

# **Las diferentes modalidades de trabajo ante la situación del COVID-19**

**Jesús Emiliano Castañeda Palacios**



## Las diferentes modalidades de trabajo ante la situación del COVID-19

Jesús Emiliano Castañeda Palacios<sup>1</sup>

### Resumen

Este artículo describe las diferentes modalidades de trabajo surgidas con ocasión de la situación vivida durante el COVID 19, que fue necesario incorporar para dar continuidad a la atención de los ciudadanos en la administración pública. Aunque ya se ha retornado al trabajo presencial, las buenas prácticas aprendidas durante el aislamiento permiten establecer modalidades de trabajo híbrido, que combinen el tradicional trabajo presencial y el trabajo remoto.

**Palabras claves:** Trabajo, modalidades, remoto, presencial, flexibilidad.

El trabajo remoto fue una modalidad laboral que se incrementó por el aislamiento impuesto como medida sanitaria ante la pandemia del Covid-19. La administración pública y sus funcionarios tuvieron la capacidad de adaptarse, lo que permitió dar continuidad a los trámites, servicios y productos que demandaban los ciudadanos. La administración pública nunca paró; por el contrario, se readaptó a las nuevas y adversas circunstancias.

Este artículo describe las diferentes modalidades de trabajo y presenta un cuadro sinóptico que muestra cada una de las formas de trabajo. En él se identifican las normas (leyes, decretos, decretos reglamentarios, resoluciones, circulares), expedidas por la Función Pública y el Ministerio de Trabajo. También se describen los deberes de los empleadores y las formalidades que se debieron asumir ante cada modalidad de trabajo. En la tercera columna se registra los derechos de los trabajadores. Finalmente, se describe la forma como se desarrolló el trabajo.

---

<sup>1</sup>Escuela Superior de Administración Pública (ESAP). Correo electrónico: [jesus.castaneda@esap.edu.co](mailto:jesus.castaneda@esap.edu.co)

Después de la presentación del cuadro se registran unas competencias 4.0 que deben perfeccionarse mediante la capacitación para el mejor desempeño de los teletrabajadores.

Tabla N° 1 Las diferentes modalidades de trabajo ante la situación del COVID 19

Forma de trabajo	Normas que aplican *	Deberes del empleador (formalidades)	Derechos del trabajador	Descripción de la forma de trabajo
<b>Teletrabajo Autónomos</b>	<p>Ley 1221, de 2008 (Congreso de la República, 2008).</p> <p>Decreto Reglamentario 884 de 2012.</p> <p>Decreto único reglamentario del Sector trabajo 1072 de 2015.</p> <p>Decreto 1227 de 2022.</p> <p>Resolución 2886 de 2012.</p>	<p>Contrato o vinculación laboral (Congreso de la República, 2008).</p> <p>Informar a los inspectores o alcalde municipal la vinculación por esa modalidad (Trabajo, Decreto 1227 de 2022 “Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9 y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo”, 2015).</p> <p>Definir las condiciones del servicio, tecnologías y espacios.</p>	<p>Que se le suministren los equipos (conexiones y programas) para desarrollar su trabajo (Colombia P. d., Decreto 1072 de 2015 “Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del Sector Trabajo”, 2015).</p> <p>Derecho a salud, pensión y riesgos profesionales (Laboral, 2022).</p>	<p>Son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar la actividad profesional.</p>

		<p>Determinar horarios.</p> <p>Afiliación a salud, pensión y riesgos profesionales.</p> <p>Seguridad informática.</p> <p>Realizar las respectivas modificaciones al reglamento interno por la modalidad de contratación.</p> <p>Suministrar y garantizar el mantenimiento de los equipos al igual que los consumos de energía de los teletrabajadores (Laboral, 2022).</p> <p>Conocer que entidades están en la red nacional de teletrabajo (Trabajo, Resolución 2886 de 2012 “Por la cual se definen las entidades que harán parte de la red nacional de Fomento al</p>		
--	--	--	--	--

		Teletrabajo y se dictan otras disposiciones”, 2012).		
<b>Teletrabajo</b> <b>Móviles</b>	<p>Ley 1221 de 2008.</p> <p>Decreto Reglamentario 884 de 2012.</p> <p>Decreto único reglamentario del Sector trabajo 1072 de 2015.</p> <p>Decreto 1227 de 2022.</p> <p>Resolución 2886 de 2012.</p>	<p>Contrato o vinculación laboral (Congreso de la República, 2008).</p> <p>Informar a los inspectores o alcalde municipal la vinculación por esa modalidad (Trabajo, Decreto 1227 de 2022 “Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9 y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo”, 2015).</p> <p>Definir las condiciones del servicio, tecnologías y espacios.</p> <p>Determinar horarios.</p>	<p>Que se le suministren los equipos (conexiones y programas) para desarrollar su trabajo (Colombia P. d., Decreto 1072 de 2015 “Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del Sector Trabajo” , 2015).</p> <p>Derecho a salud, pensión y riesgos profesionales (Laboral, 2022).</p>	<p>Son aquellos que no tienen un lugar de trabajo establecido, y las herramientas para llevar a cabo sus actividades profesionales son las tecnologías de la información y la comunicación para lo cual hacen uso de distintos dispositivos móviles.</p>

		<p>Afiliación a salud, pensión y riesgos profesionales.</p> <p>Seguridad informática.</p> <p>Realizar las respectivas modificaciones al reglamento interno por la modalidad de contratación.</p> <p>Suministrar y garantizar el mantenimiento de los equipos al igual que los consumos de energía de los teletrabajadores (Laboral, 2022).</p> <p>Conocer que entidades están en la red nacional de teletrabajo (Trabajo, Resolucion 2886 de 2012 “Por la cual se definen las entidades que haran parte de la red nacional de Fomento al Teletrabajo y se dictan otras disposiciones”, 2012).</p>		
--	--	---	--	--

<p><b>Teletrabajo</b> <b>Suplementarios</b></p>	<p>Ley 1221 de 2008. Decreto Reglamentario 884 de 2012. Decreto único reglamentario del Sector trabajo 1072 de 2015. Decreto 1227 de 2022. Resolución 2886 de 2012.</p>	<p>Contrato o vinculación laboral (Congreso de la República, 2008). Informar a los inspectores o alcalde municipal la vinculación por esa modalidad (Trabajo, Decreto 1227 de 2022 “Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9 y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo”, 2015). Definir las condiciones del servicio, tecnologías y espacios. Determinar horarios. Afiliación a salud, pensión y riesgos profesionales.</p>	<p>Que se le suministren los equipos (conexiones y programas) para desarrollar su trabajo (Colombia P. d., Decreto 1072 de 2015 “Por medio del cual se expide el decreto unico reglamentario del Sector Trabajo” , 2015). Derecho a salud, pensión y riesgos profesionales (Laboral, 2022).</p>	<p>Son los que laboran 2 o 3 días desde su casa o cualquier otro domicilio y el resto de tiempo lo hacen de manera presencial desde la empresa o la oficina donde se desempeñan.</p>
---	---	--	---	--

		<p>Seguridad informática.</p> <p>Realizar las respectivas modificaciones al reglamento interno por la modalidad de contratación.</p> <p>Suministrar y garantizar el mantenimiento de los equipos al igual que los consumos de energía de los teletrabajadores (Laboral, 2022).</p> <p>Conocer que entidades están en la red nacional de teletrabajo (Trabajo, Resolución 2886 de 2012 “Por la cual se definen las entidades que harán parte de la red nacional de Fomento al Teletrabajo y se dictan otras disposiciones”, 2012).</p>		
--	--	---	--	--

<p><b>Trabajo en casa</b></p>	<p>Circular 021 del 17 de marzo de 2020.</p> <p>Circular 041 del 02 de julio de 2020.</p> <p>Ley 2088 de 2021.</p> <p>Decreto 1662 del 6 de diciembre de 2021</p> <p>Compilado del decreto reglamentario 1083 de 2015.</p>	<p>Acto administrativo, comunicado o memorando motivado donde se especifiquen la situación excepcional.</p> <p>Garantizar dignidad humana, igualdad en acceso a la información y derecho a la intimidad y privacidad (Trabajo, Circular 021 de 2020 “Medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de Covid - 19 y de la declaratoria de emergencia sanitaria”, 2020).</p> <p>No se desmejora las condiciones laborales del empleado (Trabajo, Circular 041 “Lineamientos respecto del Trabajo en casa”, 2020).</p>	<p>A que no se desmejoren las condiciones laborales del trabajador o empleado.</p> <p>Derecho a salud, pensión y riesgos profesionales.</p> <p>Derecho a la desconexión laboral.</p> <p>Reconocimiento del subsidio de transporte.</p> <p>Derecho al suministro de equipos para desarrollar sus actividades (si es el caso que no los tiene).</p>	<p>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.</p>
-------------------------------	--	--	---	--

		<p>Reconocimiento del auxilio de transporte a título de auxilio de conectividad digital.</p> <p>No se pueden asignar cargas de trabajo diferentes a las asignadas en su contrato de trabajo o manual de funciones (Colombia C. d., 2021).</p> <p>El empleador es el primer responsable de suministrar los equipos para el desarrollo de las actividades del trabajador o empleado (Colombia P. d., Decreto 1662 “Por el cual se adiciona el Decreto 1083 de 2015 Unico Reglamentario del Sector de la Funcion Publica, en relacion con la habilitacion del trabajo en casa para los servidores publicos de los organismos y entidades que</p>		
--	--	---	--	--

		conforman las ramas del [...]”, 2021).  Seguridad informática.		
<b>Trabajo remoto</b>	Ley 2069 de 2020.  Ley 2121 de 2021.  Decreto 555 de 2022.	Seguridad informática.  Informar a la ARL el lugar elegido para la prestación del servicio.  Suministrar equipos seguros, capacitación sobre los riesgos de las TIC.  Delegar y acordar las funciones y condiciones del trabajo.  Obligación de afiliarse al sistema de seguridad social y asumir los costos de internet y energía eléctrica.  Garantizar la desconexión laboral y evitar los impactos que se puedan generar en la	Derecho a salud, pensión y riesgos profesionales.  Derecho a la desconexión laboral.  Reconocimiento del subsidio de transporte.  Derecho al suministro de equipos para desarrollar sus actividades.	Se entiende como una forma de ejecución del contrato de trabajo, en el cual toda relación de trabajo desde su inicio hasta su terminación se debe realizar de una manera remota, mediante la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación (TICS) u otro mecanismo similar, donde el trabajador y el empleador no interactúan físicamente a lo largo de la vinculación contractual. Debe

		<p>salud mental y en el equilibrio emocional.</p> <p>Incluir el puesto de trabajo del trabajador remoto dentro de los programas del SGSST (Trabajo, Decreto 555 “Por el cual se adiciona la Sección 6 al capítulo 6 del Título 1, parte 2, Libro 2, del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamento del Sector Trabajo y se reglamente el artículo 17 de la ley 2069, y la Ley 2121 y se reglamenta el Trabajo Remoto”, 2022).</p>		<p>entenderse que el trabajo remoto no comparte los elementos constitutivos y regulados para el teletrabajo, trabajo a domicilio o trabajo en casa y para su constitución, deberá requerir la concurrencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo.</p>
--	--	---	--	---

Fuente: elaboración propia a partir de la normatividad citada

## Conclusiones

Las modalidades de trabajo descritas deben establecer, en la caracterización de los procesos y diseño de los procedimientos, las actividades que difieren del trabajo presencial, toda vez que la modalidad remota tiene formas diferentes de operar.

En el campo de las relaciones laborales, se deben incluir cláusulas en los contratos, reglamentos internos de trabajo e instancias del procedimiento de control interno disciplinario sobre la regulación de estas formas de trabajo en temas como los horarios, la desconexión laboral y las condiciones que deben garantizar un trabajo decente en los términos establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Un trabajo decente es aquel que “genera un ingreso justo, ofrece seguridad al trabajador o trabajadora en el lugar de trabajo, asegura protección social a las familias y posibilita que las personas puedan expresar libremente sus opiniones”. No se pueden asignar cargas de trabajo diferentes a las asignadas en su contrato de trabajo o manual de funciones.

En el ámbito de la salud ocupacional, se deben dar orientaciones sobre las condiciones de un trabajo saludable, aspectos ergonómicos en el puesto de trabajo remoto, pausas activas y de riesgos psicosociales que pueden ocasionar estrés y situaciones de aislamiento. Se debe garantizar la desconexión laboral y evitar los impactos que se puedan generar en la salud mental y el equilibrio emocional. Además, se debe garantizar la dignidad humana, la igualdad en acceso a la información y derecho a la intimidad y privacidad. También, informar a la ARL el lugar elegido para la prestación del servicio por parte del funcionario o contratista.

En la conexión remota entidad - funcionario, se debe suministrar y garantizar el mantenimiento de los equipos, lo mismo que los consumos de energía de los teletrabajadores y el suministro de equipos seguros.

En el campo del desempeño laboral para habilitar a los contratistas o funcionarios en las modalidades remotas, se debe capacitar en los siguientes temas: manejo de herramientas Tics en entornos virtuales, plataformas que utilice la entidad y acceso de repositorios de la entidad para realizar consultas para desarrollar las actividades cotidianas. Finalmente, en materia de competencias laborales 4.0, se deben generar habilidades en atención al detalle, pensamiento analítico, liderazgo en entornos digitales, gestión de la seguridad digital, tolerancia y orientación al servicio.

## Referencias

- Colombia, C. d. (12 de mayo de 2021). Ley 2088 de 2021 “Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones”. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=162970>
- Colombia, P. d. (26 de mayo de 2015). Decreto 1072 de 2015 “Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del Sector Trabajo”. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>
- Colombia, P. d. (6 de diciembre de 2021). Decreto 1662 “Por el cual se adiciona el Decreto 1083 de 2015 Unico Reglamentario del Sector de la Funcion Publica, en relacion con la habilitacion del trabajo en casa para los servidores publicos de los organismos y entidades que conforman las ramas del [...]”. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=173948>
- Congreso de la República. (16 de julio de 2008). Ley 1221 de 2008 “Por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones”. Obtenido de Web Funcion pública: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=31431>
- Escuela Superior de Administracion Publica ESAP. (2022). Competencias laborales para el servidor público 4.0. Bogota: ESAP.
- Laboral, P. R. (03 de Mayo de 2022). UNIPILOTO . Obtenido de [https://www.unipiloto.edu.co/wp-content/uploads/emisora/MDT/2022/MDT 12 JeniferVillabon FormasTrabajoCovid 12 05 2022.mp3](https://www.unipiloto.edu.co/wp-content/uploads/emisora/MDT/2022/MDT%2012%20JeniferVillabon%20FormasTrabajoCovid%2005%202022.mp3)
- Trabajo, M. d. (21 de noviembre de 2012). Resolucion 2886 de 2012 “Por la cual se definen las entidades que haran parte de la red nacional de Fomento al Teletrabajo y se dictan otras disposiciones”. Obtenido de [https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion\\_00002886\\_de\\_2012.pdf/7fa40203-b5ce-102c-923d-3913787b6e83](https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00002886_de_2012.pdf/7fa40203-b5ce-102c-923d-3913787b6e83)
- Trabajo, M. d. (18 de julio de 2015). Decreto 1227 de 2022 “Por el cual se modifican los articulos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9 y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo”. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=190935>
- Trabajo, M. d. (17 de marzo de 2020). Circular 021 de 2020 “Medidas de proteccion al empleo con ocasiòn de la fase de contension de Covid - 19 y de la declaratoria de emergencia sanitaria” . Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0021.pdf/8049a852-e8b0-b5e7-05d3-8da3943c0879?t=1584464523596>

Trabajo, M. d. (02 de junio de 2020). Circular 041 “Lineamientos respecto del Trabajo en casa”.  
Obtenido de

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/60876961/Circular+0041-2020.PDF/98d19065-352d-33d2-978e-9e9069374144?t=1591222>

Trabajo, M. d. (9 de abril de 2022). Decreto 555 “Por el cual se adiciona la Sección 6 al capítulo 6 del Título I, parte 2, Libro 2, del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamento del Sector Trabajo y se reglamenta el artículo 17 de la ley 2069, y la Ley 2121 y se reglamenta el Trabajo Remoto”. Obtenido de

<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20555%20DEL%2009%20DE%20ABRIL%20DE%202022.pdf>

**Sobre el autor****Jesús Emiliano Castañeda Palacios**

Profesor Titular de la ESAP. Administrador público, especialista en Administración Pública, exjefe de la División de Servicios Técnico de Empleo del Ministerio de Trabajo. Magister en Planeación Estratégica de Talento Humano y especialista en Gerencia del Talento Humano.