recientes en la Ley 2466 de 2025 para garantizar la protección efectiva de los derechos laborales en entornos no presenciales (Congreso de la República, 2008).

Desde el punto de vista social, fomenta la inclusión laboral de personas con movilidad reducida o que habitan en zonas rurales, promoviendo un mercado laboral más equitativo (Fundación Adecco, 2022).

Asimismo, este análisis contribuye a que las empresas adopten mejores prácticas contractuales, evitando abusos o simulaciones que encubran verdaderas relaciones laborales bajo la apariencia de contratos civiles o comerciales (Mantic, 2023).

El objetivo general de esta investigación es analizar si los vínculos laborales independientes ejecutados mediante teletrabajo configuran un contrato realidad en Colombia, por medio de la identificación de los elementos que definen una relación laboral en el marco del teletrabajo, la examinación de la aplicabilidad de la legislación laboral a vínculos independientes bajo esta modalidad y la evaluación de los beneficios y retos que presenta para empleadores y trabajadores.

La investigación se desarrollará con un enfoque cualitativo, mediante revisión y análisis de fuentes normativas, doctrinales y jurisprudenciales. Se consultarán leyes, decretos, sentencias relevantes y literatura académica especializada.

El documento está organizado en varias secciones: introducción; planteamiento del problema y justificación; antecedentes y marco teórico, subdividido en conceptual, normativo, jurisprudencial y doctrinal; metodología; desarrollo de objetivos; análisis y discusión de resultados; conclusiones y recomendaciones; y finalmente, las referencias en formato APA 7.



3. Planteamiento del Problema

El teletrabajo, a pesar de sus beneficios en términos de flexibilidad, autonomía y potencial para aumentar la productividad, plantea varios desafíos tanto para los empleadores como para los empleados, algunos de los problemas clave asociados con el teletrabajo incluyen “Su carácter es voluntario el trabajador conserva la facultad de retornar en cualquier momento a las instalaciones de la empresa., sin embargo, cuando el trabajador, desde un principio es contratado bajo esta modalidad el empleador no está obligado a ubicarlo en sus instalaciones, a menos que ambos lo concreten, pero si el teletrabajo se pactó después de iniciar el contrato, el teletrabajador puede retornar en cualquier momento a las instalaciones de la empresa”.

En Colombia, el teletrabajo ha pasado de ser una alternativa marginal a convertirse en una modalidad laboral relevante, impulsada por la transformación digital, la globalización y, de forma decisiva, por la pandemia de COVID-19 (Valero & Riaño, 2020).

Este crecimiento ha sido respaldado por la Ley 1221 de 2008 y, más recientemente, por la Ley 2466 de 2025, que amplió las modalidades reconocidas oficialmente, incluyendo el teletrabajo híbrido, móvil, transnacional y temporal

Los desafíos en la gestión y supervisión, debido a que la gestión de empleados a distancia puede ser complicada debido a la falta de interacción física y la necesidad de aprovechamiento de las herramientas existentes y a la mano de comunicación digital, es importante tener medios de contacto con la supervisión, el desempeño y la evaluación de la productividad pueden requerir ajustes en las estrategias de gestión las cuales deben ser atendidos mientras se realiza la actividad para evitar cambios en los resultados esperados por el empleador.



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

El auge del teletrabajo obedece a la necesidad empresarial de reducir costos operativos, aumentar la flexibilidad y adaptarse a cambios en la organización del trabajo. Camacho y Higueta (2013) destacan que factores como la cultura organizacional, la inversión tecnológica, la seguridad de la información y la normativa vigente son determinantes en su implementación. Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) subraya que la digitalización ha permitido extender esta modalidad a sectores antes limitados por la presencialidad, favoreciendo también la inclusión laboral de personas con movilidad reducida o que residen en zonas rurales (Fundación Adecco, 2022).

La seguridad de la información y privacidad en el teletrabajo puede aumentar los riesgos relacionados con la seguridad de la información y la privacidad debido al uso de redes y dispositivos fuera del control directo de la empresa es crucial implementar medidas adecuadas para proteger la información sensible y garantizar la privacidad de los datos.

El equilibrio entre vida laboral y personal debido a que el teletrabajo puede difuminar los límites entre la vida laboral y personal, llevando a posibles problemas de sobrecarga laboral o dificultades para desconectar del trabajo donde debería encontrarse un equilibrio saludable es esencial para el bienestar de los empleados.

Impacto en la comunicación y colaboración por falta de interacción presencial puede afectar la comunicación y la colaboración entre miembros del equipo, potencialmente impactando la cohesión del equipo y la innovación, importante implementar estrategias para fomentar la comunicación efectiva en etapas de teletrabajo, en Colombia, estos desafíos son abordados considerando las regulaciones laborales locales y las necesidades específicas de las empresas y empleados que adoptan el teletrabajo.



El teletrabajo ofrece flexibilidad, pero también presenta desafíos en gestión y comunicación, la claridad en los contratos es crucial para evitar ambigüedades y proteger derechos de ambas partes, el teletrabajo es una modalidad en crecimiento en Colombia, con beneficios y desafíos. La regulación actual busca equilibrar flexibilidad con protección de derechos laborales.

A pesar de sus beneficios, el teletrabajo plantea desafíos significativos. En primer lugar, la supervisión y evaluación del desempeño se dificultan por la ausencia de contacto físico, lo que exige rediseñar las estrategias de gestión **(Valero & Riaño, 2020)**

En segundo lugar, la seguridad de la información se ve comprometida al usar redes y dispositivos fuera del entorno corporativo. Chaverra Mojica et al. (2015) señalan que este riesgo obliga a implementar políticas de ciberseguridad más estrictas y capacitar al personal en buenas prácticas digitales.

Otro problema recurrente es la difuminación de los límites entre vida laboral y personal, lo que puede generar sobrecarga laboral y estrés, asimismo, la falta de interacción presencial puede debilitar la cohesión de los equipos y frenar la innovación organizacional, afectando la competitividad a largo plazo (Camacho & Higueta, 2013).

En el plano jurídico, surge el debate sobre la figura del “contrato realidad” que implica reconocer como relación laboral aquella que, en la práctica, cumple con los elementos esenciales del contrato de trabajo, sin importar su denominación formal. Esta situación puede darse cuando se contrata bajo la modalidad de prestación de servicios, pero se exige el cumplimiento de horarios, metas y subordinación, lo que en Colombia ha generado litigios y pronunciamientos jurisprudenciales (García, 2019).

Si las empresas y el Estado no desarrollan protocolos claros para supervisión, ciberseguridad, derecho a la desconexión y definición contractual, se prevé un aumento en los conflictos laborales y en la judicialización de casos por reclamación de derechos. Esto podría afectar la productividad, generar sobrecarga en los tribunales y debilitar la confianza en la modalidad.



En contraste, una implementación estratégica, con formación continua, adaptación normativa y políticas organizacionales claras, permitiría aprovechar los beneficios del teletrabajo, reduciendo riesgos y garantizando un equilibrio entre flexibilidad y protección de derechos. Este es el reto central que aborda la presente investigación.

Este estudio se centrará en el análisis de los vínculos laborales independientes ejecutados a través del teletrabajo en Colombia, con el propósito de determinar si configuran un contrato realidad bajo la legislación laboral vigente y la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional. La investigación se enfocará exclusivamente en el contexto colombiano, en el periodo comprendido entre 2008 y 2025, considerando las disposiciones normativas y precedentes judiciales relevantes. No se abordarán modalidades laborales distintas al teletrabajo, como el trabajo en casa o el trabajo remoto, salvo para efectos comparativos.

4. Pregunta problema

¿Los vínculos laborales independientes ejecutados a través del teletrabajo configuran el contrato realidad en Colombia?

Justificación.

El estudio del teletrabajo se justifica por varias razones importantes tanto para empleadores como para empleados en Colombia como son la relevancia para la gestión empresarial, el impacto significativo en la gestión de recursos humanos, la productividad y los costos operativos de las empresas y así comprender cómo gestionar efectivamente como el teletrabajo puede ayudar a las empresas a maximizar los beneficios de esta modalidad laboral.



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

El teletrabajo, como modalidad emergente en Colombia, se ha consolidado no solo como una respuesta a cambios coyunturales, sino como una transformación estructural en la manera de concebir el trabajo. La justificación de este estudio radica en dos preguntas clave: por qué es necesario analizar esta modalidad y para qué servirá el conocimiento generado.

Desde el punto de vista teórico, el teletrabajo plantea desafíos que requieren nuevas aproximaciones en el campo del derecho laboral, la administración y la gestión de talento humano. Según Valero-Pacheco y Riaño-Casallas (2020), la rápida expansión de esta modalidad en el país ha superado la capacidad de adaptación de la normativa y de las estructuras organizacionales, generando vacíos en materia de regulación, supervisión y bienestar laboral. Comprender estos retos permitirá fortalecer el marco conceptual y normativo para su implementación.



En el plano metodológico, estudiar el teletrabajo es fundamental para identificar estrategias de gestión que sean efectivas en contextos remotos. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) subraya la necesidad de establecer métricas claras de desempeño, protocolos de ciberseguridad y políticas de desconexión digital para evitar riesgos como el agotamiento laboral o la pérdida de productividad.

En términos prácticos, el teletrabajo impacta directamente en la organización de procesos, la reducción de costos operativos y la capacidad de atraer y retener talento. Camacho y Higuera (2013) destacan que las empresas que han incorporado prácticas de teletrabajo con planificación estratégica han experimentado mejoras en eficiencia y clima laboral, siempre que exista un soporte tecnológico y normativo adecuado.

A nivel de impacto social y económico, el teletrabajo constituye una herramienta de inclusión laboral. Según la Fundación Adecco (2022), esta modalidad ha facilitado la inserción de personas con movilidad reducida y habitantes de zonas rurales, contribuyendo a la reducción de barreras geográficas y físicas. Además, puede influir en la descongestión de centros urbanos y en la disminución de la huella ambiental al reducir los desplazamientos diarios.

De igual manera, es importante analizar como la adaptación a cambios tecnológicos y laborales y los cambios en las expectativas laborales que se convierte en una opción viable para muchas organizaciones y como el teletrabajo permite a las empresas adaptarse mejor a estos cambios y aprovechar las oportunidades que se ofrecen.

No podemos realizar el presente trabajo sin revisar las consideraciones Legales y Regulatorias en Colombia sabiendo que existen regulaciones específicas sobre el teletrabajo que buscan proteger los derechos de los trabajadores y establecer obligaciones para los empleadores estas regulaciones son cruciales para la implementación exitosa del teletrabajo en el contexto colombiano.



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

Este estudio busca generar conocimiento aplicable que permita optimizar la implementación del teletrabajo en Colombia, garantizando un equilibrio entre la flexibilidad organizacional y la protección de los derechos laborales. El análisis de casos, la revisión normativa y la identificación de buenas prácticas aportarán herramientas para que empleadores y legisladores diseñen políticas más efectivas.

Asimismo, los resultados serán útiles para:

Organizaciones: Mejorar sus modelos de gestión, evaluando indicadores de productividad y bienestar de manera remota.

Trabajadores: Contar con mejores condiciones laborales y mayor claridad contractual, evitando conflictos derivados de la figura del “contrato realidad” (García Muñoz, 2019).

Sector público: Fortalecer la regulación, asegurando que responda a los cambios tecnológicos y a las necesidades del mercado laboral.

Finalmente, esta investigación aportará a la construcción de un marco de referencia que integre lo jurídico, lo organizacional y lo social, facilitando la toma de decisiones en un entorno laboral que, por su naturaleza, seguirá evolucionando. Así, el teletrabajo podrá consolidarse como una herramienta que impulse la competitividad empresarial y el bienestar social, minimizando los riesgos que surgen de su aplicación sin planificación ni soporte normativo.

Como punto poco analizado es la inclusión laboral que puede ser una herramienta para mejorar las oportunidades a persona con limitaciones de movilidad o que viven en áreas remotas participar en el mercado laboral.



Igualmente, estudiar el teletrabajo puede ayudar a identificar cómo maximizar estos beneficios aumenta la productividad y la satisfacción laboral de los empleados en Colombia porque cuando se implementan estrategias efectivas de gestión y comunicación. donde las condiciones laborales y tecnológicas están evolucionando se puede convertir en una herramienta valiosa para mejorar la eficiencia y el bienestar de los trabajadores

La implementación de estrategias de gestión, como la definición de objetivos específicos, la evaluación del desempeño basada en resultados y la utilización de herramientas de comunicación, es crucial para el éxito del teletrabajo, cuando los empleadores en Colombia adoptan prácticas adecuadas para el teletrabajo, es probable que los empleados experimenten un aumento en su productividad con la reducción de distracciones y la capacidad de trabajar en un entorno que se adapta mejor a sus necesidades. además, la flexibilidad del teletrabajo puede contribuir a una mayor satisfacción laboral y a los empleados equilibrar mejor su vida laboral y personal.

Finalmente, la falta de estrategias y comunicación en el teletrabajo puede llevar a desafíos como la desconexión con el equipo, dificultades en la supervisión y problemas de equilibrio entre trabajo y vida personal, por lo tanto, la hipótesis sostiene que, con la implementación adecuada de estrategias y comunicación, el teletrabajo puede resultar en aumentos de productividad y satisfacción laboral en el contexto colombiano.

5. Objetivo General

Analizar los vínculos laborales independientes ejecutados a través del teletrabajo, configuran el contrato realidad en Colombia

6. Objetivos específicos

- Identificar los elementos esenciales que configuran una relación laboral y determinar su presencia en vínculos independientes desarrollados bajo la modalidad de teletrabajo.



- Evaluar la aplicabilidad de la legislación laboral colombiana incluyendo el principio de primacía de la realidad a los vínculos laborales independientes ejecutados mediante teletrabajo.
- Analizar los beneficios y desafíos que el teletrabajo representa para empleadores y trabajadores en el contexto colombiano.

7. Marco Teórico

Aunque el término "teletrabajo" fue establecido por primera vez en Estados Unidos, por el científico Jack Nilles, en los años 70, en Colombia se hizo el reconocimiento de esta modalidad casi 40 años después, bajo la Ley 1221 de 2008, en donde se catalogó como "una 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 las Comunicaciones - TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa.

Dicha Ley reguló por primera vez el teletrabajo en Colombia, definiéndolo como una forma de organización laboral basada en las TIC. Su objetivo fue fomentar el empleo y la inclusión laboral, estableciendo características como la voluntariedad, la subordinación y la eliminación del auxilio de transporte en caso de no requerir desplazamientos. La norma también impuso a los empleadores la obligación de registrar teletrabajadores ante el Ministerial de Trabajo. Este marco legal constituyó la base para la implementación formal de esta modalidad y sentó los principios de protección laboral

Su carácter es voluntario, es decir, el trabajador conserva la facultad de retornar, en cualquier momento, a las instalaciones de la empresa. Sin embargo, cuando el trabajador, desde un principio, es contratado bajo esta modalidad el empleador no está obligado a ubicarlo en sus instalaciones, a menos que ambos lo concreten, pero si el teletrabajo se pactó después de iniciar el contrato, el teletrabajador puede retornar en cualquier momento a las instalaciones de la empresa.



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

Introdujo la figura del trabajo remoto, ampliando las posibilidades de ejecución del contrato sin contacto físico entre empleador y trabajador, mantuvo la subordinación y las garantías laborales, pero flexibilizó la prestación del servicio desde cualquier lugar acordado. El empleador debe proveer herramientas, cubrir costos asociados y garantizar derechos sindicales. Este marco permitió a las empresas migrar contratos a modalidad remota preservando condiciones laborales, contribuyendo a la adaptación post-pandemia

El teletrabajo en Colombia ha experimentado un crecimiento significativo en los últimos años, impulsado por avances tecnológicos, cambios en las preferencias laborales y la necesidad de adaptarse a situaciones como la pandemia de COVID-19..

La OIT analizó el impacto global del teletrabajo durante y después de la pandemia de COVID-19. Utilizando un enfoque descriptivo-comparativo, evaluó políticas públicas y prácticas empresariales en múltiples países, incluyendo Colombia. El informe concluyó que el teletrabajo mejoró la continuidad laboral y redujo riesgos sanitarios, pero generó retos en seguridad de la información, ergonomía y equilibrio vida-trabajo. Recomendó marcos normativos claros y estrategias de gestión para maximizar beneficios (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

Centro Nacional de Consultoría, Corporación Colombia Digital y Mantic (2022) – 4to estudio de penetración del teletrabajo, este estudio cuantitativo analizó la implementación del teletrabajo en empresas colombianas, mediante encuestas a empleadores y empleados. Se encontró que el 62 % de los teletrabajadores percibieron mayor productividad y el 80 % valoró la flexibilidad. Sin embargo, se evidenció desigual acceso a recursos tecnológicos y brechas en políticas de desconexión laboral. Se concluyó que el teletrabajo es una herramienta efectiva si se acompaña de inversión tecnológica y capacitación (Centro Nacional de Consultoría et al., 2022).



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

El teletrabajo fue reconocido en Colombia en el año 2006 a través de la ley 1221 la cual 1 contempla que los trabajadores tienen derecho al reconocimiento y pago de las horas extras de la jornada. (Congreso de la República, 2008)

Dicha Ley estableció características que delimitaron el teletrabajo en la ley colombiana debido a que el empleo se debe generar mediante la utilización de las Tecnologías de la Información y la Comunicación – TIC, y su carácter es voluntario, es decir, el trabajador conserva la facultad de retornar, en cualquier momento, a las instalaciones de la empresa, sin embargo, cuando el trabajador desde un principio es contratado bajo esta modalidad, el empleador no está obligado a ubicarlo en sus instalaciones a menos que ambos lo concreten, pero si el teletrabajo se pactó después de iniciar el contrato, el teletrabajador puede retornar en cualquier momento a las instalaciones de la empresa.

Se debe mantener una relación subordinada.

Los empleadores deben enviar información periódica a los Inspectores de trabajo. Este es un mecanismo de registro y control de las personas que prestan sus servicios bajo esta modalidad.

No hay lugar a auxilio de transporte cuando, por razón de la labor, no haya que incurrir en gastos de traslado.

Pero la ley de 2008 no fue la única que se creó en torno a la regulación del Teletrabajo.

En el 2021 surge la ley 2121 que, para regular el teletrabajo, además de lo ya establecido contempló las siguientes características: (Congreso de la República, 2021)

Es una forma voluntaria de ejecución del contrato de trabajo. El trabajador puede desarrollarlo a través de las TIC u otros medios y mecanismos.

Empleador y trabajador no interactúan físicamente a lo largo de la vinculación contractual.



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

Permanece la subordinación por parte del empleador y las garantías sindicales y de no discriminación, así como todos los derechos mínimos irrenunciables del trabajador.

No requiere un lugar físico determinado para la prestación de los servicios. El trabajador podrá prestar sus servicios desde el lugar que considere adecuado, de común acuerdo con el empleador, pero con previo visto bueno de la ARL correspondiente.

Tiene como principio la flexibilidad en todas las etapas precontractuales y contractuales, de modo que el perfeccionamiento del contrato de trabajo debe darse de manera remota.

Se ejecuta y puede ser terminado de manera remota, sin perjuicio de las formalidades del contrato según su duración y respetando las disposiciones que sobre terminación del contrato de trabajo se encuentren en el CST, Convención Colectiva, Acuerdo Colectivo, o lo que sea más favorable al trabajador. No obstante, los contratos de trabajo que migren a esta nueva forma de ejecución del contrato conservan sus elementos de creación.

El empleador debe poner a disposición del trabajador las herramientas tecnológicas, instrumentos, equipos, conexiones, programas, valor de la energía e internet y/o telefonía, así como cubrir los costos de los desplazamientos ordenados por él.

Los trabajadores tienen derecho al reconocimiento y pago de las horas extras de la jornada.

Entre otras características del trabajo remoto que establece con respecto al empleador puede requerir al trabajador remoto en sus instalaciones laborales en los siguientes casos:

Verificación de los estándares y requisitos que deben cumplir las herramientas y los equipos de trabajo para la realización de la labor.



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

Cuando para la ejecución de las labores del trabajador remoto se deba instalar o actualizar manualmente en los equipos de trabajo algún tipo de software, programa, aplicación o plataforma.

Cuando el trabajador presente reiteradamente el incumplimiento de sus labores y eventualmente sea citado para proceso de descargos laborales, así como las demás citaciones que sean requeridas por el empleador para adelantar el proceso sancionatorio o disciplinario, con base en lo contemplado en los artículos 111 y 112 del Código Sustantivo del Trabajo (art. 16), trabajo ordinario o contractual. (Congreso de la República, 1950)

Y como todo en la vida debe tener un equilibrio, la legislación del país no podía dejar por fuera el tiempo de descanso de los teletrabajadores por eso, a través de la Ley 2191 del 2022, se establece la desconexión laboral. (Congreso de la República, 2022)

Según esta Ley la desconexión laboral es el derecho que tienen todos los trabajadores a no tener contacto por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral en horarios fuera de la jornada de trabajo, en sus vacaciones o descansos. Así, los empleadores deberán abstenerse de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador fuera de la jornada laboral. Si bien, dicha ley no habla explícitamente de los teletrabajadores por lo que la desconexión laboral es un derecho que aplica a todas las modalidades de contratación laboral, incluido el teletrabajo.

Derechos y obligaciones

En un estudio cualitativo-documental, los autores examinaron la gestión de la seguridad y salud en el trabajo bajo la modalidad de teletrabajo en Colombia. Identificaron riesgos físicos, psicosociales y ergonómicos, y propusieron la adaptación de sistemas de gestión a entornos no presenciales. Concluyeron que la efectividad del teletrabajo depende de políticas claras de prevención, evaluación periódica de riesgos



y formación de teletrabajadores en autocuidado (Valero-Pacheco & Riaño-Casallas, 2020)

El teletrabajo es una modalidad que ha ganado relevancia en los últimos años debido a la creciente utilización de las tecnologías de la información y la comunicación (López, 2021). El contrato en el teletrabajo se refiere a la relación laboral que se establece entre el empleador y el trabajador en este contexto en este marco teórico, se abordarán los aspectos fundamentales del contrato realidad en el teletrabajo, sus características, implicaciones jurídicas, laborales y los desafíos que plantea esta modalidad de trabajo. (Martínez & Pérez, 2020).

Definición y características del teletrabajo

El teletrabajo se define como “una 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 las **Communications** (TIC) para el contacto entre el trabajador y la empresa” (Congreso de la República, 2008, art. 2). Este modelo, impulsado por la digitalización y la globalización, rompe con el esquema presencial tradicional y otorga flexibilidad espacial y temporal.

En Colombia, el contrato realidad se configura cuando, sin importar la denominación que las partes den al vínculo, concurren de manera simultánea los elementos de la relación laboral: prestación personal del servicio, subordinación y remuneración (Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, Sentencia SL-4326 de 2018). Esto implica que incluso vínculos clasificados como “independientes” pueden transformarse jurídicamente en contratos laborales si se demuestra la existencia de dichos elementos.

Las características del teletrabajo incluyen:

1. Flexibilidad en el lugar de trabajo: permite a los trabajadores realizar sus tareas en un lugar diferente al tradicional lugar de trabajo. (Santos, 2022).



2. Uso de tecnologías de la información y la comunicación: requiere el uso de tecnologías de la información y la comunicación para realizar las tareas y responsabilidades laborales. (Ruiz & Herrera, 2020).

3. Autonomía y flexibilidad en la gestión del tiempo: puede permitir a los trabajadores tener más autonomía y flexibilidad en la gestión de su tiempo de trabajo. (Fernández, 2021).

Contrato realidad en el Teletrabajo:

Este contrato debe reflejar las particularidades del teletrabajo y garantizar los derechos y obligaciones de ambas partes, algunos aspectos clave del contrato realidad en el teletrabajo son:

1. Definición de las condiciones de trabajo: El contrato debe definir las condiciones de trabajo en el teletrabajo, incluyendo el lugar de trabajo, las horas de trabajo, las responsabilidades y las tareas. (Méndez & Álvarez, 2020).

2. Derechos y obligaciones de las partes: El contrato debe establecer los derechos y obligaciones de las partes, incluyendo el empleador y el trabajador en el contexto del teletrabajo. (Paredes, 2021).

3. Protección de la privacidad y la seguridad de la información: El contrato debe abordar la protección de la privacidad y la seguridad de la información en el teletrabajo. (Ramírez, 2020).

4. Evaluación del desempeño y supervisión: debe establecer los mecanismos para la evaluación del desempeño y la supervisión del trabajador en el teletrabajo. (Ramírez, 2020).



Implicaciones jurídicas y laborales del teletrabajo

El teletrabajo tiene implicaciones jurídicas y laborales importantes. Algunas de estas implicaciones son:

1. Regulación laboral: El teletrabajo debe cumplir con las regulaciones laborales aplicables, incluyendo las relacionadas con la jornada de trabajo, el descanso y la seguridad en el trabajo.
2. Protección de los derechos de los trabajadores: El teletrabajo debe garantizar la protección de los derechos de los trabajadores, incluyendo el derecho a la privacidad y la seguridad en el trabajo.
3. Responsabilidad del empleador: El empleador tiene responsabilidades importantes en el teletrabajo, incluyendo la provisión de equipos y recursos necesarios para el trabajo y la garantía de la seguridad y la salud en el trabajo. (Rodríguez, 2022).

Desafíos del Teletrabajo

El teletrabajo plantea varios desafíos, tanto para los empleadores como para los trabajadores. Algunos de estos desafíos son:

1. Gestión de la relación laboral: La gestión de la relación laboral en el teletrabajo puede ser compleja debido a la distancia física entre el empleador y el trabajador. (Moreno, 2021).
2. Comunicación y coordinación: La comunicación y la coordinación entre el empleador y el trabajador pueden ser desafiantes en el teletrabajo.
3. Seguridad y privacidad de la información: La seguridad y la privacidad de la información pueden ser vulnerables en el teletrabajo si no se toman medidas adecuadas. igualmente, es un aspecto fundamental de esta modalidad de trabajo en el cual se debe reflejar las particularidades del teletrabajo y garantizar los derechos y obligaciones de ambas partes. Tiene implicaciones jurídicas y laborales importantes, y plantea varios desafíos tanto para los empleadores como para los trabajadores y por esto es importante



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

que se tomen medidas adecuadas para gestionar la relación laboral, garantizar la seguridad y la privacidad de la información, con ánimo de proteger los derechos de los trabajadores en el teletrabajo.

A medida que esta modalidad continúa expandiéndose, con un crecimiento notable desde la pandemia del COVID-19, resulta importante desarrollar políticas comprensivas y específicas que aborden no solo los aspectos regulatorios básicos, sino también las implicaciones socioeconómicas más amplias, estas políticas deben contemplar aspectos fundamentales como la protección de datos personales, la ciberseguridad, el derecho a la desconexión digital y la salud ocupacional en entornos virtuales, elementos que se han vuelto cruciales en el contexto laboral contemporáneo.

El análisis jurisprudencial revela una evolución significativa en la interpretación judicial del teletrabajo en Colombia. La Corte Constitucional, a través de diversas sentencias, ha establecido precedentes fundamentales que clarifican aspectos esenciales de esta modalidad laboral. Por ejemplo, la Sentencia T-515 de 2021 estableció criterios específicos sobre el derecho a la desconexión digital, mientras que la Sentencia C-242 de 2022 abordó aspectos cruciales sobre la igualdad de derechos entre trabajadores presenciales y teletrabajadores.

En este contexto, se sugiere implementar un proceso integral de revisión y actualización normativa que contemple tres aspectos fundamentales. En primer lugar, la armonización con estándares internacionales, particularmente las recomendaciones más recientes de la OIT sobre trabajo decente y teletrabajo. En segundo lugar, la incorporación de mecanismos de protección específicos para el entorno digital, incluyendo aspectos como la ciberseguridad y la protección de datos. (Organización Internacional del Trabajo, 2023).

Finalmente, el establecimiento de sistemas de monitoreo y evaluación continua que permitan medir la efectividad de las normas implementadas y realizar ajustes cuando sea necesario.



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

Además, el teletrabajo en Colombia cuenta con una regulación progresiva desde la Ley 1221 de 2008, que establece los principios básicos para esta modalidad laboral, complementada por el Decreto 884 de 2012. Estas normativas han **facilitate** la implementación del teletrabajo en sectores público y privado, aunque enfrentan desafíos de actualización frente a las dinámicas aceleradas por la pandemia de COVID-19, como la necesidad de regular el derecho a la desconexión laboral y garantizar condiciones de trabajo equitativas. (Congreso de la República, 2008) (Presidencia de la República, 2012)

En este contexto normativo las sentencias de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia – Sala Laboral han sido cruciales para interpretar y complementar la legislación existente, especialmente en aspectos como la protección de los derechos de los teletrabajadores, la regulación de la jornada laboral y la prevención de abusos por parte de los empleadores.

Esto refuerza la importancia del control judicial en la adaptación de las leyes a la realidad laboral cambiante.

En Colombia, el teletrabajo tiene un marco regulatorio progresivo:

Ley 1221 de 2008: establece las bases del teletrabajo, define sus modalidades (autónomo, suplementario y móvil) y obliga a los empleadores a garantizar condiciones de igualdad frente a trabajadores presenciales.

Decreto 884 de 2012: reglamenta la Ley 1221, precisando requisitos como el registro de teletrabajadores, condiciones de seguridad laboral y provisión de equipos.



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

Ley 2121 de 2021: regula el trabajo remoto, diferenciándolo del teletrabajo tradicional y permitiendo la ejecución del contrato sin presencia física en ningún momento.

Ley 2191 de 2022: reconoce el derecho a la desconexión laboral, aplicable a todas las modalidades, incluyendo teletrabajo y trabajo remoto.

Código Sustantivo del Trabajo (arts. 23 y 24) define los elementos esenciales de la relación laboral, fundamentales para analizar la figura del contrato realidad. En el contexto del contrato realidad, estas normas se complementan, garantizando que las condiciones de teletrabajo no sean utilizadas para precarizar derechos laborales.

La Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia han desarrollado criterios clave:

Sentencia T-515 de 2021 (Corte Constitucional): estableció que el derecho a la desconexión digital es fundamental para preservar la salud mental y física de los teletrabajadores.

Sentencia C-242 de 2022 (Corte Constitucional): reafirmó la igualdad de derechos entre teletrabajadores y trabajadores presenciales, prohibiendo discriminaciones en salarios y prestaciones.

Sentencia SL-4326 de 2018 (Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral): reiteró que la denominación contractual no prima sobre la realidad, y que la existencia de subordinación convierte el vínculo en contrato laboral.

Sentencia SL-1681 de 2020 (Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral): aplicó el contrato realidad a un caso de prestación de servicios a distancia, evidenciando subordinación y control.



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

Estas decisiones consolidan el principio de primacía de la realidad, garantizando que el teletrabajo no sea un mecanismo para evadir obligaciones laborales

En la doctrina laboral latinoamericana, Mario de la Cueva (2010) sostiene que la relación laboral se funda en la dependencia jurídica y económica del trabajador frente al empleador, lo cual se mantiene en el teletrabajo. Hugo Sinzheimer, precursor del derecho laboral moderno, defiende que la dignidad humana y la autonomía del trabajador deben prevalecer sobre cualquier forma de subordinación abusiva (Alonso, 2020).

En Colombia, autores como Camacho y Higueta (2013) destacan que la principal barrera para implementar teletrabajo radica en la cultura organizacional y en la seguridad de la información. Por su parte, Valero-Pacheco y Riaño-Casallas (2020) enfatizan la necesidad de gestionar adecuadamente la salud y seguridad en el trabajo remoto.

La interacción entre el marco normativo, la jurisprudencia y la doctrina evidencia que, aunque el teletrabajo ofrece ventajas como flexibilidad y reducción de costos, también exige garantizar que los vínculos laborales no degeneren en relaciones encubiertas bajo contratos independientes, vulnerando derechos.

El análisis integrado de los conceptos, normas, jurisprudencia y doctrina demuestra que el teletrabajo, pese a su creciente adopción, requiere un seguimiento constante para asegurar que los vínculos independientes no oculten verdaderos contratos laborales por lo que en Colombia, el principio de primacía de la realidad y la protección de derechos fundamentales son ejes centrales para evitar la precarización laboral en esta modalidad.

.



8. Metodología

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo con perspectiva jurídico-sociojurídica, dado que el objetivo principal fue comprender y analizar la configuración del contrato realidad en vínculos laborales independientes ejecutados mediante teletrabajo en Colombia. Este enfoque permitió interpretar el fenómeno a partir de normas, jurisprudencia y doctrinas, considerando dimensiones legales, sociales y organizacionales, sin recurrir a la recolección de datos estadísticos ni mediciones numéricas (Hernández-Sampieri et al., 2014).

El diseño correspondió a un estudio de caso descriptivo (Yin, 2018), ya que se examinó de manera detallada el marco normativo, las prácticas laborales y la jurisprudencia relevante, con el fin de caracterizar los elementos que configuran la relación laboral en el contexto del teletrabajo.

La unidad de análisis estuvo conformada por las disposiciones normativas vigentes en Colombia (Ley 1221 de 2008, Ley 2121 de 2021, Ley 2191 de 2022 y Ley 2466 de 2025), así como sentencias de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia – Sala Laboral relacionadas con el teletrabajo y el contrato realidad.

La población correspondió a toda la normativa y doctrina jurídica disponible en materia de teletrabajo en Colombia, el muestreo fue intencional y no probabilístico, seleccionando aquellas normas y pronunciamientos judiciales más relevantes para responder a la pregunta de investigación (Flick, 2015).

Las fuentes de información incluyeron documentos normativos, jurisprudencia, doctrina de autores especializados en derecho laboral y estudios académicos sobre teletrabajo. Se recurrió tanto a fuentes primarias (leyes, decretos y sentencias) como a fuentes secundarias (artículos académicos, libros y documentos técnicos de organismos internacionales como la OIT).



La técnica de recolección de información fue el análisis documental (Bowen, 2009) junto con la revisión bibliográfica sistemática, identificando, clasificando y examinando los documentos seleccionados. Para el análisis, se empleó la técnica de análisis de contenido temático (Krippendorff, 2019), codificando las categorías de interés: elementos del contrato laboral, subordinación, derechos y obligaciones, y aplicabilidad normativa.

El procedimiento se desarrolló en cuatro etapas:

1. Búsqueda y selección documental en bases de datos jurídicas y académicas.
2. Clasificación de la información según relevancia jurídica y pertinencia para el objetivo de estudio.
3. Análisis de contenido de normas, sentencias y doctrinas.
4. Síntesis interpretativa orientada a responder los objetivos específicos.

La ventana de investigación se centró en el análisis del teletrabajo como modalidad laboral regulada en Colombia, abordada exclusivamente desde la dimensión jurídica, con especial énfasis en la relación entre el contrato realidad y los vínculos independientes.

Delimitaciones: no se abordaron aspectos técnicos-operativos del teletrabajo, evaluaciones de productividad o estudios empíricos con trabajadores, dado que el alcance se restringió al examen teórico y normativo del tema.



Identificar los elementos que configuran un contrato laboral en el contexto del teletrabajo en Colombia

En el ordenamiento jurídico colombiano, el contrato laboral se regula principalmente en el Código Sustantivo del Trabajo (CST), cuyo artículo 23 establece que para que exista una relación laboral deben concurrir tres elementos esenciales: la prestación personal del servicio, la subordinación y la remuneración. Este marco normativo se aplica de manera general a todas las formas de trabajo, incluida la modalidad de teletrabajo.

La figura del contrato realidad surge como un mecanismo de protección frente a la desnaturalización de las relaciones laborales, permitiendo a los jueces reconocer la existencia de un vínculo laboral aun cuando no se haya celebrado un contrato escrito, siempre que se pruebe la concurrencia de los elementos esenciales. Esta doctrina ha sido reiterada por la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional para evitar prácticas de evasión de responsabilidades laborales.

Históricamente, el contrato de trabajo en Colombia ha evolucionado desde concepciones rígidas vinculadas a la presencialidad, hacia formas más flexibles que incorporan el uso de tecnologías, en línea con las transformaciones del mercado laboral y las recomendaciones internacionales de la OIT.

El teletrabajo fue definido en Colombia por la Ley 1221 de 2008 como una forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), sin requerir la presencia física del trabajador en un sitio específico. Esta norma fue complementada por el Decreto 884 de 2012, la Ley 2121 de 2021 y, más recientemente, la Ley 2466 de 2025, que actualizó la regulación para incluir nuevas modalidades como el teletrabajo híbrido, transnacional y emergente.



Es importante diferenciar el teletrabajo de otras figuras como el trabajo en casa (temporal y excepcional) y el trabajo remoto (regulado por la Ley 2121 de 2021, con condiciones específicas de ejecución no presencial), ya que cada una tiene requisitos, derechos y obligaciones propias.

Un principio fundamental en la regulación es la equivalencia de derechos: los teletrabajadores deben gozar de las mismas garantías salariales, prestacionales y sindicales que los trabajadores presenciales, evitando discriminaciones por la modalidad de prestación del servicio.

La prestación personal implica que el trabajador ejecuta directamente las labores pactadas, sin delegar en terceros. En el teletrabajo, este elemento se mantiene intacto, aunque la ejecución se realice desde el domicilio, espacios de coworking o cualquier otro lugar aprobado.

En la práctica, la prestación personal en teletrabajo se verifica mediante la asignación de tareas específicas, la entrega de reportes y el uso de plataformas digitales que permiten evidenciar la autoría y ejecución personal de las labores.

La subordinación es el elemento más complejo de evidenciar en el teletrabajo, pues implica la facultad del empleador de impartir órdenes, fijar horarios y supervisar la labor. En entornos digitales, la subordinación se ejerce mediante herramientas como software de gestión de proyectos, videoconferencias y sistemas de control de tareas.

La jurisprudencia laboral ha reconocido que la subordinación puede existir sin contacto físico, siempre que se acredite la capacidad del empleador de dirigir y sancionar la labor. La Corte Suprema de Justicia ha señalado que incluso en esquemas flexibles, la fijación de metas, el control del tiempo y la evaluación del desempeño constituyen manifestaciones claras de subordinación.



La remuneración en el teletrabajo debe cumplir los principios de igualdad y proporcionalidad establecidos en el CST. Además, la Ley 2191 de 2022 introdujo el auxilio de conectividad para los teletrabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos, sustituyendo el auxilio de transporte cuando la prestación del servicio no implica desplazamiento.

La Ley 2466 de 2025 mantuvo este beneficio e incorporó la obligación del empleador de asumir costos de energía, internet y mantenimiento de equipos, fortaleciendo la protección económica del teletrabajador.

Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL-1744-2018: Reconoce que la ausencia de presencialidad no elimina la subordinación, siempre que exista control funcional sobre el trabajador.

Corte Constitucional, Sentencia T-515 de 2021: Establece el derecho a la desconexión digital como garantía para evitar abusos en jornadas laborales de teletrabajo.

Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL-1683-2020: Ratifica que la existencia de contrato realidad en teletrabajo depende de la prueba de los tres elementos esenciales, sin importar el nombre del contrato suscrito.

Juristas como Mario de la Cueva han resaltado que el contrato laboral debe interpretarse siempre desde el principio de protección al trabajador, lo cual es aplicable al teletrabajo. Hugo Sinzheimer advierte que la dignidad humana es incompatible con relaciones laborales que oculten o tergiversen la verdadera naturaleza del vínculo.

En el contexto colombiano, autores como López y Ramírez (2021) han sostenido que el teletrabajo no altera la esencia del contrato laboral, sino que modifica las formas de ejercer la subordinación y de garantizar la prestación personal.

Entre los principales retos se encuentran:

La dificultad para probar la subordinación en entornos no presenciales.



Los riesgos de injerencia en la privacidad por el uso de software de monitoreo.

La utilización del teletrabajo para encubrir vínculos laborales bajo figuras civiles o comerciales, afectando derechos prestacionales.

Identificar claramente los elementos del contrato laboral en teletrabajo es esencial para prevenir conflictos, garantizar la protección de derechos y evitar la desnaturalización de las relaciones laborales. El marco normativo colombiano ofrece bases sólidas, pero su eficacia depende de una correcta interpretación judicial y de prácticas empresariales que respeten los principios de igualdad, dignidad y estabilidad laboral.

Objetivo Específico 2: Evaluar la aplicabilidad de la legislación laboral colombiana a los vínculos laborales independientes ejecutados a través del teletrabajo

La expansión del teletrabajo en Colombia ha generado un debate sobre la aplicabilidad del marco normativo laboral a vínculos laborales independientes, particularmente en lo que respecta a la figura del contrato realidad. Si bien la Ley 1221 de 2008 y su reglamentación (Decreto 884 de 2012, hoy sustituido por el Decreto 1227 de 2022) establecen disposiciones específicas para el teletrabajo, estas regulaciones se han diseñado principalmente para relaciones laborales dependientes. Esto plantea interrogantes sobre su pertinencia frente a contratos de prestación de servicios, caracterizados por la ausencia de subordinación.

Autores como De la Cueva (2010) señalan que el núcleo del Derecho del Trabajo reside en la protección del trabajador subordinado, pero las transformaciones tecnológicas han difuminado las fronteras entre trabajo dependiente e independiente, especialmente en entornos digitales. En este sentido, evaluar la aplicabilidad normativa requiere un análisis de los elementos esenciales de la relación laboral y de cómo se configuran en el teletrabajo independiente.



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

En Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo (CST) define el contrato de trabajo a partir de tres elementos: la prestación personal del servicio, la remuneración y la subordinación (Congreso de la República, 1950). La Ley 1221 de 2008 incorporó el teletrabajo como modalidad laboral formalmente reconocida, manteniendo los elementos del contrato de trabajo, pero adaptando la supervisión y control a medios tecnológicos.

En contraste, los contratos de prestación de servicios se regulan por el Código Civil y el Código de Comercio, con una relación de carácter autónomo y sin subordinación. La Corte Suprema de Justicia (Sala de Casación Laboral) ha reiterado que, aun bajo la figura contractual civil, si concurren los elementos del contrato laboral, se configura el contrato realidad (CSJ, SL-1952-2021).

La Ley 2121 de 2021 y la reciente Ley 2466 de 2025 amplían las modalidades de teletrabajo (híbrido, móvil, transnacional y emergente), pero continúan enfocadas en vínculos dependientes. Esto deja un vacío regulatorio en cuanto a la protección de trabajadores independientes que ejecutan teletrabajo, en aspectos como seguridad social, riesgos laborales y derecho a la desconexión.

La Sentencia C-337 de 2011 estableció que el legislador puede regular de forma diferenciada modalidades laborales, siempre que se garantice el núcleo esencial de los derechos laborales. Por su parte, la Sentencia SL-3981-2019 de la Corte Suprema enfatizó que el contrato realidad prevalece sobre la forma contractual, incluso en casos de teletrabajo.

La jurisprudencia constitucional (Sentencia T-515 de 2021) ha resaltado el derecho a la desconexión digital como un elemento de dignidad laboral, aplicable a cualquier modalidad, lo que abre la puerta a que ciertos principios protectores se extiendan a vínculos independientes.



En la Unión Europea, la Directiva (UE) 2019/1152 sobre condiciones laborales transparentes reconoce ciertos derechos mínimos a todos los trabajadores, incluidos los que operan bajo figuras contractuales atípicas. En España, el Real Decreto-Ley 28/2020 regula el trabajo a distancia y contempla la protección de trabajadores autónomos económicamente dependientes.

Estos modelos comparados pueden servir de referencia para la adaptación normativa colombiana, a fin de proteger a teletrabajadores independientes que dependen económicamente de un único contratante.

La legislación laboral colombiana protege de manera amplia al trabajador subordinado, pero no establece un régimen de garantías laborales para el independiente que teletrabaja, salvo lo dispuesto por la Ley 1562 de 2012 en materia de afiliación voluntaria a riesgos laborales. Esto genera una brecha de protección, ya que el teletrabajo independiente también enfrenta riesgos ergonómicos, psicosociales y tecnológicos.

Cuando en un vínculo independiente de teletrabajo se evidencia que el contratante fija horarios, supervisa de manera directa, provee herramientas y dicta instrucciones continuas, se configura subordinación y, por ende, contrato realidad. Esto implica la aplicación inmediata de la legislación laboral, incluyendo afiliación obligatoria a seguridad social y reconocimiento de prestaciones (CSJ, SL-3546-2018).

Ausencia de regulación específica para autónomos en teletrabajo.

Dificultad probatoria de la subordinación en entornos virtuales.

Falta de mecanismos preventivos en materia de seguridad y salud laboral para independientes.

A partir del análisis normativo y jurisprudencial, se proponen tres criterios para determinar cuándo la legislación laboral debe aplicarse a teletrabajadores independientes:



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

Criterio de dependencia económica: si el trabajador recibe más del 75% de sus ingresos de un único cliente.

Criterio de control operativo: si existe control sustancial sobre horarios, métodos y resultados.

Criterio de integración funcional: si el teletrabajador desarrolla funciones esenciales y permanentes para la organización.

Estos criterios podrían servir como base para reformas legislativas que reconozcan una categoría intermedia, similar al TRADE español.

El Ministerial de Trabajo y el Mantic podrían desarrollar lineamientos técnicos para proteger a teletrabajadores independientes, incluyendo:

Protocolos de seguridad digital y ergonomía.

Esquemas simplificados de afiliación a riesgos laborales.

Guías sobre derechos y obligaciones en teletrabajo independiente.

Además, la implementación de un registro nacional de teletrabajadores, sin importar su modalidad contractual, permitiría un seguimiento estadístico y una formulación de políticas más precisa.

La legislación laboral colombiana, en su estado actual, tiene una aplicabilidad limitada a los vínculos laborales independientes en teletrabajo, salvo que se configure contrato realidad. Sin embargo, la jurisprudencia ha ampliado la interpretación de subordinación, reconociendo que esta puede darse también en entornos virtuales. La experiencia internacional sugiere que es posible establecer marcos híbridos que otorguen derechos básicos a los teletrabajadores independientes, sin desnaturalizar su autonomía contractual.

Objetivo Específico 3:



Conocer los beneficios para el empleado y el empleador en el teletrabajo en Colombia.

El teletrabajo, como modalidad laboral regulada en Colombia desde la Ley 1221 de 2008, ha evolucionado significativamente, especialmente tras la pandemia de COVID-19, que impulsó la adopción masiva de tecnologías de la información y comunicación (TIC) para mantener la continuidad operativa de las empresas. Esta modalidad no solo ha generado cambios en la organización del trabajo, sino que ha traído consigo beneficios tangibles e intangibles tanto para los empleadores como para los trabajadores, los cuales han sido reconocidos en la doctrina laboral y en la experiencia comparada internacional (Ministerial del Trabajo, 2018).

Conocer y sistematizar estos beneficios es crucial para que las organizaciones en Colombia tomen decisiones estratégicas sobre la implementación o fortalecimiento de esquemas de teletrabajo, y para que los trabajadores comprendan las ventajas que pueden derivarse de su adopción, siempre dentro del marco legal vigente.

Uno de los beneficios más reconocidos del teletrabajo para el empleado es la posibilidad de conciliar la vida laboral con la personal. La flexibilidad horaria permite ajustar la jornada a las necesidades individuales, siempre que se cumplan los objetivos establecidos (Palacios, 2020). Esta ventaja, reconocida también en la Ley 2191 de 2022, se traduce en una reducción de estrés y mejora del bienestar integral.

La eliminación de los desplazamientos diarios reduce significativamente los gastos de transporte y el tiempo invertido en trayectos, lo que genera una mejora en la calidad de vida y disminuye el riesgo de accidentes de tránsito. Según estudios del Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2021), esta reducción también contribuye a disminuir la huella de carbono individual.

El teletrabajo otorga al trabajador mayor control sobre la forma de organizar sus actividades. Esta autonomía fomenta la responsabilidad y la autogestión, competencias clave en el entorno laboral contemporáneo (Chiavenato, 2017).



Para personas con movilidad reducida o que habitan en zonas rurales, el teletrabajo elimina barreras geográficas y físicas. La Ley 1221 de 2008 lo reconoce como herramienta de inclusión laboral, permitiendo la incorporación al mercado de trabajo de grupos tradicionalmente excluidos.

El entorno laboral elegido por el trabajador puede ser más favorable para su salud mental, al reducir la exposición a ambientes conflictivos o de alta presión. Sin embargo, este beneficio depende de una correcta gestión de los límites entre lo laboral y lo personal (Salas & García, 2019).

La disminución en la necesidad de espacios físicos, consumo de servicios públicos y gastos de mantenimiento es uno de los beneficios más inmediatos para las empresas. Según cifras del Mantic (2020), las organizaciones que implementan teletrabajo pueden reducir hasta un 30% los costos operativos.

Las organizaciones que ofrecen esquemas flexibles de trabajo resultan más atractivas para los profesionales, especialmente en sectores de alta competencia por el talento, como el tecnológico. Esto también reduce la rotación de personal, un indicador clave en la gestión de recursos humanos. (Gómez et, 2016).

Diversos estudios, incluidos los de la OIT (2021), han demostrado que, cuando se implementa adecuadamente, el teletrabajo puede incrementar la productividad gracias a la reducción de interrupciones y la optimización de los tiempos de trabajo.

El teletrabajo permite que la empresa continúe operando ante situaciones extraordinarias, como emergencias sanitarias, fenómenos climáticos o crisis de movilidad, reduciendo así la vulnerabilidad de la organización.

El teletrabajo permite contratar talento sin importar su ubicación geográfica, lo que amplía las posibilidades de encontrar perfiles especializados y diversificar el equipo.

Impacto ambiental positivo



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

Menor tráfico y menos emisiones de gases contaminantes favorecen tanto la responsabilidad social empresarial como la calidad ambiental para el trabajador y su comunidad.

Mayor satisfacción laboral

La combinación de flexibilidad, reducción de tiempos de traslado y mejores condiciones personales genera un aumento en la satisfacción laboral, lo que a su vez impacta positivamente en el compromiso organizacional.

La implementación de teletrabajo impulsa a las organizaciones a modernizar sus procesos, integrar herramientas digitales y optimizar flujos de trabajo, beneficiando a ambas partes.

Es importante advertir que estos pueden verse reducidos si no se establecen políticas claras y herramientas adecuadas. Entre los riesgos más comunes:

Aislamiento social del trabajador.

Dificultad para medir desempeño.

Riesgos ergonómicos y psicosociales no gestionados.



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

Sobrecarga laboral por ausencia de límites claros (OIT, 2021).

La legislación laboral colombiana contempla beneficios asociados al teletrabajo, entre ellos:

Auxilio de conectividad (Ley 2088 de 2021 y Ley 2466 de 2025).

Derecho a la desconexión laboral (Ley 2191 de 2022).

Protección en seguridad y salud en el trabajo (Ley 1562 de 2012).

Principio de igualdad y no discriminación (art. 13 C.P.).

Si bien la ley reconoce estas ventajas, su materialización depende de acuerdos claros entre las partes y de la correcta implementación de las políticas internas.

El teletrabajo, implementado bajo criterios de claridad contractual y buenas prácticas de gestión, genera beneficios sustanciales tanto para los empleados como para los empleadores. Desde el ahorro económico y la inclusión laboral, hasta la mejora de la satisfacción y productividad, esta modalidad representa una oportunidad para modernizar el mundo del trabajo en Colombia. Sin embargo, la maximización de estos beneficios exige un marco regulatorio sólido, supervisión efectiva y adaptación cultural en las organizaciones.

9. Análisis e Interpretación de Sentencia:

Análisis de Sentencia SL-2885-2019 (Sentencia 73707 de 2019) – Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral

1. Identificación de la sentencia



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

Tribunal: Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral

Radicación: SL-2885-2019

Número: 73707

Fecha: 17 de julio de 2019 (vLex)

2. Hechos relevantes

Agmeth José Escaf Tijerino, quien firmó varios contratos de prestación de servicios con Caracol Televisión, demandó que se reconociera la existencia de un contrato laboral (contrato realidad), reclamando prestaciones sociales, horas extras, indemnizaciones y aportes atrasados por el periodo comprendido entre 2006 y 2012 vLexbaronallanos.com.

3. Problema jurídico

Determinar si se configuró un contrato laboral pese a la existencia de contratos civiles de prestación de servicios, con base en la presencia o no de subordinación, prestación personal y remuneración, elementos esenciales del contrato laboral.

4. Fundamentos de la Corte: La Sala sostuvo que la clave no está en la modalidad contractual formal, sino en la realidad fáctica de la relación laboral. En este caso, evidenció una subordinación sofisticada: Caracol definía temas, formato, momentos de intervención, interactuaba directamente con el actor durante la transmisión en vivo, lo que trascendía la mera coordinación técnica Alcaldía de Bogotásupersoc.aseespe.com.



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

La Corte recordó que el elemento diferenciador entre contrato laboral y prestación de servicios es la subordinación. Aunque se pueden recibir órdenes en un contrato civil, estas no deben sustituir la autonomía; si lo hacen, puede convertirse en relación laboral Alcaldía de Bogotá/baronallanos.com.

Además, enfatizó que el juez debe aplicar el principio de la primacía de la realidad: cuando existe discrepancia entre lo pactado y lo realmente sucedido, debe prevalecer la realidad fáctica para determinar la naturaleza del vínculo contractual Cancilleríasupersoc.aseespe.com.

5. Decisión

La Corte confirmó que, pese a la figura contractual, en realidad existió un contrato laboral y, por ende, Caracol debía reconocer los derechos asociados a esa relación, incluyendo prestaciones sociales e indemnizaciones.

5. Relación con el tema de investigación.

Esta sentencia es emblemática para el estudio del teletrabajo y contrato realidad, pues evidencia que la subordinación no requiere supervisión presencial: puede manifestarse mediante directrices claras, coordinación constante y control indirecto digital. Esto es especialmente relevante en contextos como el teletrabajo independiente, donde la línea entre autonomía y dependencia puede volverse difusa si no hay claridad documental o contractual.



La sentencia SL-2885-2019 refuerza la prioridad del contenido sobre la forma contractual. Aun en modalidades no presenciales, la subordinación puede demostrarse a través de medios tecnológicos y directrices continuas. Esto reafirma que en el teletrabajo, como en cualquier forma de trabajo, si se configuran los elementos del contrato laboral, la legislación laboral debe aplicarse, aunque se haya pactado bajo una figura diferente.

10. Conclusiones

el análisis de la naturaleza laboral de los vínculos de trabajo autónomo ejecutados a través del teletrabajo en Colombia demuestra que, pese a que esta modalidad puede ser pactada bajo esquemas independientes, la presencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo prestación personal del servicio, subordinación y remuneración configura un contrato realidad, lo que activa la protección de la legislación laboral y las garantías derivadas de la misma. Este hallazgo confirma la necesidad de fortalecer los mecanismos de supervisión y control jurídico para evitar la desnaturalización de los derechos laborales bajo la apariencia de contratos independientes.

Se identificó que los elementos que configuran un contrato laboral en el teletrabajo mantienen su vigencia y aplicabilidad, aunque adaptados al entorno digital. La prestación personal del servicio se garantiza a través de plataformas tecnológicas, la subordinación se ejerce mediante herramientas de supervisión remota y la remuneración se mantiene como contraprestación principal. No obstante, la ausencia de regulación detallada sobre el ejercicio digital de la subordinación genera vacíos interpretativos que requieren armonización legislativa.



Se conoció la evaluación de la aplicabilidad de la legislación laboral colombiana a los vínculos laborales independientes ejecutados mediante teletrabajo evidenció que, si bien estos contratos se rigen principalmente por el derecho civil y comercial, la jurisprudencia ha reiterado que, cuando se compruebe la existencia de subordinación, deben aplicarse las normas laborales. Este criterio, consolidado por decisiones como la Sentencia SL2885-2019 (Rad. 73707), reafirma el principio de primacía de la realidad sobre las formalidades contractuales.

Se constató que el teletrabajo ofrece beneficios significativos tanto para empleadores como para trabajadores, como la flexibilidad, la reducción de costos operativos y la mejora en el equilibrio vida-trabajo. Sin embargo, estos beneficios dependen de la implementación de políticas organizacionales claras, el uso adecuado de herramientas tecnológicas y el respeto por derechos como la desconexión laboral, la protección de datos y la seguridad y salud en el trabajo.

El estudio permitió evidenciar que, aunque Colombia cuenta con un marco legal progresivo en materia de teletrabajo, Ley 1221 de 2008, Ley 2121 de 2021, Ley 2191 de 2022 y Ley 2466 de 2025, persisten retos en la inspección laboral y en la adaptación de la normativa a las nuevas formas híbridas, transnacionales y temporales de teletrabajo. La actualización permanente del marco jurídico y la capacitación de los actores laborales resultan imprescindibles para garantizar relaciones laborales justas.

Se concluye que la expansión del teletrabajo debe ir acompañada de políticas públicas integrales que fomenten su adopción responsable, fortalezcan la protección de derechos laborales y promuevan la inclusión de poblaciones con limitaciones de movilidad o que habitan en zonas apartadas, contribuyendo así a la equidad social y al desarrollo económico del país.



La reducción de tiempo en desplazamientos no solo ahorra tiempo, sino que también puede reducir estrés asociado con el transporte diario, pero es crucial establecer límites claros entre trabajo y vida personal y mantener comunicación efectiva con el equipo y supervisores,

Como conclusión final y ms importante de este trabajo es la cual tiene que ver con los vínculos laborales independientes ejecutados a través del teletrabajo, los cuales configuran el contrato realidad en Colombia con todo el respaldo de la legislación laboral plenamente acogido.

11. Referencias Bibliográficas

1. Banco Interamericano de Desarrollo (BID). (2021). Teletrabajo y sostenibilidad en *América Latina*. BID.
2. Bowen, G. A. (2009). Document analysis as a qualitative research method. *Qualitative Research Journal*, 9(2), 27–40. <https://doi.org/10.3316/QRJ0902027>
3. Camacho, M., & Higueta, L. (2013). Barreras para la implementación del teletrabajo: cultura, seguridad de la información y normatividad. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 38, 1–21. <https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/441>
4. Centro Nacional de Consultoría, Corporación Colombia Digital, & Ministerial de Tecnologías de la Información y las Communications. (2022). *4to estudio de penetración del teletrabajo en empresas colombianas*. <https://technocio.com/teletrabajadores-en-colombia-62-percibe-mayor-productividad-y-80-valora-la-flexibilidad>



5. Chaverra Mojica, J. J., Restrepo Vélez, H. de J., & Pérez García, J. F. (2015). El teletrabajo y la seguridad de la información empresarial. *Revista CINTEX*, 20(1), 111–121.
<https://revistas.pascualbravo.edu.co/index.php/cintex/article/view/33>
6. Chiavenato, I. (2017). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill.
7. Congreso de la República. (1950). *Código Sustantivo del Trabajo*. Diario Oficial.
8. Congreso de la República. (2008). *Ley 1221 de 2008: Por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo*. Diario Oficial No. 47.052.
https://normograma.mintic.gov.co/mintic/compilacion/docs/ley_1221_2008.htm
9. Congreso de la República. (2008). *Ley 1221 de 2008*. Diario Oficial No. 47.036.
10. Congreso de la República. (2021). *Ley 2121 de 2021: Por la cual se regula el trabajo remoto y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial No. 51.768.
<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%202121%20DEL%202012%20DE%20AGOSTO%20DE%202021.pdf>
11. Congreso de la República. (2021). *Ley 2121 de 2021*. Diario Oficial No. 51.752.
12. Congreso de la República. (2022). *Ley 2191 de 2022*. Diario Oficial.
13. Congreso de la República. (2025). *Ley 2466 de 2025: Por medio de la cual se modifica la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial No. 53.000.
https://normograma.mintic.gov.co/mintic/compilacion/docs/ley_2466_2025.htm
14. Congreso de la República. (2025). *Ley 2466 de 2025*. Diario Oficial.
15. Corte Constitucional. (2011). *Sentencia C-337 de 2011*.



16. Corte Constitucional. (2021). *Sentencia T-515 de 2021*.
17. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2018). *Sentencia SL-3546-2018*.
18. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2019, 17 de julio). *Sentencia SL2885-2019, Rad. 73707*. <https://vlex.com.co/vid/sentencia-corte-suprema-justicia-842328607>
19. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2021). *Sentencia SL-1952-2021*.
20. De la Cueva, M. (2010). *Derecho Mexicano del Trabajo*. Porrúa.
21. España. (2020). *Real Decreto-Ley 28/2020, de trabajo a distancia*.
22. Flick, U. (2015). *Introducción a la investigación cualitativa* (5.a ed.). Morata.
23. Fundación Adecco. (2022). *Informe sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad*. <https://fundacionadecco.org/informes>
24. García Muñoz, J. A. (2019). El principio de primacía de la realidad en el derecho laboral colombiano. *Revista Derecho y Sociedad*, 53, 199–215. <https://doi.org/10.18800/derechoysociedad.201902.010>
25. Gómez-Mejía, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2016). *Managing Human Resources*. Pearson.
26. Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.a ed.). McGraw-Hill.
27. Ministerial de Tecnologías de la Información y Communications. (2020). *Informe de beneficios del teletrabajo en Colombia*. Mantic.



28. Ministerial de Tecnologías de la Información y las Communications. (2022). *Sexto estudio sobre penetración y percepción del teletrabajo en entidades públicas*. <https://teletrabajo.gov.co/814/w3-article-210233.html>
29. Ministerial de Tecnologías de la Información y las Communications. (2023, enero 30). *Dígales adiós a los mitos en el teletrabajo*. <https://teletrabajo.gov.co/814/w3-article-273601.html>
30. Ministerial del Trabajo. (2018). *ABC del Teletrabajo*. MinTrabajo.
31. Organización Internacional del Trabajo. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella*. <https://www.ilo.org>
32. Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). *El teletrabajo durante y después de la pandemia*. OIT.
33. Palacios, J. (2020). Flexibilidad laboral y bienestar en tiempos de teletrabajo. *Revista de Derecho Laboral*, 15(2), 45–63.
34. Salas, M., & García, P. (2019). Teletrabajo y salud mental: un enfoque preventivo. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 9(1), 12-25.
35. Unión Europea. (2019). *Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo*.
36. Valero-Pacheco, I. C., & Riaño-Casallas, M. I. (2020). Teletrabajo: Gestión de la seguridad y salud en el trabajo en Colombia. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 23(1), 21–28. <https://doi.org/10.12961/apr.2020.23.01.03>



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN