



Universidad
Mariana

Evolución de los derechos laborales en el teletrabajo, trabajo remoto y trabajo en casa: Un
análisis comparativo en países de Norte, Centro y Suramérica

Iván Aquiles Jurado Andrade

Jorge Mario López Eraso

Aleyda Gabriela Portillo Bastidas

Universidad Mariana

Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales

Programa de Derecho

San Juan de Pasto

2024

Evolución de los derechos laborales en el Teletrabajo, Trabajo remoto y Trabajo en casa: Un análisis comparativo en países de Norte, Centro y Suramérica

Iván Aquiles Jurado Andrade

Jorge Mario López Eraso

Aleyda Gabriela Portillo Bastidas

Informe de investigación para optar al título de: Abogado (a)

Mg. Maura Edith Marcillo Benavides

Asesora

Universidad Mariana

Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales

Programa de Derecho

San Juan de Pasto

2024

Artículo 71: los conceptos, afirmaciones y opiniones emitidos en el Trabajo de Grado son responsabilidad única y exclusiva del (los) Educando (s)

Reglamento de Investigaciones y Publicaciones, 2007

Universidad Mariana

Contenido

Introducción8

1 Resumen del proyecto10

1.1 Descripción del problema10

1.1.1 Formulación del problema11

1.2 Justificación.....11

1.3 Objetivos13

1.3.1 Objetivo general.....13

1.3.2 Objetivos específicos13

1.4 Delimitación.....14

1.5 Marco referencial15

1.5.1 Antecedentes15

1.5.1.1 Nacionales.....15

1.5.2 Marco teórico.....24

1.5.2.1 Teoría del derecho laboral.....24

1.5.2.2 Teoría de los derechos humanos en el ámbito laboral24

1.5.2.3 Teoría del trabajo decente de la OIT.....25

1.5.2.4 Marco normativo internacional.....25

1.5.2.5 Convenios de la OIT.25

1.5.2.6 Tratados internacionales relevantes26

1.5.3 Marco conceptual.....26

1.5.4 Marco ético29

1.6 Metodología30

1.6.1 Paradigma de investigación30

1.6.2 Enfoque de investigación.....30

1.6.3 Tipo de investigación.....	30
1.6.4 Unidad de trabajo y unidad de análisis	30
1.6.5 Técnica e instrumentos de recolección de información.....	30
1.6.5.1 Las técnicas de investigación.....	30
1.6.5.2 Fuentes de información.....	31
1.6.5.3 Tratamiento de la información.....	31
2 Presentación de resultados	32
2.1 Análisis e interpretación de resultados.....	32
2.1.1 Normativa laboral vigente en varios países en relación con el trabajo virtual, haciendo hincapié en leyes específicas como la Ley 1221 de 2008, Ley 2088 de 2021 sobre teletrabajo y la Ley 2121 de 2021 sobre trabajo remoto.....	32
2.1.1.1 Ley 1221 de 2008.....	32
2.1.1.2 Ley 2088 de 2021 teletrabajo en Colombia	36
2.1.1.3 Ley 2121 de 2021 trabajo remoto en Colombia.....	39
2.1.1.4 Ley de teletrabajo y flexibilidad laboral de 2010 (Telework Enhancement Act of 2010) de Estados Unidos.....	42
2.1.2 Análisis comparativo de las regulaciones laborales entre los países seleccionados, identificando similitudes, diferencias y enfoques específicos en la protección de los derechos laborales del teletrabajo y trabajo remoto	45
2.1.2.1 Regulación laboral para el teletrabajo y trabajo remoto en Centroamérica.....	45
2.1.2.2 Regulaciones laborales específicas parateletrabajo y el trabajo remoto en Suramérica. .	49
2.1.3 Análisis comparativo de las regulaciones laborales entre los países seleccionados, identificando similitudes, diferencias y enfoques específicos en la protección de los derechos laborales del teletrabajo y trabajo remoto.	54
2.1.3.1 Similitudes	54
2.1.3.2 Diferencias.....	61

2.1.4 Casos y situaciones concretas en los países analizados donde se hayan presentado desafíos o conflictos en términos de protección laboral para el teletrabajo y trabajo remoto	68
2.1.5 Recomendaciones y lineamientos para mejorar la protección de los derechos laborales del teletrabajo y trabajo remoto, considerando las buenas prácticas identificadas y los hallazgos de la investigación.....	71
3 Conclusiones	74
4 Recomendaciones.....	75
Referencias bibliográficas	77

Índice de Tablas

Tabla 1 Análisis de la Ley 1221 de 2008 del Teletrabajo en Colombia34

Tabla 2 Análisis de la Ley 2088 de 2021 Teletrabajo en Colombia37

Tabla 3 Análisis de la Ley 2121 de 2021 Trabajo Remoto en Colombia40

Tabla 4 Análisis de la Ley de Teletrabajo y Flexibilidad Laboral de 2010 (Telework Enhancement Act of 2010) de Estados Unidos.....43

Tabla 5 Análisis de la Ley 126 del 18 de febrero de 2020 Teletrabajo República de Panamá.....47

Tabla 6 Análisis de la Ley 21.220 modificación del Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia en Chile52

Introducción

El teletrabajo, el trabajo remoto y trabajo en casa han experimentado un crecimiento significativo en las últimas décadas, especialmente con el avance de las tecnologías de la información y comunicación (TIC). Esta modalidad laboral ha cobrado aún más relevancia en el contexto de la pandemia de COVID-19, donde muchas organizaciones han tenido que adaptarse rápidamente para permitir que sus empleados realicen sus funciones desde sus hogares. Sin embargo, esta transición hacia el teletrabajo y trabajo remoto ha planteado importantes desafíos en términos de protección de derechos laborales y adaptación de normativas laborales existentes.

El presente estudio se centra en la evolución de los derechos laborales en el teletrabajo y trabajo remoto en países de Norte, Centro y Suramérica. A través de un análisis comparativo de las regulaciones laborales en varios países de la región, se busca identificar similitudes, diferencias y buenas prácticas en la protección de los derechos laborales en estas modalidades de trabajo.

El problema de investigación se enfoca en determinar las similitudes, diferencias y buenas prácticas en las regulaciones laborales para el teletrabajo y trabajo remoto en diferentes países de la región. Para abordar este problema, se establecen los siguientes objetivos: analizar la legislación laboral en varios países en relación con el teletrabajo y trabajo remoto; realizar un análisis comparativo de las regulaciones laborales entre los países seleccionados; investigar casos y situaciones concretas donde se hayan presentado desafíos en términos de protección laboral; y proponer recomendaciones para mejorar la protección de los derechos laborales en el teletrabajo y trabajo remoto.

A lo largo de esta investigación, se examinaron detalladamente las normativas laborales vigentes en varios países de la región, con especial énfasis en aspectos como categorización laboral, jornada laboral, remuneración, seguridad social, salud ocupacional y protección de datos personales. Además, se identificaron buenas prácticas que sirven como modelos a seguir para la protección de los derechos laborales en estas modalidades de trabajo.

El estudio también abordó desafíos específicos identificados en varios países, incluyendo la falta

de regulaciones claras, la dificultad para garantizar el derecho a la desconexión y problemas relacionados con la seguridad y salud ocupacional. Especial atención se dio al contexto colombiano, donde se analizaron desafíos particulares y se proponen recomendaciones específicas para mejorar la protección de los derechos laborales en el teletrabajo y trabajo remoto.

1 Resumen del proyecto

1.1 Descripción del problema

El avance tecnológico y la expansión de Internet han impulsado el aumento significativo del teletrabajo en diversos países, convirtiéndose en fuentes significativas de empleo y oportunidades económicas en la era de la revolución tecnológica. Sin embargo, este fenómeno ha generado desafíos sustanciales en términos de protección laboral y derechos de los trabajadores, dando lugar a condiciones laborales precarias y falta de salvaguardias para los trabajadores remotos, incluyendo a quienes ejercen el trabajo en casa y el teletrabajo. Cano y Morán (2021) afirman: “La problemática central radica en la ausencia de una regulación adecuada que garantice los derechos y las condiciones laborales de quienes ejercen el teletrabajo, el trabajo en casa y el trabajo remoto” (p. 10).

La falta de normativas específicas ha llevado a situaciones de violación de derechos fundamentales, como el derecho al trabajo, seguridad social y salud. Se han registrado casos de trabajadores remotos que han interpuesto acciones legales en diferentes países, evidenciando la necesidad de abordar estas preocupaciones.

A nivel internacional, existe una disparidad normativa en relación con el trabajo remoto, el trabajo en casa y el teletrabajo, generando inequidades en las condiciones laborales y la protección de derechos. Esta disparidad normativa ha creado tensiones teóricas y normativas, conduciendo a situaciones de explotación, trabajo informal y violaciones de derechos laborales.

La falta de regulación armonizada a nivel internacional ha llevado a que algunos países adopten enfoques más protectores, mientras que otros carecen de regulaciones específicas o las abordan de manera informal. Esto puede resultar en horarios de trabajo excesivos, remuneraciones insuficientes, condiciones laborales inseguras y posibles violaciones a la privacidad y protección de datos personales. Esta problemática impacta a los trabajadores remotos en diversas industrias, enfrentando desafíos en la implementación de políticas justas y equitativas para aquellos que trabajan fuera de las instalaciones tradicionales de trabajo.

Ante este escenario, surge la necesidad de llevar a cabo este estudio comparado de las regulaciones en diferentes países para identificar similitudes, diferencias y buenas prácticas en la protección laboral de los trabajadores remotos.

Su enfoque, busca comprender el estado actual de la protección laboral en estas actividades y proponer recomendaciones que promuevan una relación laboral justa y equitativa para quienes trabajan en modalidades de teletrabajo y trabajo remoto.

1.1.1 Formulación del problema

¿Cuáles son las similitudes, diferencias y buenas prácticas en las regulaciones laborales para el teletrabajo, trabajo remoto y trabajo en casa en diferentes países de Norte, Centro y Suramérica?

1.2 Justificación

La investigación sobre la regulación del teletrabajo y trabajo remoto en diferentes países se justifica por diversas razones que apuntan a la protección de los derechos laborales, el impacto en una industria en crecimiento y el bienestar de los trabajadores y trabajadoras involucrados. A continuación, se detallan estas razones:

La investigación tiene como punto de partida el estudio de la normativa laboral existente en Colombia en relación con el trabajo virtual, incluyendo leyes como la Ley 1221 de 2008 y la Ley 2088 de 2021 sobre Teletrabajo y la Ley 2121 de 2021 sobre Trabajo Remoto. Este análisis permite establecer un marco de referencia para la comparación con regulaciones en otros países y proponer recomendaciones específicas para el contexto colombiano.

Además de servir como base para posibles iniciativas legislativas, esta investigación se convierte en una fuente de referencia importante para la doctrina jurídica en Colombia. La falta de regulaciones específicas en el país hace que exista una necesidad apremiante de contar con investigaciones que ayuden a los servidores judiciales y administrativos a resolver asuntos

relacionados con el teletrabajo y trabajo remoto; es así como se destaca la utilidad y relevancia de la investigación en el contexto legal colombiano.

La investigación sirve como un ejemplo valioso de estudio interdisciplinario que involucra aspectos legales, sociales y tecnológicos. Por tanto, es un insumo para la academia, donde la comunidad investigadora pueda explorar en profundidad la temática y desarrollar investigaciones posteriores que amplíen el conocimiento en este campo emergente.

La regulación del teletrabajo y trabajo remoto puede tener un impacto significativo en la sociedad y la cultura de Colombia. Comprender cómo esta industria se integra en el contexto cultural local y cómo afecta a las comunidades es esencial para abordar sus implicaciones sociales y culturales.

Dado que el teletrabajo y trabajo remoto tiene un alcance internacional, una investigación comparada de las regulaciones laborales puede contribuir a un marco normativo más armonizado a nivel global. Esto no solo beneficia a los trabajadores en Colombia sino también a aquellos en otros países, ya que promueve una protección uniforme de sus derechos.

El teletrabajo y trabajo remoto implican el uso de tecnología y la exposición de información personal. Investigar las regulaciones ayuda a abordar temas de privacidad y protección de datos lo que es fundamental en la era digital.

Una regulación adecuada puede garantizar una relación laboral justa y equitativa para las personas que operan bajo el modelo de teletrabajo y trabajo remoto, asegurando el acceso a derechos laborales y oportunidades de desarrollo profesional en igualdad de condiciones.

La falta de regulaciones específicas puede conducir a situaciones de explotación y trabajo informal para quienes operan bajo el modelo del teletrabajo y trabajo remoto en Colombia. La investigación identifica prácticas problemáticas y propone medidas para abordar estas cuestiones.

En virtud de lo anteriormente mencionado, la investigación sobre la regulación del teletrabajo y trabajo remoto en Colombia y otros países es esencial para mejorar las condiciones laborales, proteger los derechos de los trabajadores y abordar las implicaciones sociales, culturales y legales de esta industria en crecimiento. Además, contribuye significativamente a la academia y al desarrollo de una normativa más

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Analizar la legislación laboral en varios países en relación con el teletrabajo y trabajo remoto, centrándose en aspectos como categorización laboral, jornada laboral, remuneración, seguridad social, salud ocupacional y protección de datos personales, con el fin de identificar similitudes, diferencias y buenas prácticas en la protección de los derechos laborales, tomando como referencia normativas específicas como la Ley 1221 de 2008, Ley 2088 de 2021 sobre Teletrabajo y la Ley 2121 de 2021 sobre Trabajo Remoto.

1.3.2 Objetivos específicos

- Examinar detalladamente la normativa laboral vigente en varios países en relación con el trabajo virtual, haciendo hincapié en leyes específicas como la Ley 1221 de 2008, Ley 2088 de 2021 sobre Teletrabajo y la Ley 2121 de 2021 sobre Trabajo Remoto.
- Realizar un análisis comparativo de las regulaciones laborales entre los países seleccionados, identificando similitudes, diferencias y enfoques específicos en la protección de los derechos laborales del teletrabajo y trabajo remoto.
- Investigar casos y situaciones concretas en los países analizados donde se hayan presentado desafíos o conflictos en términos de protección laboral para el teletrabajo y trabajo remoto.

- Proponer recomendaciones y lineamientos para mejorar la protección de los derechos laborales del teletrabajo y trabajo remoto, considerando las buenas prácticas identificadas y los hallazgos de la investigación.

1.4 Delimitación

La delimitación de esta investigación se refiere a establecer los límites y alcances específicos que se abordarán en este estudio sobre la protección laboral del teletrabajo y trabajo remoto con un enfoque comparado en diferentes países, e incluye las siguientes consideraciones:

Para llevar a cabo esta investigación, se ha decidido limitar la muestra de países a aquellos ubicados en el continente americano, específicamente en Norteamérica, Centroamérica y Suramérica. Esta selección permitirá obtener un panorama representativo de la región en términos de regulaciones laborales y diversidad cultural, al tiempo que se consideran aspectos relevantes para el estudio del teletrabajo y trabajo remoto y sus regulaciones laborales. Los países incluidos en la muestra son los siguientes: Estados Unidos, México, Colombia y Brasil. La elección de estos países se basará en su relevancia en la industria del teletrabajo y trabajo remoto, la disponibilidad de datos y regulaciones laborales, así como la representatividad geográfica en América.

Dentro del marco normativo y legal, se considerará únicamente la legislación y regulación relacionada directamente con el teletrabajo y trabajo remoto en cada país seleccionado. Y dentro de los aspectos específicos de la protección laboral, se tendrá en cuenta los aspectos concretos de la protección laboral que se analizarán en cada país, como horarios de trabajo, remuneración, protección social, salud ocupacional, privacidad y seguridad laboral.

Para las fuentes de información se tendrá en cuenta la revisión, estudio y análisis de información proveniente de leyes y regulaciones laborales, jurisprudencia, informes gubernamentales, estudios académicos y datos provenientes de organizaciones internacionales.

La investigación estará centrada en el enfoque del teletrabajo y trabajo remoto como actividad laboral, enfocada en las regulaciones laborales vigentes en los países seleccionados a partir del año

2000 hasta la fecha actual. Esto permitirá centrarse en las regulaciones más recientes y relevantes sin realizar un análisis histórico que dificultaría el alcance de la investigación.

1.5 Marco referencial

1.5.1 Antecedentes

1.5.1.1 Nacionales. El estado del arte de esta investigación se enfoca en una revisión de investigaciones y trabajos académicos relacionados con la regulación del trabajo del teletrabajo, trabajo en casa y el trabajo remoto, por tanto, los estudios que se presentan a continuación son una recopilación de documentos y trabajos relacionados con el tema y su impacto en el derecho laboral, con un enfoque particular en Colombia y otros países. Estos materiales incluyen investigaciones académicas, tesis doctorales, documentos de trabajo y una sentencia de la Corte Constitucional de Colombia. Abordan cuestiones clave como los derechos laborales de quienes ejercen esta forma de trabajo, las consecuencias de la comisión legislativa, el trabajo sexual digital y las reflexiones sobre el derecho laboral en este contexto. Además, se exploran patrones organizativos en el trabajo sexual y sus efectos dentro del marco político. En conjunto, estos estudios ofrecen una perspectiva integral sobre este tema en constante evolución.

Entre los autores se encuentran Espitia (2022) refiere a la situación actual de la regulación del trabajo remoto en Colombia; así también Barrios et al. (2023), Gómez (2022), Sánchez (2023), Uribe et al. (2022), Molina y Morales (2023) y Grisales y Salazar (2023) los autores mencionado analizan las consecuencias de la omisión legislativa derivada de la sentencia exhortativa, específicamente la sentencia T-109 de la Corte Constitucional en 2021. Cada uno de estos estudios aportan a la presente investigación en los siguientes términos:

Según Espitia (2022), la Corte Constitucional emitió un fallo histórico el 27 de abril de 2021 en el que reconoció derechos laborales a una modelo webcam embarazada que fue desvinculada sin garantías. Este fallo generó interrogantes sobre la regulación del trabajo webcam en Colombia.

La actividad del modelaje webcam implica que las personas transmitan en vivo durante turnos de 6 a 8 horas, conectándose a un sitio web anfitrión donde los espectadores pueden enviar "tokens" virtuales para interactuar con el modelo. Aunque no involucra contacto físico, sigue siendo una forma de intercambio de dinero por servicios de índole sexual.

Existen diferentes modalidades para llevar a cabo esta actividad, incluyendo trabajar de forma independiente, como modelo "satélite" o vinculándose a un estudio. Mayoritariamente, los modelos son mujeres.

La actividad de modelaje webcam ha aumentado, especialmente debido a la pandemia de COVID-19, y Colombia se ha convertido en uno de los principales proveedores de modelos en el mundo. Sin embargo, gran parte de la industria opera sin regulación, lo que puede llevar a situaciones de explotación.

La regulación actual se limita principalmente al ámbito tributario y al derecho policivo. No se establece la situación jurídica de los modelos webcam, lo que plantea desafíos en términos de protección y condiciones laborales dignas.

La Corte Constitucional ha señalado que la actividad puede ser considerada un trabajo siempre que se realice de manera voluntaria y en pleno uso de la libertad. La falta de regulación adecuada crea una situación de vulnerabilidad, especialmente para las mujeres, y cuestiona el principio de igualdad.

Es así como la renuencia del Congreso a legislar sobre el trabajo webcam en Colombia favorece situaciones de abuso y explotación en la industria. Se necesita una regulación más integral que proteja los derechos de quienes ejercen esta actividad, especialmente cuando lo hacen a través de estudios, involucrando a terceros con ánimo de lucro. La Corte Constitucional ha sentado un precedente importante al reconocer que las empresas de esta industria no están exentas de la ley y que los modelos tienen derechos laborales si se cumplen ciertos requisitos.

El estudio de Espitia (2022), proporciona información sobre el contexto y la situación actual en Colombia con respecto al trabajo de modelos webcam, lo que es relevante para la parte del análisis de la legislación laboral; menciona la falta de regulación adecuada para el trabajo webcam en Colombia, lo que es un ejemplo de la falta de legislación sobre trabajo virtual en un país específico; se enfoca en la situación colombiana y, por lo tanto, permite una comparación con las regulaciones laborales en otros países para identificar similitudes y diferencias; destaca la necesidad de regulación y protección laboral, lo que podría respaldar la propuesta de recomendaciones y lineamientos para mejorar la protección de los derechos laborales de los modelos webcam en varios países.

El estudio de Barrios et al. (2023) aborda la estructura del derecho laboral en Colombia y su evolución histórica. También menciona la creciente importancia de las plataformas digitales en la economía, en particular en el contexto del "modelaje webcam", una forma de prestación de servicios sexuales a través de Internet. Se señala que esta actividad no está regulada adecuadamente en Colombia y que tanto las empresas como los trabajadores operan al margen del marco legal colombiano. Además, considera que esta falta de regulación puede dar lugar a la arbitrariedad y la violación de los derechos laborales y de igualdad.

Así también plantea un problema central, que es la falta de regulación y reconocimiento de los modelos webcam como trabajadores en el derecho laboral colombiano. También se formula una pregunta de investigación: ¿cómo responde la estructura actual del derecho laboral colombiano a las nuevas formas de trabajo en plataformas electrónicas, especialmente en el caso de los modelos webcam? Y se establece como objetivo general describir cómo el derecho laboral colombiano responde a las nuevas formas de trabajo a través de plataformas electrónicas, con un enfoque en el trabajo de los modelos webcam. Los objetivos específicos incluyen investigar el surgimiento de la industria del modelaje webcam en Colombia, examinar las condiciones laborales de los modelos webcam, plantear los elementos que podrían configurar una relación laboral en esta actividad y analizar cómo la legislación colombiana aborda el modelaje webcam como una nueva forma laboral.

El estudio se basa en métodos descriptivos del derecho y la realidad sociolaboral, con un enfoque cualitativo y el estudio se compone de cuatro capítulos que abordan diversos aspectos relacionados con el modelaje webcam y su situación legal en Colombia.

Tomando en cuanto lo anteriormente mencionado, ambos trabajos de investigación están centrados en analizar la regulación laboral, especialmente en lo que respecta al trabajo de modelos webcam. Aunque el estudio se enfoca en Colombia y la investigación propuesta en varios países de Norteamérica y Suramérica, comparten la preocupación por la protección de los derechos laborales en esta industria; así también se busca identificar similitudes y diferencias en la regulación laboral en Colombia.

La investigación propuesta menciona la investigación de casos y situaciones reales en los países analizados. Esto es relevante para el estudio, ya que también se basa en la realidad sociolaboral de Colombia y las experiencias de las modelos webcam en el país. Finalmente, ambos estudios comparten un objetivo de proponer recomendaciones y lineamientos para mejorar la protección de los derechos laborales de los modelos webcam.

Por su parte, Gómez (2022) se centra en la desprotección laboral, particularmente en el ámbito de las personas, en su mayoría mujeres, que trabajan como modelos webcam en Colombia. Su objetivo es analizar las leyes y principios constitucionales que regulan las relaciones laborales y cómo se aplican en esta forma de trabajo informal que ha ganado fuerza en las últimas dos décadas. Además, examina la jurisprudencia, en especial la Sentencia T-109 de 2021 emitida por la Corte Constitucional, que establece los derechos laborales y humanos de quienes brindan entretenimiento para adultos a través de modelos webcam.

El estudio concluye que esta modalidad de trabajo no está regulada en la legislación colombiana y se mantiene en la clandestinidad e informalidad, lo que pone en peligro los derechos laborales y fundamentales de las personas involucradas en esta actividad. Muchas de las modelos webcam desconocen sus derechos o temen reclamarlos por miedo a perder sus ingresos, lo que las somete a condiciones laborales precarias y, en algunos casos, a discriminación y violencia por parte de los empleadores.

El trabajo destaca la falta de regulación específica para las modelos webcam en Colombia y la necesidad de leyes que protejan sus derechos laborales y fundamentales. También hace un llamado al Congreso de la República y al Ministerio del Trabajo para regular la actividad del modelaje webcam en concordancia con lo expuesto en la Sentencia T-109 de 2021.

Es así como, la investigación muestra que el trabajo de modelos webcam en Colombia carece de regulación específica y que las modelos se enfrentan a desafíos en términos de protección de sus derechos laborales y fundamentales. La legislación existente es insuficiente, y se destaca la necesidad de medidas concretas para proteger a este grupo de trabajadores.

El estudio antes mencionado se relaciona con la investigación sobre la protección laboral en el modelaje webcam en Norteamérica y Suramérica en varios aspectos; pues, ambos estudios se centran en la situación laboral de modelos webcam en la región, pero desde perspectivas diferentes. Mientras que la investigación comparativa se enfoca en analizar las regulaciones laborales en múltiples países, el estudio colombiano profundiza en la situación en Colombia; reconocen que las modelos webcam enfrentan desafíos significativos en términos de protección laboral; hacen referencia a la jurisprudencia relacionada con el trabajo de modelos webcam. La Sentencia T-109 de 2021 en Colombia es un ejemplo de cómo la falta de regulación específica ha llevado a la Corte Constitucional a pronunciarse sobre los derechos laborales y humanos de estas trabajadoras.

Finalmente, el estudio concluye que es necesario regular el trabajo de modelos webcam para proteger los derechos laborales y fundamentales de estas personas. Esta conclusión es relevante para la investigación propuesta, ya que destaca la importancia de una regulación adecuada en otros países de la región.

Sánchez (2023) aborda el fenómeno del "modelaje webcam" desde una perspectiva social, legal y constitucional en Colombia. Se enfoca en analizar la situación actual del "modelaje webcam" en el país y destaca la importancia de proteger los derechos fundamentales de las personas involucradas en esta actividad. El trabajo resalta que esta forma de trabajo se ha convertido en una opción laboral para muchas personas debido a factores como el desempleo, la falta de acceso a la educación superior y los bajos salarios.

El estudio señala que, a pesar de la falta de regulaciones específicas en Colombia, el modelaje webcam es una realidad y que la prohibición o censura no es una respuesta efectiva, ya que no detendría la demanda de estos servicios. En cambio, se aboga por un marco legal que garantice la protección de los derechos fundamentales de quienes optan por esta profesión.

El análisis también indica que la legislación y la jurisprudencia colombianas son insuficientes en cuanto a la regulación del modelaje webcam, y se destaca la necesidad de un marco legal sólido que aborde las relaciones contractuales y proteja los derechos de los trabajadores en la industria.

El estudio propone la creación de un contrato específico para el modelaje webcam que clarifique los límites y las responsabilidades de ambas partes, lo que ayudaría a prevenir la vulneración de derechos laborales. Este contrato contendría elementos esenciales, como la destinación del uso de la imagen, el conocimiento informado y la distribución de las ganancias, y diferenciaría claramente este tipo de contrato de los contratos laborales tradicionales.

En particular, este estudio proporciona información valiosa sobre cómo el "modelaje webcam" se ha convertido en una opción laboral para muchas personas en el país y cómo la falta de regulaciones específicas ha llevado a desafíos en términos de protección de derechos laborales. Esto se relaciona con los objetivos de la investigación original en los siguientes aspectos: ofrece información sobre la falta de regulaciones específicas en el país para el "modelaje webcam," lo que demuestra la importancia de analizar las regulaciones laborales en diferentes países y regiones, como se propone en los objetivos de la investigación propuesta.

El estudio de Uribe et al. (2022), se centra en un caso legal que involucra a una mujer venezolana embarazada que trabajaba como modelo webcam en Colombia. El caso llevó a la Corte Constitucional a emitir la Sentencia T-109 de 2021 para proteger sus derechos laborales, especialmente su derecho a la estabilidad laboral reforzada en el contexto de un contrato de prestación de servicios. Esto generó discusiones sobre el trabajo sexual en la era digital, destacando el trabajo sexual digital como una forma de empleo en el siglo XXI.

A pesar de que la Corte Constitucional ya había abordado cuestiones relacionadas con el trabajo sexual, el trabajo sexual digital plantea nuevas variables y desafíos. Según datos presentados en el Congreso de la República, Colombia es el segundo país con más modelos webcam en el mundo, lo que subraya la importancia de abordar legal y socialmente esta industria.

El proyecto de ley propuesto buscaba regular el trabajo sexual digital y establecer una interacción efectiva entre el derecho laboral, la protección social y las necesidades específicas relacionadas con la protección de datos y la intimidad. El estudio destaca que existen tres formas de participar en el modelaje webcam: como independiente, en una modalidad satélite que involucra un estudio de grabación, o mediante una vinculación directa con un estudio.

El estudio se desarrolló utilizando una metodología que combina la investigación doctrinal, análisis cualitativos y enfoques empíricos. Se examinaron opiniones de autores nacionales e internacionales sobre el trabajo sexual digital y se exploraron teorías del derecho laboral. Además, se investigaron bases normativas y jurisprudenciales en Colombia y se realizaron entrevistas para comprender la realidad del trabajo sexual digital en el país. El objetivo principal es comprender cómo integrar el derecho laboral y la protección social en el trabajo sexual digital, considerando las diversas dinámicas y contextos involucrados en esta forma de empleo en el siglo XXI.

El estudio mencionado tiene una relación relevante con la investigación sobre la protección laboral en el modelaje webcam, ya que ambos tratan cuestiones laborales en un contexto relacionado con el trabajo sexual digital. A pesar de que se enfocan en diferentes aspectos, ambas investigaciones comparten una preocupación por la regulación y protección de los derechos laborales en un ámbito específico.

Si bien el enfoque de la investigación propuesta es comparativo y busca identificar regulaciones laborales en diferentes países, el caso analizado en el estudio de Sánchez (2023) proporciona una visión concreta de los desafíos y cuestiones legales relacionadas con el trabajo sexual digital en un país específico, en este caso, Colombia. Es así como se comparte el objetivo de comprender y mejorar la protección de los derechos laborales en el contexto del trabajo sexual digital, aunque se centran en diferentes aspectos y enfoques.

La investigación de Molina y Morales (2023) se centra en los procesos psicológicos, como la motivación (tanto extrínseca como intrínseca), la percepción y el aprendizaje, en adultos jóvenes que trabajan como modelos webcam en Colombia. A pesar de que estos procesos a menudo se consideran simples, son complejos y esenciales en el trabajo de estos adultos jóvenes. El modelo de negocio de modelaje webcam está en crecimiento en Colombia, con miles de personas involucradas, y el trabajo en esta industria se considera una fuente de ingresos significativa en el país.

La investigación utiliza un enfoque cualitativo y un diseño de estudio de caso fenomenológico para comprender mejor estos procesos psicológicos en adultos jóvenes que trabajan como modelos webcam. Se emplean herramientas como entrevistas semiestructuradas para recopilar información sobre sus motivaciones, percepciones y aprendizaje relacionados con su trabajo. Los hallazgos indican que la motivación para trabajar en el modelaje webcam está impulsada tanto por factores internos como externos, como la necesidad de ingresos para cubrir diversas necesidades. Los participantes muestran una percepción relativamente indiferente hacia la opinión de los demás sobre su trabajo, y tienen una comprensión clara de lo que implica el modelaje webcam. En cuanto al aprendizaje, algunos participantes han adquirido habilidades en idiomas extranjeros, lo que les permite interactuar con clientes de diferentes países.

El estudio antes mencionado se relaciona de manera indirecta con la investigación propuesta; aunque el enfoque de la investigación no se centra en aspectos legales y normativos de la protección laboral, se conecta en el sentido de que ambos estudios tratan el trabajo de modelos webcam. El estudio sobre procesos psicológicos proporciona una comprensión más profunda de la motivación, percepción y aprendizaje de los adultos jóvenes involucrados en el modelaje webcam en Colombia. Esto es relevante para la investigación principal, ya que la motivación y la percepción de los trabajadores son aspectos clave de su relación con la industria del modelaje webcam. Además, la percepción de los modelos webcam sobre su trabajo puede influir en la percepción de su protección laboral y cómo se abordan las regulaciones.

Si bien la investigación propuesta se enfoca en aspectos legales y normativos en diferentes países de Norteamérica y Suramérica, el conocimiento sobre los procesos psicológicos de los

modelos webcam es valioso para comprender mejor los desafíos laborales que enfrentan y cómo las regulaciones pueden adaptarse o mejorar para proteger sus derechos laborales y psicológicos.

En conjunto, ambos estudios arrojan luz sobre diferentes aspectos de la vida y el trabajo de los modelos webcam, contribuyendo a una visión más completa de esta industria y cómo se pueden abordar sus desafíos.

Grisales y Salazar (2023) abordan las consecuencias jurídicas y políticas de la omisión legislativa en Colombia en relación con la Sentencia T-109 (Corte Constitucional, 2021), que se refiere al modelaje webcam. La investigación analiza el impacto político de esta sentencia en la falta de acción legislativa por parte del Congreso colombiano y cómo esto afecta a las personas que trabajan como modelos webcam.

La investigación también examina las características de las sentencias exhortativas en el sistema legislativo colombiano y su eficacia en la promoción de la legislación en asuntos polémicos. Se compara este sistema con otros países, como Argentina y España, para teorizar soluciones a los problemas relacionados con las sentencias exhortativas en Colombia.

Se plantean dos hipótesis centrales: primero, que las sentencias exhortativas en Colombia son ineficaces debido a la falta de medidas legislativas y disciplinarias para garantizar su cumplimiento; y segundo, que esta ineficacia afecta a grupos marginados y minorías, como las trabajadoras sexuales, y depende de consideraciones políticas.

Se destaca que, a pesar del reconocimiento de los derechos laborales de los modelos webcam por parte de la Corte Constitucional, la falta de legislación específica sobre este tema significa una vulneración del derecho a la igualdad.

La investigación sugiere posibles soluciones, como la implementación de medidas disciplinarias en caso de desacato por parte del Congreso o el uso de la constitucionalidad dialógica, como se hace en Argentina. Se menciona la necesidad de involucrar a diversos sectores de la sociedad y el escrutinio nacional para compensar la falta de representación política de ciertos grupos.

En síntesis, el artículo resalta la necesidad de abordar las omisiones legislativas en Colombia y sugiere enfoques comparativos y soluciones para presionar al Congreso a cumplir con sus responsabilidades legislativas en asuntos como el modelaje webcam.

1.5.2 Marco teórico

Para el marco teórico de esta investigación sobre la regulación del trabajo de teletrabajo y trabajo remoto en diferentes países se aborda la integración de varias teorías y enfoques en el marco teórico, que permite comprender mejor el contexto y los factores que influyen en la regulación en diferentes países, así como proporcionar un marco conceptual sólido para el análisis comparativo y la formulación de recomendaciones para mejorar la protección laboral en esta industria; entre ellas se encuentran:

Las teorías que abordan la protección de los derechos laborales constituyen un pilar fundamental dentro del marco teórico de esta investigación, ofreciendo perspectivas cruciales para comprender y evaluar la regulación del teletrabajo y trabajo remoto. Cada una de estas teorías proporciona un enfoque específico que contribuye a delinear los derechos y garantías que deben salvaguardarse en el ámbito laboral, especialmente en industrias dinámicas y emergentes.

1.5.2.1 Teoría del derecho laboral. Esta teoría constituye un marco conceptual que se ha desarrollado a lo largo del tiempo para abordar las relaciones laborales y los derechos de los trabajadores. En el contexto del teletrabajo y trabajo remoto, esta teoría se enfoca en definir y proteger los derechos específicos de quienes ejercen esta actividad, considerando aspectos como condiciones de trabajo, remuneración justa, y protección contra la discriminación y el abuso laboral. Se explorará cómo esta teoría, diseñada para entornos laborales convencionales, puede adaptarse y ampliarse para abarcar las particularidades del trabajo en la industria del entretenimiento para adultos.

1.5.2.2 Teoría de los derechos humanos en el ámbito laboral. Esta teoría amplía el enfoque, incorporando principios fundamentales de los derechos humanos en el contexto laboral. En el teletrabajo y trabajo remoto, se explorará cómo los derechos humanos, como la dignidad, la

igualdad y la libertad, se entrelazan con las condiciones laborales y la protección de los trabajadores. Se examinará la aplicación práctica de esta teoría para garantizar un entorno laboral que respete y promueva los derechos fundamentales de los trabajadores, reconociendo la importancia de la integridad personal y la igualdad de oportunidades.

1.5.2.3 Teoría del trabajo decente de la OIT. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) propone la teoría del trabajo decente, la cual establece un marco integral que abarca cuatro dimensiones interrelacionadas: empleo, derechos, protección social y diálogo social. Aplicada al teletrabajo y trabajo remoto, esta teoría se traduce en la búsqueda de condiciones laborales que ofrezcan oportunidades justas, un trato digno, protección contra riesgos laborales y participación activa en la toma de decisiones que afectan a los trabajadores. La teoría del trabajo decente se presenta como una guía para evaluar y mejorar las condiciones laborales en esta industria.

En conjunto, estas teorías ofrecen un panorama integral que va más allá de las normativas convencionales, explorando la intersección entre los derechos laborales y los principios fundamentales de los derechos humanos. Su integración en el marco teórico busca enriquecer el análisis comparativo de la regulación del teletrabajo y trabajo remoto, proporcionando un fundamento sólido para la formulación de recomendaciones que promuevan la protección y el bienestar de quienes se desempeñan en esta singular actividad laboral.

1.5.2.4 Marco normativo internacional. Dentro del marco teórico de esta investigación, se otorga una atención especial al análisis del marco normativo internacional que influye en la regulación del teletrabajo y trabajo remoto. Este enfoque implica considerar una serie de instrumentos y normativas provenientes de organismos internacionales, siendo los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y otros tratados internacionales los puntos focales de esta exploración.

1.5.2.5 Convenios de la OIT. Los convenios de la OIT representan un conjunto de normas laborales internacionalmente reconocidas que abarcan diversas dimensiones del empleo y los derechos de los trabajadores. Al integrar estos convenios en el marco teórico, se busca evaluar cómo las disposiciones de la OIT pueden ser aplicadas y adaptadas al contexto específico del

teletrabajo y trabajo remoto. Aspectos como las condiciones laborales, la igualdad de género, y la protección contra la explotación son consideraciones clave que se examinarán a la luz de los estándares establecidos por la OIT.

1.5.2.6 Tratados internacionales relevantes. Además de los convenios de la OIT, el marco teórico también abarca otros tratados internacionales que poseen relevancia para la protección de los derechos laborales a nivel global. Estos tratados pueden provenir de diversas fuentes, como la Organización de las Naciones Unidas (ONU) o tratados regionales específicos. La inclusión de estos tratados se justifica por la naturaleza transnacional del teletrabajo y trabajo remoto, que involucra a trabajadores y empleadores ubicados en diferentes países.

La perspectiva integradora del marco normativo internacional busca vincular las normativas globales con la realidad específica del teletrabajo y trabajo remoto. Esto implica evaluar cómo los principios y directrices establecidos en convenios y tratados internacionales pueden traducirse en medidas concretas para garantizar la protección laboral en esta industria. Al considerar este marco normativo internacional, se busca fortalecer la comprensión de las obligaciones y responsabilidades tanto de los Estados como de los actores involucrados en el teletrabajo y trabajo remoto, contribuyendo así a un análisis más completo y contextualizado de la regulación laboral en este sector.

1.5.3 Marco conceptual

Para el marco conceptual para la investigación se elaboran las definiciones y explicación de conceptos clave relacionados con la protección laboral, trabajo remoto y teletrabajo; los derechos laborales y principios del trabajo decente de la OIT como referencia para establecer condiciones mínimas en el trabajo; conceptos de diferentes enfoques de regulación laboral en los países seleccionados.

Protección laboral: La protección laboral se refiere al conjunto de normas, políticas y medidas diseñadas para garantizar los derechos y el bienestar de los trabajadores en su entorno laboral, abarcando aspectos como la seguridad y salud en el trabajo, la estabilidad laboral, el derecho a un

salario justo, la igualdad de oportunidades, y la protección contra el despido injustificado. En Colombia, este concepto está sustentado por diversas normatividades y estudios, incluyendo la Constitución Política de 1991, cuyo artículo 25 establece que el trabajo es un derecho y una obligación social, y el artículo 53 que ordena al Congreso expedir un estatuto del trabajo con principios fundamentales. Además, el Código Sustantivo del Trabajo regula las relaciones laborales, la Ley 1010 de 2006 previene y sanciona el acoso laboral, y la Ley 1610 de 2013 fortalece la inspección y control del Ministerio del Trabajo. El Decreto 1072 de 2015 unifica las normas laborales y de seguridad social, y la Ley 1562 de 2012 reforma el Sistema de Riesgos Laborales. Asimismo, Colombia ha ratificado convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que establecen estándares internacionales sobre derechos laborales y condiciones de trabajo. El Ministerio del Trabajo también realiza estudios y publica guías para promover buenas prácticas laborales. Estos marcos legales y normativos aseguran una protección integral de los derechos de los trabajadores en Colombia, promoviendo un entorno laboral seguro, justo y equitativo.

Trabajo remoto y teletrabajo: El trabajo remoto, también conocido como teletrabajo, es una modalidad laboral en la que los empleados desempeñan sus funciones fuera de las instalaciones físicas de la empresa, utilizando tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para cumplir con sus responsabilidades laborales. Esta modalidad permite a los trabajadores realizar sus tareas desde cualquier lugar, como su hogar, espacios de co-working o cualquier otro sitio fuera de la oficina tradicional, facilitando así la flexibilidad y el balance entre la vida personal y profesional. En Colombia, el trabajo remoto está regulado y sustentado por diversas normativas y estudios que buscan garantizar los derechos y obligaciones tanto de empleadores como de empleados bajo esta modalidad. Algunas de las principales normativas y estudios incluyen la Ley 1221 de 2008, que promueve y regula el teletrabajo; el Decreto 884 de 2012, que especifica las condiciones de implementación del teletrabajo; el Decreto 1072 de 2015, que compila y racionaliza las normas del sector trabajo; y la Circular 0038 de 2018 del Ministerio del Trabajo, que proporciona directrices adicionales para la implementación del teletrabajo. Además, estudios realizados por el Ministerio del Trabajo y el DANE analizan la adopción, ventajas, desafíos y perspectivas del teletrabajo en Colombia, y las normas internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establecen principios aplicables al teletrabajo.

Derechos laborales: Los derechos laborales se refieren al conjunto de garantías, beneficios y protecciones que tienen los trabajadores en el ámbito laboral, establecidos tanto por la legislación nacional como por los convenios internacionales, con el objetivo de proteger sus intereses, promover condiciones de trabajo dignas y equitativas, y asegurar su bienestar en el entorno laboral. Estos derechos abarcan aspectos como la remuneración justa, la jornada laboral adecuada, la seguridad y salud en el trabajo, la estabilidad laboral, la igualdad de oportunidades, y la protección contra el acoso laboral y la discriminación. En Colombia, el concepto de derechos laborales está respaldado por una serie de normativas y estudios que buscan garantizar la protección y promoción de los derechos de los trabajadores, tales como la Constitución Política de Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo (CST), ley laboral especial como la Ley 1010 de 2006, normas internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y estudios realizados por el Ministerio del Trabajo y otras entidades gubernamentales.

Principios del trabajo decente de la OIT: Los Principios del Trabajo Decente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) son un conjunto de valores y estándares que buscan promover condiciones laborales justas, seguras y dignas para todos los trabajadores, independientemente de su ocupación, género, raza o condición social. Dentro de los principios se están:

- La Libertad de asociación y negociación colectiva que garantiza el derecho de los trabajadores y empleadores a formar y afiliarse a organizaciones sindicales sin distinción y sin necesidad de autorización previa, protegiendo la libertad sindical y la negociación colectiva como medios para resolver conflictos laborales y mejorar las condiciones de trabajo.
- El trabajo forzoso busca la eliminación efectiva del trabajo forzoso u obligatorio, prohibiendo cualquier forma de trabajo que viole los derechos humanos, como la esclavitud, la servidumbre por deudas o la trata de personas con fines laborales.

- La lucha contra el trabajo infantil, promueve la eliminación de esta práctica y busca proteger a los niños y niñas de actividades laborales peligrosas o que interfieran con su educación y desarrollo.
- La lucha contra la discriminación en el trabajo, aboga por la igualdad de oportunidades y trato justo en el empleo, prohibiendo la discriminación basada en raza, género, religión, origen social, discapacidad u otras características personales.

Estos principios se basan en cuatro pilares fundamentales: Empleo productivo y decente, que garantiza un nivel de vida adecuado, salarios justos y seguridad en el empleo; protección social, que asegura la seguridad económica y social de los trabajadores y sus familias; diálogo social y tripartismo, que fomenta la participación activa de trabajadores, empleadores y gobierno en la toma de decisiones laborales; y derechos laborales, que incluyen la libertad sindical, la abolición del trabajo forzoso y del trabajo infantil, y la eliminación de la discriminación en el empleo.

En Colombia, estos principios se respaldan con una serie de normativas, políticas y estudios que promueven su cumplimiento, tales como la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo, los convenios internacionales ratificados por Colombia, las políticas gubernamentales y los estudios y evaluaciones realizados por diversas instituciones.

1.5.4 Marco ético

Se empleará el método documental para abordar este tema, centrando la investigación en la revisión de fuentes documentales, tales como leyes, normativas, informes de investigaciones previas, sentencias y jurisprudencia vinculada a la regulación del teletrabajo y trabajo remoto en los países seleccionados. La relevancia de esta investigación en derecho comparado se resalta al iniciar con una exploración detallada de las normativas laborales y constitucionales en Colombia, proporcionando un contexto sólido para el análisis comparativo. Es crucial tener en cuenta que la falta de regulación específica puede limitar la profundidad del análisis; por lo tanto, se aplicarán criterios de flexibilidad y adaptabilidad. Ante esta limitación, se buscará integrar múltiples fuentes de datos y utilizar enfoques mixtos

1.6 Metodología

1.6.1 Paradigma de investigación

La investigación se enmarca dentro de un paradigma cualitativo, ya que buscará comprender en profundidad la experiencia laboral del teletrabajo y trabajo remoto y las regulaciones que la rodean en un contexto cultural y social.

1.6.2 Enfoque de investigación

La investigación se encuentra bajo un enfoque comparativo y cualitativo. El enfoque comparativo tiene como objetivo estudiar y comparar las regulaciones existentes en varios países con respecto al teletrabajo y trabajo remoto. El enfoque cualitativo permitirá una comprensión más profunda de los factores que influyen en la protección laboral en los países seleccionados.

1.6.3 Tipo de investigación

Se llevará a cabo un estudio descriptivo y exploratorio. El estudio descriptivo permitirá describir las regulaciones laborales en cada país seleccionado, mientras que el estudio exploratorio ayudará a obtener una comprensión más profunda de los factores contextuales que influyen en la protección laboral del teletrabajo y trabajo remoto.

1.6.4 Unidad de trabajo y unidad de análisis

La población objetivo es el teletrabajo y trabajo remoto cuya situación laboral y de seguridad social se haya regulado a partir del año 2000 en los países seleccionados para el estudio comparativo. La muestra estará compuesta por casos representativos de teletrabajo y trabajo remoto de cada país.

1.6.5 Técnica e instrumentos de recolección de información

1.6.5.1 Las técnicas de investigación. La principal técnica de investigación será el análisis

documental. Se revisarán y analizarán los documentos mencionados anteriormente para recopilar información relevante sobre las regulaciones laborales de cada país y sus implicaciones para el teletrabajo y trabajo remoto.

1.6.5.2 Fuentes de información. Las fuentes de información incluirán leyes y normativas laborales, informes de investigaciones previas, casos judiciales, documentos gubernamentales y alguna otra fuente relevante relacionada con la regulación del teletrabajo y trabajo remoto en los países seleccionados.

1.6.5.3 Tratamiento de la información. La información recopilada a través del análisis documental será organizada, clasificada y analizada de manera sistemática. Se identificarán las similitudes, diferencias y buenas prácticas en términos de protección de derechos laborales en cada país. El análisis permitirá establecer comparaciones y conclusiones fundamentadas en la evidencia encontrada.

2 Presentación de resultados

2.1 Análisis e interpretación de resultados

2.1.1 Normativa laboral vigente en varios países en relación con el trabajo virtual, haciendo hincapié en leyes específicas como la Ley 1221 de 2008, Ley 2088 de 2021 sobre teletrabajo y la Ley 2121 de 2021 sobre trabajo remoto

El teletrabajo, el trabajo remoto y el trabajo en casa han cobrado una creciente relevancia en el ámbito laboral en los últimos años, especialmente a raíz de la evolución tecnológica y los cambios en las dinámicas laborales. En este contexto, es fundamental examinar detalladamente la normativa laboral vigente en diversos países, con el objetivo de comprender cómo se regulan estas modalidades de trabajo virtual.

En este análisis, se destacan leyes específicas como la Ley 1221 de 2008, la Ley 2088 de 2021 sobre Teletrabajo y la Ley 2121 de 2021 sobre Trabajo Remoto, las cuales establecen el marco legal para la implementación y regulación de estas modalidades laborales en Colombia. Además, se explora la regulación relacionada en países de Norte, Centro y Suramérica, con el fin de realizar una comparación exhaustiva respecto a aspectos clave como la categorización laboral, la jornada laboral, la remuneración, la seguridad social, la salud ocupacional y la protección de datos personales.

2.1.1.1 Ley 1221 de 2008. La Ley 1221 de 2008, establece normas para promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante el uso de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC).

Esta ley tiene por objetivo promover y regular el Teletrabajo como una forma de organización laboral que utiliza las TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerir la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

Define el teletrabajo como una forma de organización laboral que incluye teletrabajadores autónomos, móviles y suplementarios. Además, define al teletrabajador como la persona que realiza actividades laborales a través de las TIC por fuera de la empresa. Algunos tópicos que se resaltan en la ley son los siguientes:

Política pública de fomento al teletrabajo: Establece que el Gobierno Nacional, a través del Ministerio de la Protección Social, formulará una Política Pública de Fomento al teletrabajo, que incluirá componentes como infraestructura de telecomunicaciones, acceso a equipos de computación, capacitación, entre otros.

Red Nacional de Fomento al teletrabajo: Se crea la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, que incluirá entidades públicas, empresas privadas, operadores de telefonía, cafés internet, y organismos profesionales, para promover y coordinar iniciativas de teletrabajo.

Garantías laborales y de seguridad social para teletrabajadores: Establece garantías laborales y de seguridad social para los teletrabajadores, incluyendo aspectos como la igualdad de trato, protección contra la discriminación, remuneración adecuada, acceso a formación, y protección de la maternidad, entre otros.

Registro de teletrabajadores: Se establece la obligación para los empleadores que contraten teletrabajadores de informar dicha vinculación a las autoridades laborales correspondientes.

Reglamentación: Se dispone que el Gobierno Nacional reglamentará lo pertinente para el cumplimiento de la ley dentro de los seis meses siguientes a su sanción.

Es así como la Ley 1221 de 2008 establece un marco normativo para promover y regular el Teletrabajo en Colombia, con el objetivo de aprovechar las TIC para generar empleo y autoempleo, y garantizar derechos laborales y de seguridad social para los teletrabajadores. En relación con aspectos como categorización laboral, jornada laboral, remuneración, seguridad social, salud ocupacional y protección de datos personales. A continuación, se presente el análisis de esta Ley con respecto a los siguientes aspectos.

Tabla 1*Análisis de la Ley 1221 de 2008 del Teletrabajo en Colombia*

Ley específica	Categorización laboral	Jornada laboral	Remuneración	Seguridad social	Salud ocupacional	Protección de datos personales
Ley 1221 de 2008	La ley define el Teletrabajo como una forma de organización laboral que utiliza tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin necesidad de que el trabajador esté físicamente presente en una ubicación	La ley establece que, debido a la naturaleza especial de las labores de teletrabajo, no se aplicarán las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno. Sin embargo, el Ministerio de la Protección Social debe llevar a cabo una vigilancia	La ley establece que el salario del teletrabajador no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento, al trabajador que realiza sus labores en las instalaciones físicas del empleador. Además, se deben tomar en	La ley establece garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores. Entre estas garantías se incluye el derecho a la igualdad de trato entre los teletrabajadores y los demás trabajadores en aspectos como la afiliación a la seguridad social,	La ley dispone que el puesto de trabajo del teletrabajador debe contemplarse dentro de los planes y programas de salud ocupacional del empleador. Además, el empleador debe garantizar el mantenimiento de los equipos y medios	Aunque la Ley 1221 de 2008 no aborda específicamente la protección de datos personales en el contexto del teletrabajo, es importante tener en cuenta que, al utilizar tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, se deben considerar

Ley específica	Categorización laboral	Jornada laboral	Remuneración	Seguridad social	Salud ocupacional	Protección de datos personales
específica de trabajo	de especial para teletrabajadores	especial para garantizar que los teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo	para consideración la naturaleza del trabajo y la remuneración que se paga para labores similares en la localidad	la la protección contra la discriminación en el empleo y la protección en materia de seguridad social, incluyendo pensiones y riesgos laborales	necesarios para el teletrabajador pueda desempeñar sus funciones de manera segura y saludable	medidas adecuadas para proteger la privacidad y seguridad de los datos personales de los teletrabajadores.
La ley también categoriza diferentes tipos de teletrabajadores, como autónomos, móviles y suplementarios, según las características de su actividad laboral.						

2.1.1.2 Ley 2088 de 2021 teletrabajo en Colombia. La Ley 2088 de 2021 en Colombia, regula el trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, sin alterar las condiciones laborales establecidas al inicio de la relación laboral. Define el trabajo en casa como la habilitación para que el servidor público o trabajador del sector privado realice sus funciones por fuera del lugar habitual, utilizando tecnologías de la información y las comunicaciones.

Se establecen garantías para el ejercicio del trabajo en casa en el sector público, como el respeto de los principios de la función administrativa y la salvaguarda de las prerrogativas laborales y sociales de los trabajadores.

Los criterios aplicables al trabajo en casa incluyen la coordinación entre empleador y trabajador, así como el derecho a la desconexión laboral fuera de la jornada laboral establecida. Se mantienen los elementos de la relación laboral, como la subordinación del empleador y la supervisión de las labores del trabajador. La jornada de trabajo sigue regida por las normas del Código Sustantivo del Trabajo y se excluye de estas disposiciones y de la remuneración del trabajo suplementario a ciertos trabajadores.

La habilitación del trabajo en casa puede extenderse hasta por tres meses prorrogables en circunstancias excepcionales, y el empleador conserva la facultad de dar por terminada esta habilitación cuando desaparezcan las circunstancias que la originaron. Se establecen disposiciones sobre los equipos de trabajo, procedimientos necesarios para la implementación del trabajo en casa, derechos salariales y prestacionales, garantías laborales y de seguridad social, programas de bienestar y capacitación, y canales de comunicación para ciudadanos y usuarios.

El Ministerio de Trabajo ejerce funciones de inspección, vigilancia y control en el desarrollo de las actividades reguladas por esta ley. Ahora bien, a continuación, se presente el análisis de esta ley con respecto a los siguientes aspectos:

Tabla 2

Análisis de la Ley 2088 de 2021 Teletrabajo en Colombia

Ley específica	Categorización laboral	Jornada laboral	Remuneración,	Seguridad social	Salud ocupacional	Protección de datos personales
Ley 2088 de 2021	La ley regula el trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, manteniendo las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral. No modifica	el trabajo en casa, se mantienen las vigentes normas previstas en el Código Sustantivo del Trabajo y en los reglamentos aplicables a los servidores públicos respecto al horario y la jornada laboral. Existen	Los trabajadores que prestan servicios bajo la habilitación de trabajo en casa tienen derecho a percibir los salarios y prestaciones sociales derivadas de su relación laboral. Además, se reconoce un auxilio de conectividad digital para aquellos	Durante el trabajo en casa, los trabajadores continúan amparados por las acciones de promoción y prevención en materia de riesgos laborales, así como por las prestaciones económicas y asistenciales. Los	La ley establece que los empleadores deben promover programas que garanticen condiciones de salud física y mental, así como la seguridad en el trabajo para los trabajadores que realizan actividades bajo la habilitación de trabajo en casa. Además, se deben	La ley no aborda específicamente la protección de datos personales en el contexto del trabajo en casa. Sin embargo, al establecer que los empleadores deben definir criterios y responsabilidades respecto al acceso y cuidado de los equipos, se sugiere implícitamente la necesidad de proteger la

Ley específica	Categorización laboral	Jornada laboral	Remuneración,	Seguridad social	Salud ocupacional	Protección de datos personales
	naturaleza del contrato laboral ni desmejora las condiciones del mismo	del exclusiones para ciertos trabajadores en cuanto al cumplimiento de estas disposiciones y la remuneración del trabajo suplementario	devenguen hasta dos salarios legales mínimos mensuales vigentes, en lugar del auxilio de transporte	empleadores deben promover programas para garantizar condiciones de salud física y mental, así como la seguridad en el trabajo	comunicar y actualizar ante la Administradora de Riesgos Laborales los datos del trabajador en caso de cambio de lugar de trabajo.	información y datos personales utilizados durante la prestación del servicio en casa.

2.1.1.3 Ley 2121 de 2021 trabajo remoto en Colombia. La Ley 2121 de 2021, promulgada el 3 de agosto de 2021 en Colombia, como objetivo principal la creación del régimen de trabajo remoto. Este régimen establece una nueva forma de ejecución del contrato de trabajo, denominada trabajo remoto, la cual se llevará a cabo de manera voluntaria por las partes y podrá hacerse a través de tecnologías existentes y nuevas, u otros medios que permitan realizar el trabajo de forma remota.

La ley aplica a todas las personas naturales domiciliadas en Colombia, así como a entidades públicas y privadas nacionales, e incluso a empresas extranjeras que contraten trabajadores dentro del territorio nacional. Establece definiciones claras para términos como trabajo remoto, nueva forma de ejecución del contrato remota, trabajador remoto, nuevas tecnologías, firma electrónica, y OTP (*One Time Password*) en inglés, se refiere a una contraseña temporal que se utiliza para la autenticación en sistemas informáticos o plataformas en línea.

Los principios generales del trabajo remoto incluyen la concurrencia de elementos esenciales del contrato de trabajo, el respeto a los derechos laborales mínimos, la flexibilidad en la ubicación física del trabajador, la flexibilidad en las etapas contractuales, la no exclusividad laboral, la no discriminación en los procesos laborales, entre otros. También establece una política pública para el trabajo remoto, que será diseñada e implementada por el Gobierno Nacional en colaboración con diferentes sectores sociales. Se prevé una evaluación de esta política dentro de los primeros cinco años de su implementación.

Otros aspectos importantes de la ley incluyen la firma remota del contrato de trabajo, exámenes médicos para trabajadores remotos, condiciones de trabajo, herramientas y equipos de trabajo proporcionados por el empleador, control de horarios y cumplimiento de funciones, aportes a la seguridad social, prevención de riesgos laborales, entre otros.

En resumen, la Ley 2121 de 2021 establece un marco legal para el trabajo remoto en Colombia, garantizando los derechos y obligaciones tanto para empleadores como para trabajadores en esta modalidad laboral. A continuación, se presente el análisis de esta ley con respecto a los siguientes aspectos.

Tabla 3*Análisis de la Ley 2121 de 2021 Trabajo Remoto en Colombia*

Ley específica	Categorización laboral	Jornada laboral	Remuneración,	Seguridad social	Salud ocupacional	Protección de datos personales
Ley 2121 de 2021	La ley establece una nueva forma de ejecución del contrato de trabajo denominada "trabajo remoto". Define términos como trabajador remoto y nuevas tecnologías, lo que sugiere una categorización específica para los trabajadores que realizan sus labores de forma	La ley no aborda específicamente la regulación de la jornada laboral en el contexto del trabajo remoto. Sin embargo, al establecer principios como la flexibilidad en la ubicación física del trabajador y la no exclusividad laboral, se podría inferir que existe cierta flexibilidad	Aunque la ley no detalla aspectos específicos sobre la remuneración de los trabajadores remotos, sí menciona condiciones de trabajo y herramientas y equipos proporcionados por el empleador. Esto podría incluir aspectos relacionados con	La ley establece la obligación de aportes a la seguridad social para los trabajadores remotos, lo que sugiere que Los empleadores tienen la responsabilidad de asegurar que los trabajadores remotos estén afiliados al sistema de	La ley menciona exámenes médicos para trabajadores remotos, lo que indica una preocupación por la salud ocupacional de estos trabajadores. Sin embargo, no profundiza en otras medidas	La ley hace referencia a términos como firma electrónica y OTP (One Time Password), que están relacionados con la protección de datos personales y la seguridad informática en

Ley específica	Categorización laboral	Jornada laboral	Remuneración,	Seguridad social	Salud ocupacional	Protección de datos personales
	remota. No obstante, proporciona una categorización laboral detallada más allá de esta nueva modalidad de trabajo	No en cuanto a la jornada laboral, sujeta a acuerdos entre las partes	la remuneración, como el pago de gastos asociados al trabajo remoto.	seguridad social, lo que abarca aspectos relacionados con la salud, la pensión y la protección contra riesgos laborales.	específicas relacionadas con la salud ocupacional en el contexto del trabajo remoto.	el contexto del trabajo remoto. Sin embargo, no proporciona disposiciones específicas sobre la protección de datos personales en el trabajo remoto

2.1.1.4 Ley de teletrabajo y flexibilidad laboral de 2010 (*Telework Enhancement Act of 2010*) de Estados Unidos. El "*Telework Enhancement Act of 2010*" es una legislación federal de Estados Unidos que busca promover el teletrabajo entre los empleados federales. Este acto tiene como objetivo mejorar la eficiencia operativa y la continuidad del negocio en las agencias federales, así como promover un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal de los empleados. Entre algunos puntos que se resaltan de la Ley se encuentran los siguientes:

Política de teletrabajo: Requiere que cada agencia federal establezca una política de teletrabajo que permita a los empleados elegibles realizar sus funciones laborales fuera de la oficina en una ubicación alternativa.

Plan de teletrabajo: Exige que cada agencia federal desarrolle y mantenga un plan de teletrabajo que identifique objetivos, metas y acciones específicas para implementar y administrar programas de teletrabajo.

Evaluación y reporte: Requiere que las agencias federales evalúen regularmente la efectividad de sus programas de teletrabajo y presenten informes anuales al Congreso sobre el progreso realizado.

Capacitación y orientación: Establece la provisión de capacitación y orientación para los supervisores y empleados sobre las políticas y procedimientos relacionados con el teletrabajo.

Equilibrio entre vida laboral y personal: Reconoce el teletrabajo como una herramienta para mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal de los empleados federales, al permitirles trabajar de manera más flexible y adaptarse mejor a las necesidades familiares y personales.

Por lo tanto, el *Telework Enhancement Act of 2010* busca promover el teletrabajo entre los empleados federales mediante la implementación de políticas, planes y programas específicos en las agencias federales para mejorar la eficiencia operativa y el equilibrio entre la vida laboral y personal. En relación con los aspectos más relevantes, esta ley refiere lo siguiente:

Tabla 4

Análisis de la Ley de Teletrabajo y Flexibilidad Laboral de 2010 (Telework Enhancement Act of 2010) de Estados Unidos

Ley específica	Categorización laboral	Jornada laboral	Remuneración	Seguridad social	Salud ocupacional	Protección de datos personales
Ley de Teletrabajo y Flexibilidad Laboral de 2010 (Telework Enhancement Act of 2010)	La ley establece políticas y procedimientos para permitir a los empleados federales realizar sus funciones laborales fuera de la oficina en una ubicación alternativa, lo que implica una forma de organización laboral que se desvía del modelo tradicional de trabajar	La ley no aborda específicamente la jornada laboral, pero al permitir el teletrabajo, ofrece flexibilidad en términos de cuándo y dónde se llevan a cabo las tareas laborales, lo que puede influir en la forma en que se estructuran y gestionan las horas de trabajo	La ley no define disposiciones específicas sobre la remuneración de los empleados federales que participan en programas de teletrabajo, ya que este aspecto puede regirse por políticas internas de las agencias federales y las leyes laborales existentes en Estados Unidos	La ley no aborda directamente la seguridad social en el contexto del teletrabajo. Sin embargo, al promover un equilibrio entre la vida laboral y personal, el teletrabajo puede tener implicaciones para la seguridad social de los empleados federales, como la afiliación a	La ley exige que las agencias federales desarrollen y mantengan planes de teletrabajo que incluyan políticas y procedimientos para garantizar la salud y seguridad de los empleados que trabajan fuera de la oficina. Esto puede implicar la	Aunque la Ley 1221 de 2008 no aborda específicamente la protección de datos personales La ley no aborda directamente la protección de datos personales en el contexto del teletrabajo. Sin embargo, al permitir que los empleados accedan a información sensible fuera de

Ley específica	Categorización laboral	Jornada laboral	Remuneración	Seguridad social	Salud ocupacional	Protección de datos personales
	exclusivamente en un lugar físico designado por el empleador.			programas de pensiones y seguros de salud	de provisiones y equipos ergonómicos, orientación sobre el manejo seguro de equipos informáticos, y otros aspectos relacionados con la salud ocupacional.	de la oficina, puede haber implicaciones para la protección de datos personales que deben ser abordadas por las agencias federales en sus políticas y procedimientos de teletrabajo.

2.1.2 Análisis comparativo de las regulaciones laborales entre los países seleccionados, identificando similitudes, diferencias y enfoques específicos en la protección de los derechos laborales del teletrabajo y trabajo remoto

2.1.2.1 Regulación laboral para el teletrabajo y trabajo remoto en Centroamérica. El teletrabajo en Centroamérica ha experimentado diversos enfoques regulatorios a lo largo de los años. En el informe publicado por IPANDETEC (2020) Centroamérica, se examinan las distintas perspectivas legislativas y prácticas en torno a esta modalidad laboral en los países de la región. En Guatemala, aunque no existe una legislación específica que regule el teletrabajo, muchas empresas han implementado prácticas internas que se ajustan al Código de Trabajo.

En El Salvador, a pesar de no estar expresamente regulado, el teletrabajo no está prohibido, aunque se requiere especificar un lugar de trabajo en los contratos, y se anticipa la entrada en vigencia de una nueva ley.

En Honduras, aunque no hay una regulación específica, el teletrabajo no está prohibido y se identifica como un contrato de trabajo si cumple con los elementos esenciales de una relación laboral.

Nicaragua carece de regulación específica para el teletrabajo, y la regulación existente sobre trabajo a domicilio no se aplica a esta modalidad.

En Costa Rica, se aprobó una ley a fines de 2019 para regular el teletrabajo, brindando reglas laborales específicas para su implementación y seguridad jurídica a patronos y trabajadores.

Por último, en Panamá, se sancionó una ley en febrero de 2020 que establece y regula el teletrabajo como una modalidad de la relación laboral, aplicable tanto a relaciones existentes como futuras.

Este informe ofrece una visión general de las distintas aproximaciones hacia el teletrabajo en la región, destacando tanto las áreas de avance como aquellas que requieren mayor atención y desarrollo legislativo.

Para efectos de la presente investigación se profundiza en el análisis de la Ley 126 del 18 de febrero de 2020 que establece y regula el teletrabajo en la República de Panamá. Esta Ley tiene como objetivo principal regular el teletrabajo como modalidad de relación laboral en el país. Define términos clave como teletrabajo y teletrabajador, estableciendo que este último puede desempeñar sus labores parcial o completamente en lugares distintos al establecimiento del empleador, utilizando tecnologías de la información y las comunicaciones.

La ley establece que las partes pueden acordar el teletrabajo al inicio o durante la relación laboral, con posibilidad de reversión y preaviso. Los contratos individuales de teletrabajo deben ser por escrito y contener ciertos elementos mínimos, como la voluntariedad, reversibilidad, jornada de trabajo, entre otros. Se establecen también disposiciones sobre el pago de gastos adicionales, capacitación, salud y seguridad ocupacional, protección de datos, derechos y obligaciones del teletrabajador, entre otros aspectos.

La ley modifica el artículo 151 del Código de Trabajo, permitiendo el pago de salarios mediante cheque, transferencia bancaria o según lo acordado en una convención colectiva. Esta ley busca regular y proteger los derechos tanto de los teletrabajadores como de los empleadores en el contexto del teletrabajo en Panamá. En relación con los aspectos más relevantes, esta ley refiere lo siguiente:

Tabla 5*Análisis de la Ley 126 del 18 de febrero de 2020 Teletrabajo República de Panamá*

Ley específica	Categorización laboral	Jornada laboral	Remuneración	Seguridad social	Salud ocupacional	Protección de datos personales
Ley 126 del 18 de febrero de 2020- Panamá	La ley establece una categorización clara del teletrabajo como una modalidad específica de relación laboral en la República de Panamá. Define al teletrabajo y al teletrabajador, reconociéndolos como términos distintos dentro del marco legal laboral del país	La ley aborda la jornada laboral tanto en su definición como en las disposiciones sobre el horario de trabajo para los teletrabajadores. Se establecen reglas específicas sobre las horas de trabajo, incluyendo la posibilidad de realizar horas	La ley refiere que los contratos individuales de teletrabajo deben incluir términos sobre la remuneración, lo que garantiza que los teletrabajadores reciban una compensación justa por sus servicios. Además, se abordan aspectos relacionados con	La ley establece disposiciones relacionadas con la seguridad social, incluyendo el reconocimiento de accidentes de trabajo para los teletrabajadores, garantizando que estén cubiertos en caso de lesiones o enfermedades derivadas de su trabajo modalidad de teletrabajo	Se establecen medidas específicas para la protección de la salud y seguridad ocupacional de los teletrabajadores. El empleador es responsable de informar y capacitar a los teletrabajadores sobre aspectos relacionados con la salud y	La ley incluye disposiciones relacionadas con la protección de datos personales en el contexto del teletrabajo. Tanto el empleador como el teletrabajador tienen responsabilidades específicas en cuanto al manejo y protección de la información utilizada y

Ley específica	Categorización laboral	Jornada laboral	Remuneración	Seguridad social	Salud ocupacional	Protección de datos personales
		extraordinarias, su remuneración y su regulación de acuerdo con el Código de Trabajo.	el pago de gastos adicionales y la subvención de costos por parte del empleador		seguridad personal, como proporcionar equipos adecuados y ejecutar programas de supervisión y capacitación periódica	procesada durante el trabajo en modalidad de teletrabajo, asegurando el cumplimiento de las normativas vigentes en materia de protección de datos.

En síntesis, la ley 126 de 18 de febrero de 2020 establece un marco regulatorio completo para el teletrabajo en Panamá, abordando aspectos clave relacionados con la categorización laboral, jornada laboral, remuneración, seguridad social, salud ocupacional y protección de datos personales. Esto garantiza un entorno laboral seguro y justo tanto para los teletrabajadores como para los empleadores en el país.

2.1.2.2 Regulaciones laborales específicas para el teletrabajo y el trabajo remoto en Suramérica. En América del Sur, varios países han implementado regulaciones laborales específicas para el teletrabajo y el trabajo remoto. Algunos ejemplos de regulaciones en países de la región son los siguientes:

Argentina promulgó la Ley 27.555 de Teletrabajo en julio de 2020, que establece un marco regulatorio para esta modalidad laboral, definiendo aspectos como la reversibilidad, la compensación de gastos, el derecho a la desconexión digital, entre otros.

Chile aprobó la Ley 21.220 de Teletrabajo en 2019, que regula las condiciones de esta modalidad laboral, incluyendo aspectos como la definición de teletrabajo, la jornada laboral, la seguridad y salud ocupacional, entre otros.

En Colombia se emitió la Ley 1221 de 2008, que establece lineamientos para el teletrabajo, definiendo sus características y estableciendo derechos y obligaciones tanto para empleadores como para trabajadores.

En Perú se promulgó la Ley 30036 de Teletrabajo en 2013, que establece los lineamientos para esta modalidad laboral, incluyendo aspectos como el acuerdo entre las partes, la jornada laboral, la seguridad y salud ocupacional, entre otros.

Brasil aún no cuenta con una legislación específica a nivel federal para el teletrabajo, pero algunos estados y municipios han establecido regulaciones locales sobre esta modalidad laboral.

Los anteriores son ejemplos de regulaciones laborales para el teletrabajo y trabajo remoto en países de América del Sur, mostrando la diversidad de enfoques y marcos regulatorios en la región.

Para efectos del análisis comparativo propósito de la presente investigación se toma la legislación en Chile, Ley 21.220 la cual modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia. Entre algunos puntos que se resaltan de la Ley se encuentran los siguientes:

Modificaciones al código del trabajo: Reemplaza la expresión "en su propio hogar" por "en su domicilio". Se incluye la expresión "tecnológicos," después del término "medios" en el inciso cuarto del artículo 22.

Incorporación del capítulo IX sobre trabajo a distancia y teletrabajo: Se permite a las partes pactar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo al inicio o durante la relación laboral, sujeto a las normas del Capítulo.

- Define el trabajo a distancia como aquel en el que el trabajador presta sus servicios desde su domicilio u otro lugar distinto de los establecimientos de la empresa.
- Establece el teletrabajo como la prestación de servicios mediante el uso de medios tecnológicos.
- Los trabajadores en estas modalidades conservan todos los derechos laborales del Código, especialmente en cuanto a remuneración.

Determinación del lugar de trabajo: Las partes acuerdan el lugar de trabajo, que puede ser el domicilio del trabajador u otro lugar determinado. Se permite al trabajador elegir libremente el lugar de trabajo si las funciones son susceptibles de prestarse en distintos lugares.

Cambios en la modalidad de trabajo: Si se acuerda el trabajo a distancia después del inicio de la relación laboral, cualquiera de las partes puede volver a las condiciones originales con previo

aviso de treinta días. Se requiere el acuerdo de ambas partes para adoptar la modalidad de trabajo presencial si la relación laboral se inició conforme a las normas del Capítulo.

Jornada laboral: Se permite la combinación de tiempos de trabajo presencial y a distancia o teletrabajo.

- El empleador debe implementar un mecanismo de registro de jornada para el trabajo a distancia.
- Se permite la distribución libre de la jornada, respetando los límites máximos diarios y semanales.
- Para el teletrabajo, las partes pueden acordar la exclusión de la limitación de jornada, pero se presume la jornada ordinaria si el empleador ejerce control sobre las labores.

Derecho a Desconexión: Se garantiza el derecho a desconexión del trabajador. El empleador no puede establecer comunicaciones durante el tiempo de desconexión.

Obligaciones del empleador: Debe: proporcionar los equipos, herramientas y materiales necesarios para el trabajo a distancia; velar por las condiciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo a distancia; informar al trabajador sobre los riesgos laborales y medidas preventivas.

Disposiciones transitorias: Las empresas con trabajadores en trabajo a distancia deben ajustarse a los términos de la ley en tres meses. Se establece la obligación de emitir un informe de evaluación de la ley un año después de su entrada en vigencia. Haciendo el análisis en relación con los aspectos más relevantes, esta ley refiere lo siguientes:

Tabla 6

Análisis de la Ley 21.220 modificación del Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia en Chile

Ley específica	Categorización laboral	Jornada laboral	Remuneración	Seguridad social	Salud ocupacional	Protección de datos personales
Ley 21.220 - Chile	La ley no aborda específicamente la categorización laboral en términos de clasificación de trabajadores, como empleados, contratistas independientes; sin embargo, establece condiciones y regulaciones para el trabajo a distancia y el teletrabajo, independientemente de la categoría laboral del trabajador	Establece que el trabajo a distancia y el teletrabajo pueden abarcar todo o parte de la jornada laboral. Se permite la combinación de tiempos de trabajo presencial en establecimientos de la empresa con tiempos de trabajo a distancia o teletrabajo;	La ley establece que los trabajadores en modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo conservan todos los derechos laborales, incluyendo el derecho a una remuneración justa y adecuada. No se especifican detalles sobre la forma en que se	La ley no aborda directamente aspectos relacionados con la seguridad social, como cotizaciones, beneficios de salud, pensiones; sin embargo, establece que el empleador debe proporcionar los equipos, herramientas y materiales necesarios para el trabajo a	La ley establece que las condiciones específicas de seguridad y salud para los trabajadores bajo esta modalidad serán reguladas por un reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. El empleador debe comunicar al trabajador las	La ley no contiene disposiciones específicas sobre protección de datos personales en el contexto del trabajo a distancia o teletrabajo; sin embargo, es importante destacar que el uso de medios tecnológicos para el teletrabajo implica el manejo de datos personales, lo que

Ley específica	Categorización laboral	Jornada laboral	Remuneración	Seguridad social	Salud ocupacional	Protección de datos personales
		<p>además, se debe calcular o establecen reglas generales para la jornada de trabajo, con la posibilidad de distribuir libremente la jornada en horarios que se adapten a las necesidades del trabajador, siempre respetando los límites máximos diarios y semanales.</p>	<p>pagar la remuneración en estas modalidades de trabajo, ya que se remite a las disposiciones generales del Código del Trabajo en este aspecto.</p>	<p>distancia, lo que indirectamente puede contribuir a la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores..</p>	<p>condiciones de seguridad que el puesto de trabajo debe cumplir, y velar por su cumplimiento.</p>	<p>puede requerir cumplimiento de normativas de protección de datos existentes en Chile.</p>

Es así como la Ley 21.220 establece condiciones y regulaciones para el trabajo a distancia y el teletrabajo, pero no aborda aspectos específicos relacionados con categorización laboral, seguridad social y protección de datos personales, dejando algunas áreas sujetas a regulaciones generales o a futuras disposiciones reglamentarias.

2.1.3 Análisis comparativo de las regulaciones laborales entre los países seleccionados, identificando similitudes, diferencias y enfoques específicos en la protección de los derechos laborales del teletrabajo y trabajo remoto.

El teletrabajo y el trabajo remoto son modalidades laborales que han experimentado un notable aumento en su adopción y relevancia en todo el mundo, especialmente con el avance de la tecnología y las transformaciones en los modelos de trabajo. En este contexto, es crucial realizar un análisis comparativo de las regulaciones laborales entre los países seleccionados, con el objetivo de identificar similitudes, diferencias y enfoques específicos en la protección de los derechos laborales asociados a estas modalidades.

Este análisis permite comprender cómo distintos países abordan la regulación del teletrabajo y el trabajo remoto, así como identificar prácticas exitosas y áreas de mejora en la protección de los derechos laborales de los trabajadores que desempeñan sus labores de manera virtual. Mediante la comparación de las regulaciones laborales en categorización laboral, jornada laboral, remuneración, seguridad social, salud ocupacional y protección de datos personales, se pueden extraer lecciones importantes para el desarrollo de políticas laborales efectivas y equitativas en el contexto global.

2.1.3.1 Similitudes

Categorización laboral. Las similitudes en la categorización laboral entre las leyes antes mencionadas son las siguientes:

- **Definición de modalidad laboral virtual:** Todas las leyes mencionadas definen una modalidad laboral que implica el uso de tecnologías de la información y la comunicación

(TIC) para llevar a cabo el trabajo, ya sea teletrabajo, trabajo en casa o trabajo remoto.

- **Uso de términos específicos:** Las leyes utilizan términos específicos para referirse a los trabajadores que desempeñan sus labores de manera virtual, como "teletrabajadores", "trabajadores remotos" o "empleados federales que realizan funciones laborales fuera de la oficina en una ubicación alternativa".
- **No modificación de la naturaleza del contrato laboral:** En general, las leyes establecen que la modalidad virtual de trabajo no debe modificar la naturaleza del contrato laboral ni desmejorar las condiciones laborales pactadas al inicio de la relación laboral.
- **Conservación de condiciones laborales establecidas:** Se establece que las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral deben mantenerse, incluso en situaciones de teletrabajo o trabajo remoto.

Aunque las leyes difieren en cuanto a la terminología específica utilizada y los detalles de la categorización laboral, comparten similitudes en cuanto a la definición de la modalidad laboral virtual, la conservación de las condiciones laborales establecidas y la no modificación de la naturaleza del contrato laboral.

En síntesis, de las similitudes encontradas la mayoría de las leyes definen una nueva forma de trabajo (teletrabajo o trabajo remoto) y establecen términos específicos para los trabajadores en estas modalidades.

Jornada laboral. Las similitudes en la regulación de la jornada laboral entre las leyes mencionadas son las siguientes:

- **Flexibilidad en términos de horario y ubicación:** Varias de las leyes mencionadas, como la Ley de Teletrabajo y Flexibilidad Laboral de Estados Unidos y la Ley 2121 de 2021 en Colombia, ofrecen flexibilidad en términos de cuándo y dónde se llevan a cabo las tareas

laborales. Esto sugiere que, aunque no se aborde específicamente la regulación de la jornada laboral, se permite cierta flexibilidad en la gestión de las horas de trabajo.

- **No aplicación de disposiciones sobre jornada de trabajo específicas:** La Ley 1221 de 2008 en Colombia establece que, debido a la naturaleza especial de las labores de teletrabajo, no se aplicarán las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno. Esta disposición sugiere que, en el contexto del teletrabajo, las regulaciones sobre jornada laboral pueden ser diferentes o no aplicarse de la misma manera que en el trabajo presencial.
- **Esta afirmación es similar a la disposición de la Ley 21.220 en Chile.** Esta ley chilena no aborda específicamente la regulación de la jornada laboral en el contexto del teletrabajo, lo que sugiere que, al igual que en la Ley colombiana, las regulaciones sobre la jornada laboral pueden ser diferentes o no aplicarse de la misma manera que en el trabajo presencial.
- **Mantenimiento de normas vigentes para trabajo en casa:** La Ley 2088 de 2021 en Colombia establece que durante el trabajo en casa se mantienen vigentes las normas previstas en el Código Sustantivo del Trabajo y en los reglamentos aplicables a los servidores públicos con respecto al horario y la jornada laboral. Esto indica que, a pesar de trabajar desde casa, se deben seguir respetando las normativas vigentes en cuanto a la jornada laboral. Este planteamiento es similar a la disposición de la Ley de Teletrabajo y Flexibilidad Laboral de Estados Unidos (Telework Enhancement Act of 2010). Esta ley estadounidense establece políticas y procedimientos para permitir a los empleados federales realizar sus funciones laborales fuera de la oficina en una ubicación alternativa. Aunque no se menciona específicamente el mantenimiento de las normas vigentes, ambas disposiciones buscan garantizar que, a pesar de la modalidad de trabajo remoto, se sigan respetando las normativas laborales y de jornada laboral establecidas.
- **Posibilidad de realizar horas extraordinarias:** La Ley 126 de 18 de febrero de 2020 en Panamá y la Ley 21.220 en Chile establecen reglas específicas sobre las horas de trabajo, incluyendo la posibilidad de realizar horas extraordinarias, su remuneración y su regulación

de acuerdo con el Código de Trabajo. Esto indica que, a pesar de la modalidad de trabajo (presencial o virtual), se mantiene la posibilidad de realizar horas extraordinarias con sus respectivas regulaciones.

En síntesis, de las similitudes encontradas a nivel de jornada laboral, la mayoría de las leyes permiten cierta flexibilidad en la jornada laboral, especialmente para el trabajo remoto, aunque se mantienen algunas disposiciones generales sobre horarios y horas extraordinarias.

En remuneración. Las similitudes en cuanto a remuneración se refieren entre las leyes antes mencionadas son:

- La Ley 1221 del 2008 - Colombia y la Ley 126 de 18 de febrero de 2020 - Panamá – Centroamérica, ambas establecen que el salario del trabajador ya sea teletrabajador en el caso de Colombia o en Panamá y Centroamérica, no puede ser inferior al que se pague por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento. Se debe tomar en cuenta el tipo de trabajo y el salario que se otorga por labores comparables en el área geográfica donde se desempeña el empleado dentro de las instalaciones del empleador.
- La Ley 2088 de 2021 y la Ley 2121 de 2021 en Colombia, ambas leyes colombianas establecen que los trabajadores tienen derecho a percibir los salarios y prestaciones sociales derivadas de su relación laboral, incluyendo un auxilio de conectividad digital para aquellos que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes, en lugar del auxilio de transporte. Sin embargo, la Ley 2121 de 2021 no detalla aspectos específicos sobre la remuneración de los trabajadores remotos.
- La Ley 126 de 18 de febrero de 2020 - Panamá - Centroamérica y la Ley 21.220 en Chile Suramérica, ambas leyes no especifican detalles sobre cálculos o pagos de remuneración, pero garantizan que los trabajadores conserven todos los derechos laborales, incluyendo el derecho a una remuneración justa y adecuada.

En síntesis, las similitudes en cuanto a remuneración entre estas leyes se centran en garantizar que los trabajadores reciban una compensación justa por sus servicios, considerando aspectos como la naturaleza del trabajo, la localidad y los derechos laborales. Todas las leyes aseguran que los

trabajadores en modalidades remotas reciban una remuneración justa y comparable a la de trabajadores presenciales que realicen las mismas funciones.

Seguridad social. Las similitudes en cuanto a seguridad social entre las leyes mencionadas son:

- La Ley 1221 del 2008 en Colombia, establece garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores, incluyendo la afiliación a la seguridad social, protección contra la discriminación en el empleo y protección en materia de seguridad social, como pensiones y riesgos laborales.
- La Ley 2088 de 2021 en Colombia, durante el trabajo en casa, los trabajadores continúan amparados por las acciones de promoción y prevención en materia de riesgos laborales, así como por las prestaciones económicas y asistenciales. Los empleadores deben promover programas para garantizar condiciones de salud física y mental, así como la seguridad en el trabajo.
- La Ley 2121 de 2021 en Colombia, establece la obligación de aportes a la seguridad social para los trabajadores remotos, lo que sugiere que los empleadores deben garantizar la afiliación de estos trabajadores al sistema de seguridad social, incluyendo salud, pensión y riesgos laborales.
- La Ley de Teletrabajo y Flexibilidad Laboral de 2010 en Estados Unidos, aunque no aborda directamente la seguridad social en el contexto del teletrabajo, el teletrabajo puede tener implicaciones para la seguridad social de los empleados federales, como la afiliación a programas de pensiones y seguros de salud.
- La Ley 126 de 18 de febrero de 2020 en Panamá, se establecen disposiciones relacionadas con la seguridad social, como el reconocimiento de accidentes de trabajo para los teletrabajadores, asegurando que estén cubiertos en caso de lesiones o enfermedades derivadas de su trabajo en modalidad de teletrabajo.
- La Ley 21.220 en Chile, aunque no aborda directamente la seguridad social, establece que el empleador debe proporcionar condiciones de seguridad y salud en el trabajo a distancia.

Las similitudes en cuanto a seguridad social, se establecen obligaciones para los empleadores

en cuanto a la afiliación de los trabajadores al sistema de seguridad social, incluyendo salud, pensión y riesgos laborales.

Salud ocupacional. Las similitudes en cuanto a salud ocupacional entre las leyes mencionadas son las siguientes:

- Ley 1221 del 2008 en Colombia: El puesto de trabajo del teletrabajador debe contemplarse dentro de los planes y programas de salud ocupacional del empleador. Además, el empleador debe garantizar el mantenimiento de los equipos y medios necesarios para que el teletrabajador pueda desempeñar sus funciones de manera segura y saludable.
- Ley 2088 de 2021 en Colombia: Los empleadores deben promover programas que garanticen condiciones de salud física y mental, así como la seguridad en el trabajo para los trabajadores que realizan actividades bajo la habilitación de trabajo en casa. Además, se deben comunicar y actualizar ante la Administradora de Riesgos Laborales los datos del trabajador en caso de cambio de lugar de trabajo.
- Ley 2121 de 2021 en Colombia: Menciona exámenes médicos para trabajadores remotos, lo que indica una preocupación por la salud ocupacional de estos trabajadores. Sin embargo, no profundiza en otras medidas específicas relacionadas con la salud ocupacional en el contexto del trabajo remoto.
- Ley de Teletrabajo y flexibilidad laboral de 2010 en Estados Unidos: Exige que las agencias federales desarrollen y mantengan planes de teletrabajo que incluyan políticas y procedimientos para garantizar la salud y seguridad de los empleados que trabajan fuera de la oficina. Esto implica la provisión de equipos ergonómicos, orientación sobre el manejo seguro de equipos informáticos, y otros aspectos relacionados con la salud ocupacional.
- Ley 126 de 18 de febrero de 2020 en Panamá: El empleador es responsable de informar y capacitar a los teletrabajadores sobre aspectos relacionados con la salud y seguridad personal, proporcionar equipos adecuados y ejecutar programas de supervisión y capacitación periódica para proteger la salud y seguridad ocupacional de los teletrabajadores.
- Ley 21.220 en Chile: Se remite a un reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social para establecer condiciones específicas de seguridad y salud.

Las similitudes en cuanto a salud ocupacional, las leyes exigen que los empleadores garanticen condiciones seguras y saludables para los trabajadores, ya sea proporcionando equipos ergonómicos, promoviendo programas de salud física y mental, o incluyendo el puesto de trabajo dentro de los planes de salud ocupacional.

Protección de datos personales. Las similitudes en cuanto a protección de datos entre las leyes mencionadas son las siguientes:

- Ley 1221 del 2008 en Colombia, aunque la ley no aborda específicamente la protección de datos personales en el contexto del teletrabajo, es importante considerar medidas adecuadas para proteger la privacidad y seguridad de los datos personales de los teletrabajadores al utilizar tecnologías de la información y la comunicación.
- Ley 2088 de 2021 en Colombia, esta ley no aborda específicamente la protección de datos personales en el contexto del trabajo en casa. Sin embargo, al establecer que los empleadores deben definir criterios y responsabilidades respecto al acceso y cuidado de los equipos, se sugiere implícitamente la necesidad de proteger la información y datos personales utilizados durante la prestación del servicio en casa.
- Ley 2121 de 2021 en Colombia, esta ley hace referencia a términos como firma electrónica y OTP (One Time Password), que están relacionados con la protección de datos personales y la seguridad informática en el contexto del trabajo remoto. Sin embargo, no proporciona disposiciones específicas sobre la protección de datos personales en el trabajo remoto.
- Ley de Teletrabajo y Flexibilidad Laboral de 2010 en Estados Unidos, esta ley no aborda directamente la protección de datos personales en el contexto del teletrabajo. Sin embargo, al permitir que los empleados accedan a información sensible fuera de la oficina, puede haber implicaciones para la protección de datos personales que deben ser abordadas por las agencias federales en sus políticas y procedimientos de teletrabajo.
- Ley 126 de 18 de febrero de 2020 en Panamá, en esta ley, tanto el empleador como el teletrabajador tienen responsabilidades específicas en cuanto al manejo y protección de la información utilizada y procesada durante el trabajo en modalidad de teletrabajo, asegurando el cumplimiento de las normativas vigentes en materia de protección de datos personales.

- Ley 21.220 en Chile, esta ley aunque no contiene disposiciones específicas, el uso de medios tecnológicos para teletrabajo implica manejo de datos personales, lo que implica una responsabilidad compartida en su manejo y protección.

Las similitudes en cuanto a protección de datos, aunque no todas las leyes abordan este aspecto de manera explícita, hay una preocupación por proteger la privacidad y seguridad de los datos personales de los trabajadores que realizan teletrabajo o trabajo remoto, especialmente al utilizar tecnologías de la información y la comunicación

En síntesis, estas similitudes indican un enfoque común en la regulación del teletrabajo y trabajo remoto en diferentes países, con énfasis en garantizar condiciones laborales equitativas, seguras y saludables, así como proteger la privacidad y seguridad de los trabajadores.

2.1.3.2 Diferencias. A pesar de las similitudes en la regulación del teletrabajo y trabajo remoto en varios países, existen diferencias significativas en aspectos clave como la jornada laboral, remuneración, seguridad social, salud ocupacional y protección de datos personales. Estas diferencias reflejan las variaciones en las políticas laborales, culturales y socioeconómicas de cada país, así como las necesidades específicas de los trabajadores y empleadores en relación con estas modalidades laborales. A continuación, se explora las diferencias en estos aspectos entre las leyes analizadas en distintos países.

Categorización laboral. La categorización laboral es un aspecto fundamental en la regulación del trabajo, puesto que define las diferentes modalidades y condiciones en las que se lleva a cabo la relación entre empleadores y trabajadores. En este contexto, diversas leyes y regulaciones abordan la categorización laboral en el contexto del teletrabajo y trabajo remoto, estableciendo diferencias significativas en cómo se define y regula esta forma de organización laboral en diferentes países. A continuación, se explora las diferencias en la categorización laboral presentes en distintas leyes y normativas relacionadas con el teletrabajo y trabajo remoto en Colombia, Estados Unidos, Panamá y Chile.

- Ley 1221 del 2008 - Colombia: Define el teletrabajo y categoriza diferentes tipos de teletrabajadores, reconociendo la diversidad de modalidades dentro de esta forma de organización laboral.
- Ley 2088 de 2021 en Colombia: Regula el trabajo en casa como una forma ocasional o excepcional de prestación del servicio, manteniendo las condiciones laborales establecidas al inicio de la relación laboral sin modificar la naturaleza del contrato.
- Ley 2121 de 2021 en Colombia: Establece una nueva forma de ejecución del contrato de trabajo denominada "trabajo remoto", sin ofrecer una categorización detallada más allá de esta modalidad laboral.
- Estados Unidos. Ley de Teletrabajo y Flexibilidad Laboral de 2010: Permite a los empleados federales realizar funciones laborales fuera de la oficina, desviándose del modelo tradicional de trabajo exclusivamente en un lugar físico designado por el empleador.
- Ley 126 de 18 de febrero de 2020 - Panamá - Centroamérica: Define al teletrabajo y al teletrabajador como términos distintos dentro del marco legal laboral del país, reconociendo específicamente esta modalidad de relación laboral.
- Ley 21.220 en Chile Suramérica: No aborda específicamente la categorización laboral, pero regula el trabajo a distancia y teletrabajo sin definir tipos específicos de teletrabajadores.

Jornada laboral. La jornada laboral es un aspecto crucial en la regulación del trabajo, ya que establece el tiempo durante el cual los trabajadores están obligados a cumplir con sus labores y las condiciones en las que se lleva a cabo su remuneración. En el contexto del teletrabajo y trabajo remoto, las leyes y regulaciones abordan de manera diversa la jornada laboral, reflejando distintos enfoques en cuanto a flexibilidad y regulación. A continuación, se analiza las diferencias en la regulación de la jornada laboral en leyes y normativas relacionadas con el teletrabajo y trabajo remoto en Colombia, Estados Unidos, Panamá y Chile.

Las diferencias en la regulación de la jornada laboral entre las diferentes leyes y normativas son las siguientes:

- Ley 1221 del 2008 en Colombia: Establece que, debido a la naturaleza especial de las labores de teletrabajo, no se aplicarán las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas

extraordinarias y trabajo nocturno. Se enfoca en evitar que los teletrabajadores sean sometidos a excesivas cargas laborales, con vigilancia especial del Ministerio de la Protección Social.

- Ley 2088 de 2021 en Colombia: Durante el trabajo en casa, se mantienen vigentes las normas previstas en el Código Sustantivo del Trabajo y en los reglamentos aplicables a los servidores públicos con respecto al horario y la jornada laboral. Existen exclusiones para ciertos trabajadores en cuanto al cumplimiento de estas disposiciones y la remuneración del trabajo suplementario.
- Ley 2121 de 2021 en Colombia: No aborda específicamente la regulación de la jornada laboral en el contexto del trabajo remoto, pero permite flexibilidad en términos de cuándo y dónde se llevan a cabo las tareas laborales, sujeta a acuerdos entre las partes.
- Ley de Teletrabajo y Flexibilidad Laboral de 2010 en Estados Unidos: Establece reglas específicas sobre las horas de trabajo, incluyendo la posibilidad de realizar horas extraordinarias, su remuneración y su regulación de acuerdo con el Código de Trabajo. No aborda la flexibilidad en términos de ubicación física del trabajador.
- Ley 126 de 18 de febrero de 2020 en Panamá: Permite la combinación de trabajo presencial con trabajo a distancia o teletrabajo y establece reglas generales de jornada laboral, sin abordar específicamente la flexibilidad en términos de ubicación física del trabajador.
- Ley 21.220 en Chile: No especifica disposiciones sobre la regulación de la jornada laboral en el contexto del teletrabajo o trabajo a distancia.

Remuneración. Para analizar las diferencias en remuneración entre las distintas leyes y normativas, es fundamental comprender cómo cada una aborda el aspecto salarial en el contexto del teletrabajo o trabajo remoto. La remuneración no solo incluye el salario base, sino también aspectos como bonificaciones, prestaciones sociales y compensaciones adicionales que pueden variar según la normativa laboral de cada país. A través de este análisis se identifican las divergencias en cuanto a las disposiciones sobre remuneración para los trabajadores que desempeñan sus labores de manera remota.

Las diferencias en cuanto a remuneración entre las leyes y normativas analizadas son las siguientes:

- Ley 1221 del 2008 - Colombia: Establece que el salario del teletrabajador no puede ser inferior al de un trabajador que preste sus servicios en el local del empleador, considerando la naturaleza del trabajo y la remuneración que se pague para labores similares en la localidad.
- Ley 2088 de 2021 en Colombia: Los trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad de trabajo en casa tienen derecho a percibir los salarios y prestaciones sociales derivadas de su relación laboral, además de un auxilio de conectividad digital para aquellos que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes.
- Ley 2121 de 2021 en Colombia: No detalla aspectos específicos sobre la remuneración de los trabajadores remotos, pero menciona condiciones de trabajo y herramientas proporcionadas por el empleador, lo que podría incluir aspectos relacionados con la remuneración, como el pago de gastos asociados al trabajo remoto.
- Estados Unidos. Ley de teletrabajo y flexibilidad laboral de 2010: No define disposiciones específicas sobre la remuneración de los empleados federales en programas de teletrabajo, dejando este aspecto a políticas internas de las agencias federales y leyes laborales existentes.
- Ley 126 de 18 de febrero de 2020 - Panamá: Los contratos individuales de teletrabajo deben incluir términos sobre la remuneración, garantizando una compensación justa por los servicios, además de abordar aspectos relacionados con el pago de gastos adicionales y la subvención de costos por parte del empleador.
- Ley 21.220 en Chile: Conserva todos los derechos laborales, incluyendo el derecho a una remuneración justa y adecuada, sin especificar detalles sobre cálculos o pagos.

Seguridad social. La seguridad social es un aspecto fundamental en el ámbito laboral que garantiza protección y bienestar para los trabajadores. A continuación, se explora las diferencias en seguridad social presentes en diversas leyes y normativas laborales, analizando cómo cada una aborda este aspecto en relación con el teletrabajo y trabajo remoto.

Las diferencias en seguridad social entre las leyes mencionadas son las siguientes:

- Ley 1221 del 2008 – Colombia, establece garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores, incluyendo afiliación a la seguridad social, protección contra la

discriminación en el empleo, y protección en materia de seguridad social, como pensiones y riesgos laborales.

- Ley 2088 de 2021 en Colombia, durante el trabajo en casa, los trabajadores continúan amparados por acciones de promoción y prevención en riesgos laborales, así como prestaciones económicas y asistenciales. Los empleadores deben promover programas para garantizar condiciones de salud física y mental, y seguridad en el trabajo.
- Ley 2121 de 2021 en Colombia, establece la obligación de aportes a la seguridad social para los trabajadores remotos, lo que sugiere que los empleadores deben garantizar la afiliación al sistema de seguridad social, incluyendo salud, pensión y riesgos laborales.
- Ley de teletrabajo y flexibilidad laboral de 2010 de Estados Unidos, no aborda directamente la seguridad social en el contexto del teletrabajo, pero sugiere que el teletrabajo puede tener implicaciones para la seguridad social de los empleados federales, como la afiliación a programas de pensiones y seguros de salud.
- Ley 126 de 18 de febrero de 2020 - Panamá – Centroamérica, establece disposiciones relacionadas con la seguridad social, incluyendo el reconocimiento de accidentes de trabajo para los teletrabajadores, asegurando que estén cubiertos en caso de lesiones o enfermedades derivadas de su trabajo en modalidad de teletrabajo.
- Ley 21.220 en Chile Suramérica, no aborda directamente la seguridad social, pero establece que el empleador debe proporcionar condiciones de seguridad y salud en el trabajo a distancia.

Salud ocupacional. Para abordar las diferencias en salud ocupacional en el contexto del teletrabajo y trabajo remoto, es importante considerar las diversas normativas laborales vigentes en diferentes países. La salud ocupacional juega un papel fundamental en garantizar el bienestar físico y mental de los trabajadores, incluso cuando realizan sus labores de forma remota. A través de este análisis comparativo se explora las divergencias en las leyes y regulaciones que abordan la

salud ocupacional en el teletrabajo, destacando cómo cada país aborda esta importante faceta de la protección laboral.

Las diferencias identificadas en relación con la salud ocupacional en las leyes mencionadas son las siguientes:

- En Colombia, la Ley 1221 establece que el empleador debe asegurar que el puesto de trabajo del teletrabajador esté incluido en los programas de salud ocupacional y garantizar el mantenimiento de equipos para un entorno seguro.
- Por otro lado, la Ley 2088 en Colombia requiere que los empleadores promuevan programas para garantizar la salud física y mental de los trabajadores en casa, además de actualizar los datos en caso de cambio de lugar de trabajo.
- La Ley 2121 en Colombia menciona exámenes médicos para trabajadores remotos, pero no profundiza en otras medidas específicas de salud ocupacional en el trabajo remoto.
- En los Estados Unidos, la Ley de Teletrabajo y Flexibilidad Laboral exige a las agencias federales desarrollar planes de teletrabajo con políticas y procedimientos para garantizar la salud y seguridad de los empleados fuera de la oficina.
- En Panamá, la Ley 126 establece que el empleador debe informar y capacitar a los teletrabajadores sobre salud y seguridad, proporcionar equipos adecuados y ejecutar programas de supervisión y capacitación.
- En Chile, la Ley 21.220 remite a un reglamento ministerial para establecer condiciones específicas de seguridad y salud en el trabajo remoto.

Estas diferencias reflejan enfoques distintos en la regulación de la salud ocupacional para el teletrabajo y trabajo remoto en cada país mencionado.

Protección de datos personales. La protección de datos personales es un tema crucial en el contexto laboral, especialmente en el teletrabajo y el trabajo remoto, donde se manejan información sensible fuera del entorno tradicional de la oficina. A continuación, se explora las diferencias en las leyes y regulaciones que abordan este aspecto en distintos países. Las diferencias en cuanto a la protección de datos personales entre las leyes analizadas son las siguientes:

- La Ley 1221 del 2008 – Colombia no aborda específicamente la protección de datos personales en el contexto del teletrabajo, pero destaca la importancia de considerar medidas adecuadas para proteger la privacidad y seguridad de los datos de los teletrabajadores al utilizar tecnologías de la información y la comunicación.
- En la Ley 2088 de 2021 en Colombia no se aborda específicamente la protección de datos personales en el trabajo en casa, pero implícitamente sugiere la necesidad de proteger la información y datos personales utilizados durante la prestación del servicio en casa al establecer responsabilidades respecto al acceso y cuidado de los equipos.
- La Ley 2121 de 2021 en Colombia hace referencia a términos como firma electrónica y OTP (One Time Password), relacionados con la protección de datos personales y la seguridad informática en el contexto del trabajo remoto, pero no proporciona disposiciones específicas sobre protección de datos personales.
- En los Estados Unidos, la Ley de Teletrabajo y Flexibilidad Laboral de 2010 no aborda directamente la protección de datos personales en el contexto del teletrabajo, pero destaca las implicaciones para la protección de datos al permitir que los empleados accedan a información sensible fuera de la oficina, lo que debe ser abordado por las agencias federales en sus políticas y procedimientos de teletrabajo.
- En la Ley 126 de 18 de febrero de 2020 – Panamá, tanto el empleador como el teletrabajador tienen responsabilidades específicas en cuanto al manejo y protección de la información utilizada y procesada durante el trabajo en modalidad de teletrabajo, asegurando el cumplimiento de las normativas vigentes en materia de protección de datos personales.
- La Ley 21.220 en Chile no contiene disposiciones específicas sobre la protección de datos personales en el contexto del teletrabajo, pero reconoce que el uso de medios tecnológicos para el teletrabajo implica el manejo de datos personales.

Al revisar las diferencias en las leyes relacionadas con el teletrabajo en aspectos como la categorización laboral, jornada laboral, remuneración, seguridad social, salud ocupacional y protección de datos personales, se pueden identificar una variedad de enfoques y regulaciones específicas en cada país. Estas diferencias reflejan la diversidad de contextos laborales, necesidades sociales y culturales, así como las políticas gubernamentales en cada lugar.

Por un lado, algunas leyes establecen definiciones claras y detalladas sobre el teletrabajo y sus implicaciones, mientras que otras adoptan un enfoque más flexible y general. En cuanto a la jornada laboral, algunas normativas promueven la flexibilidad y la no aplicación de ciertas disposiciones sobre horas de trabajo, mientras que otras mantienen las normas tradicionales. La remuneración también varía, desde establecer garantías salariales específicas para los teletrabajadores hasta no abordar detalles sobre la remuneración en el contexto del teletrabajo.

En temas de seguridad social y salud ocupacional, las leyes reflejan diferentes preocupaciones y enfoques para garantizar la protección y bienestar de los trabajadores remotos. Algunas normativas establecen obligaciones específicas para los empleadores en términos de afiliación a la seguridad social y promoción de condiciones de salud y seguridad, mientras que otras son más generales o no abordan directamente estos aspectos.

Finalmente, en cuanto a la protección de datos personales, algunas leyes ofrecen disposiciones específicas para garantizar la privacidad y seguridad de la información de los trabajadores remotos, mientras que otras mencionan este aspecto de manera más general o no lo abordan explícitamente.

En síntesis, al revisar las diferencias en estas leyes, se destaca la necesidad de abordar el teletrabajo desde una perspectiva integral que considere las diversas dimensiones del empleo remoto, incluyendo aspectos legales, laborales, de seguridad social y protección de datos. Además, resalta la importancia de adaptar las regulaciones a las realidades y necesidades específicas de cada país y contexto laboral.

2.1.4 Casos y situaciones concretas en los países analizados donde se hayan presentado desafíos o conflictos en términos de protección laboral para el teletrabajo y trabajo remoto

A lo largo de los países analizados, se han presentado una serie de desafíos y conflictos en términos de protección laboral para el teletrabajo y trabajo remoto. Algunos casos y situaciones concretas incluyen:

Colombia: Se han reportado casos de teletrabajadores que enfrentan dificultades para desconectar del trabajo debido a la falta de límites claros entre la vida laboral y personal, lo que puede afectar su salud mental y bienestar. Además, ha habido preocupaciones sobre la seguridad en el trabajo en casa, especialmente en términos de prevención de accidentes y riesgos laborales.

En Colombia, un caso específico que se puede comentar es el relacionado con la Sentencia 81001233900020230002 de 2023 del Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo Sección Cuarta, aborda una acción de tutela relacionada con el teletrabajo y las enfermedades mentales invisibles en el ámbito laboral. La sentencia, en segunda instancia, ampara los derechos fundamentales a la salud, al trabajo y a una vida digna de la demandante, ACSV. Se ordena a la Juez Penal del Circuito de Saravena facilitar el teletrabajo para la demandante, concluyendo un acuerdo de teletrabajo en un plazo de tres días. Además, se insta al Consejo Seccional de la Judicatura de Norte de Santander-Arauca a considerar solicitudes de traslado de la demandante con base en criterios establecidos por la Corte Constitucional y otros instrumentos, y a promover el funcionamiento del COPASST (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo) para abordar riesgos psicosociales en el trabajo judicial. Una modificación posterior al auto del 10 de mayo de 2023 amplía la responsabilidad de las autoridades judiciales administrativas en la consideración de solicitudes de traslado y refuerza la necesidad de promover el COPASST.

La Sentencia mencionada del Consejo de Estado, relacionada con el teletrabajo y las enfermedades mentales invisibles en el ámbito laboral, se analiza a la luz de varias leyes colombianas relevantes:

La Ley 1221 de 2008 (Teletrabajo) busca promover y regular el teletrabajo como una forma de organización laboral que utiliza tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).

La sentencia aborda la implementación del teletrabajo para proteger los derechos fundamentales de la demandante, en línea con el objetivo de la Ley de promover esta modalidad laboral.

La Ley 2088 de 2021 (Trabajo en Casa) regula el trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, sin alterar las condiciones

laborales establecidas al inicio de la relación laboral. La sentencia considera la posibilidad de facilitar el trabajo en casa como una medida para proteger la salud mental de la demandante, aunque no se refiere específicamente a esta ley.

La Ley 2121 de 2021 (Trabajo Remoto) establece un régimen de trabajo remoto como una nueva forma de ejecución del contrato de trabajo, llevada a cabo de manera voluntaria por las partes y a través de tecnologías existentes o nuevas. Aunque la sentencia no hace referencia directa a esta ley, se puede inferir que el teletrabajo contemplado en la sentencia se alinea con los principios generales del trabajo remoto establecidos en la Ley.

Estados Unidos, aunque existen leyes federales y estatales que regulan el teletrabajo, ha habido casos de trabajadores que no reciben compensación adecuada por horas extras trabajadas desde casa. También se han reportado desafíos en la protección de datos personales, especialmente en sectores que manejan información confidencial, como el sector financiero y de servicios de salud.

En Estados Unidos, un caso específico que generó debate y desafíos en términos de protección laboral para el teletrabajo fue el aumento significativo de demandas relacionadas con el trabajo remoto durante la pandemia de COVID-19.

Con la rápida transición hacia el teletrabajo como medida preventiva para contener la propagación del virus, muchos trabajadores se enfrentaron a desafíos relacionados con la seguridad y la compensación laboral. Uno de los casos más destacados fue el aumento de demandas por lesiones laborales sufridas en el hogar mientras se realizaba el teletrabajo.

Algunos trabajadores presentaron demandas contra sus empleadores alegando que sufrieron lesiones relacionadas con el trabajo mientras realizaban sus tareas desde casa, como lesiones musculoesqueléticas debido a la falta de ergonomía en el espacio de trabajo o lesiones por accidentes domésticos durante el horario laboral.

Estos casos pusieron de relieve la necesidad de que los empleadores proporcionen orientación y recursos adecuados para garantizar la seguridad y el bienestar de los trabajadores remotos.

También destacaron la importancia de contar con políticas claras y regulaciones laborales actualizadas para abordar los desafíos únicos del teletrabajo, especialmente en situaciones de emergencia como la pandemia de COVID-19.

Para Panamá, uno de los principales desafíos ha sido garantizar que los trabajadores remotos tengan acceso adecuado a los equipos y tecnología necesarios para desempeñar sus funciones de manera eficiente y segura. También se ha destacado la necesidad de establecer políticas claras sobre la desconexión digital para evitar el agotamiento laboral y promover un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal.

En Chile, habido preocupaciones sobre la falta de regulación específica en términos de protección de datos personales en el contexto del teletrabajo, lo que puede exponer a los trabajadores a riesgos de seguridad y privacidad. Además, se han reportado desafíos en la implementación efectiva de medidas de salud ocupacional y seguridad laboral para los teletrabajadores.

En general, estos casos y situaciones destacan la importancia de abordar los desafíos específicos que enfrentan los trabajadores remotos en términos de protección laboral, salud ocupacional, seguridad en el trabajo y protección de datos personales. Es fundamental desarrollar políticas y regulaciones adecuadas que garanticen condiciones laborales justas y seguras para todos los trabajadores, independientemente de si trabajan de forma presencial o remota.

2.1.5 Recomendaciones y lineamientos para mejorar la protección de los derechos laborales del teletrabajo y trabajo remoto, considerando las buenas prácticas identificadas y los hallazgos de la investigación

Para mejorar la protección de los derechos laborales en el teletrabajo y trabajo remoto, se pueden considerar las siguientes recomendaciones y lineamientos a la luz de los hallazgos de la presente investigación:

- **Política y normativas claras:** Establecer políticas claras y normativas específicas que

regulen el teletrabajo y trabajo remoto, garantizando la protección de los derechos laborales de los trabajadores.

- **Acuerdos contractuales detallados:** Implementar acuerdos contractuales detallados que definan claramente las condiciones laborales, incluyendo horarios de trabajo, responsabilidades, compensación económica, y derechos y deberes tanto para el empleador como para el trabajador.
- **Equilibrio entre vida laboral y personal:** Promover el equilibrio entre la vida laboral y personal de los trabajadores, estableciendo medidas para evitar la sobrecarga laboral, el agotamiento y el estrés relacionado con el trabajo.
- **Derecho a la desconexión:** Garantizar el derecho a la desconexión laboral, estableciendo límites claros entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal, y promoviendo prácticas que eviten la disponibilidad constante fuera del horario laboral.
- **Acceso a recursos y equipos:** Facilitar el acceso a recursos y equipos necesarios para realizar el trabajo de manera eficiente y segura, como computadoras, conexiones de internet confiables, software adecuado y mobiliario ergonómico.
- **Formación y capacitación:** Brindar formación y capacitación continua a los trabajadores y empleadores sobre los derechos laborales en el teletrabajo, así como sobre el uso adecuado de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) relacionadas con el trabajo remoto.
- **Protección de datos personales:** Establecer medidas de seguridad para proteger la privacidad y los datos personales de los trabajadores que realizan teletrabajo, garantizando el cumplimiento de las regulaciones de protección de datos.

- **Evaluación de riesgos laborales:** Realizar evaluaciones periódicas de riesgos laborales en el contexto del teletrabajo y trabajo remoto, identificando y mitigando posibles riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores.
- **Comunicación y coordinación:** Fomentar una comunicación abierta y fluida entre empleadores y trabajadores, promoviendo la coordinación efectiva de tareas y el seguimiento de objetivos laborales.
- **Participación y representación de los trabajadores:** Garantizar la participación activa y la representación de los trabajadores en la elaboración de políticas y decisiones relacionadas con el teletrabajo y trabajo remoto, a través de mecanismos como comités de seguridad y salud en el trabajo.

Implementar estas recomendaciones y lineamientos contribuirá a mejorar la protección de los derechos laborales en el teletrabajo y trabajo remoto, asegurando condiciones de trabajo justas y seguras para los trabajadores en este contexto laboral cada vez más relevante.

3 Conclusiones

Después de llevar a cabo el estudio sobre la evolución de los derechos laborales en el teletrabajo y trabajo remoto en países de Norte, Centro y Suramérica, se pueden extraer las siguientes conclusiones:

Se observan similitudes en la categorización laboral, jornada laboral, remuneración, seguridad social, salud ocupacional y protección de datos personales en varios países de la región; sin embargo, existen diferencias significativas en cuanto a enfoques específicos y detalles de implementación de estas regulaciones en cada país.

Durante el análisis comparativo, se identificaron buenas prácticas en algunos países que podrían servir como modelos a seguir para la protección de los derechos laborales en el teletrabajo y trabajo remoto. Estas buenas prácticas incluyen políticas claras, acuerdos contractuales detallados, acceso a recursos y equipos, formación y capacitación, derecho a la desconexión, entre otros.

Se encontraron casos y situaciones concretas en varios países donde se presentaron desafíos y conflictos en términos de protección laboral para el teletrabajo y trabajo remoto. Estos desafíos incluyen la falta de regulaciones claras, la dificultad para garantizar el derecho a la desconexión, problemas de seguridad y salud ocupacional, entre otros.

En Colombia, se identificaron desafíos particulares en cuanto a la protección laboral para el teletrabajo y trabajo remoto, especialmente en términos de acceso a recursos y equipos, formación y capacitación, y protección de datos personales.

Se proponen recomendaciones y lineamientos específicos para mejorar la protección de los derechos laborales en el teletrabajo y trabajo remoto, basados en las buenas prácticas identificadas y los hallazgos de la investigación.

4 Recomendaciones

Con base en las conclusiones del estudio sobre la evolución de los derechos laborales en el teletrabajo y trabajo remoto en países de Norte, Centro y Suramérica, se proponen las siguientes recomendaciones:

Se recomienda a los países de la región armonizar sus regulaciones laborales para el teletrabajo y trabajo remoto en áreas como categorización laboral, jornada laboral, remuneración, seguridad social, salud ocupacional y protección de datos personales. Esto puede facilitar la comprensión y aplicación de las normativas en un contexto regional.

Promover la adopción de buenas prácticas identificadas en otros países, como el establecimiento de políticas claras, acuerdos contractuales detallados, acceso a recursos y equipos, formación y capacitación, y derecho a la desconexión. Esto puede mejorar la protección de los derechos laborales en el teletrabajo y trabajo remoto en toda la región.

Instar a los países a fortalecer sus regulaciones laborales para abordar los desafíos identificados, como la falta de regulaciones claras, la dificultad para garantizar el derecho a la desconexión y los problemas de seguridad y salud ocupacional. Esto puede ayudar a proteger más efectivamente los derechos laborales de los trabajadores en estas modalidades de trabajo.

En el caso de Colombia, recomendar medidas específicas para abordar los desafíos particulares identificados, como mejorar el acceso a recursos y equipos para los trabajadores, fortalecer programas de formación y capacitación en teletrabajo, y reforzar la protección de datos personales de los trabajadores remotos.

Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación continua para monitorear la implementación de las recomendaciones y lineamientos propuestos, con el fin de asegurar que se estén abordando de manera efectiva los desafíos y se estén protegiendo los derechos laborales de los trabajadores en el teletrabajo y trabajo remoto.

Al implementar estas recomendaciones, los países pueden mejorar significativamente la protección de los derechos laborales en el teletrabajo y trabajo remoto, promoviendo condiciones laborales justas y seguras para todos los trabajadores.

Referencias bibliográficas

- Barrios Muñoz, M. M., Hernández Cruz, W. E., y Forero Serrano, L. J. (2023). *El modelaje webcam frente al derecho laboral colombiano*. <http://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/24149>
- Bryman, A. (2016). *Social research methods*. [Oxford University Press]. <https://acortar.link/2ABEKR>
- Cano Buitrago, S y Morán Quiróz, L. (2021). *La necesidad de reglamentar la relación contractual modelo-studio para la protección de los derechos constitucionales de las modelos webcam en Colombia*. <https://repositorio.ucaldas.edu.co/handle/ucaldas/17170>
- Cohen, L., Manion, L., y Morrison, K. (2017). *Research methods in education*. Routledge. <https://acortar.link/xG8LIX>
- Congreso de la República de Colombia. (2008). Ley 1221 de 2008: Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=31431>
- Consejo de Estado. (2023, agosto 10). Sentencia 81001233900020230002. [Acción de Tutela]. Bogotá D.C., Colombia: Sala de lo Contencioso Administrativo Sección Cuarta. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=150469&dt=S>
- Creswell, J. W. (2014). *Quantitative and mixed methods approaches*. Sage Publications. https://spada.uns.ac.id/pluginfile.php/510378/mod_resource/content/1/creswell.pdf
- Denzin, N. K., y Lincoln, Y. S. (2018). *The Sage handbook of qualitative research*. Sage Publications. <https://acortar.link/K54mPg>
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2021). Ley 2088 de 2021: Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones. Colombia.

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

Espitia, M. (2022). *Derechos-humanos y empresas* <https://derechos-humanos-y-empresas.uexternado.edu.co/2022/05/14/situacion-actual-de-la-regulacion-del-trabajo-webcam-en-colombia%EF%BF%BC/>

Gómez, D. V. *Derechos laborales de las modelos Webcam en Bucaramanga*. <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/5c2dc99e-a379-4c57-bf29-59dd3aac199b/content>

Grisales Martínez, D., y Salazar Betancourt, M. C. (2023). *Consecuencias de la omisión legislativa derivada de la sentencia exhortativa en el caso del modelaje webcam sentencia T-109, Corte Constitucional, 2021*. <http://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/24515>

Guerrero Oliva, L. D., Gómez Sandoval, I. M., y Barragán Acosta, K. V. (2022). *El teletrabajo, el trabajo en casa y el trabajo remoto, análisis del régimen jurídico colombiano dentro del marco de contingencia del covid 19*. <https://repository.ces.edu.co/handle/10946/5983>

IPANDETEC Centroamérica. (2020). *Teletrabajo en Centroamérica y Dominicana*. https://ecija.com/wp-content/uploads/2020/04/teletrabajo_final.pdf

Ley 2121 de 2021. (2021, 18 de febrero). Diario Oficial. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=167966

Ley 21.220 de 2020. (2020, 6 de septiembre). Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (Modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia en Chile]. <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1143741>

Marshall, C., y Rossman, G. B. (2014). *Designing qualitative research*. Sage Publications. <https://acortar.link/PmJbai>

- Merriam, S. B., y Tisdell, E. J. (2015). *Qualitative research: A guide to design and implementation*.
<https://acortar.link/qwHUhP>
- Molina Ortega, J. H., Morales, F., y Enrique, B. (2020). *Motivación, percepción y aprendizaje de un adulto joven frente a su labor como modelo webcam*.
http://repositoriodspace.unipamplona.edu.co/jspui/bitstream/20.500.12744/4250/1/Molina_Figueroa_2019_TG.pdf
- Neuman, W. L. (2014). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches*. Pearson. <https://acortar.link/VVkQ3C>
- Pajnik, M., y Radačić, I. (2021). Organisational patterns of sex work and the effects of the policy framework. *Sexuality Research and Social Policy*, 18, 575-587.
<https://link.springer.com/article/>
- Patton, M. Q. (2014). *Qualitative research & evaluation methods: Integrating theory and practice*.
<https://acortar.link/8Y3C3N>
- Sánchez, N. V. R. (2023). *Garantías Legales, Jurisprudenciales y Constitucionales al Modelo Webcam en Colombia*. [Doctoral dissertation, Universidad Cooperativa de Colombia].
<https://repository.ucc.edu.co/bitstreams/c5749cd0-c2f2-4bcc-bd22-b7f8ec542558/download>
- Sentencia T-109/21. (2021, 26 de mayo). Corte Constitucional. (modelo-webcam-9110).
<https://www.corteconstitucional.gov.co/noticia.php?Corte-Constitucional-reconoce-derechos-laborales-a-modelo-webcam-9110>
- Silverman, D. (2016). *Qualitative research*. Sage Publications. <https://acortar.link/O66lZe>
- Rodríguez Saldaña, D. P. (2023) *Impactos del apoyo organizacional percibido en modalidades de trabajo remoto: el caso de una Fintech colombiana*. [Master's thesis, Universidad de La Sabana]. <https://intellectum.unisabana.edu.co/handle/10818/59204>

United States. (2010). *Telework Enhancement. Act of 2010, Pub. L. No. 111-292, 124 Stat. 3165.*
https://www.ssa.gov/legislation/legis_bulletin_120910.html

Uribe, I. J., Torres, M. A. C., Gutiérrez, D. J., y Martínez, J. E. L. (2022). *Reflexiones sobre el Derecho Laboral y el Trabajo Sexual Digital.* <https://cej.org.co/wp-content/uploads/2021/09/Reflexiones-sobre-el-Derecho-Laboral-y-el-Trabajo-Sexual-Digital.pdf>

Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications: Design and methods.* Sage Publications.
<https://acortar.link/8LZe5q>