

## **Compliance laboral y teletrabajo: Comparación entre Colombia y la Unión Europea<sup>1</sup>**

**Por: Angie Marcela Vargas Charry<sup>2</sup>  
Maestría Derecho Empresarial  
Pontificia Universidad Javeriana**

### **Resumen**

Este proyecto de investigación aborda la comparación de las obligaciones empresariales laborales que deben incluirse en los programas de compliance laboral de las empresas en Colombia y la Unión Europea en el contexto del teletrabajo, teniendo un enfoque jurídico-dogmático y utilizando el método comparado, el estudio examina cómo cada región alinea sus regulaciones con los derechos laborales mínimos establecidos por organismos internacionales, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), presentando en este los hallazgos que reflejan el marco sólido y homogéneo para proteger a los teletrabajadores la Unión Europea y los desafíos que Colombia aún enfrenta para el cumplimiento de dichas normativas laboral, siendo por ello respuesta a esto la promoción e incorporación de programas de Compliance Laborales que se inspire en las mejores prácticas del modelo europeo y de las pautas dadas por la OIT, asegurando el respeto de los derechos laborales básicos en el teletrabajo.

Palabras clave: Compliance laboral, teletrabajo, derechos laborales, Colombia, Unión Europea, derecho comparado.

### **Abstract**

This research project addresses the comparison of labor obligations that must be included in corporate compliance programs in companies in Colombia and the European Union within the context of remote work. Using a dogmatic-legal approach and the comparative method, the study examines how each region aligns its regulations with the minimum labor rights established by international organizations, such as the International Labour Organization (ILO). The findings highlight the European Union's solid and consistent framework for protecting remote workers, as well as the challenges Colombia still faces in fulfilling these labor standards. In response, the promotion and incorporation of labor compliance programs inspired by best practices from the European model and ILO guidelines are recommended, ensuring respect for basic labor rights in remote work.

Keywords: Labor compliance, remote work, labor rights, Colombia, European Union, law comparison.

---

<sup>1</sup> Artículo presentado en el marco del proyecto de investigación tipo trabajo de Grado de Profundización (Artículo de revisión) para optar por el título de Magister en Derecho Empresarial.

<sup>2</sup> Profesora de la Universidad Autónoma de Occidente. Abogada de la Universidad Santiago de Cali, Especialista en Seguridad Social de la Pontificia Universidad Javeriana. Aspirante al título de Magister en Derecho Empresarial (Cali-Colombi). Contacto: [avargasc79@javerianacali.edu.co](mailto:avargasc79@javerianacali.edu.co)

## Objetivo General

Comparar las obligaciones empresariales laborales que deben ser incluidas en los programas de Compliance laboral de las empresas de Colombia y la Unión Europea en el contexto del teletrabajo.

## Metodología de la Investigación

Siendo una **Investigación Jurídico-dogmática** esta tendrá un enfoque metodológico de esta investigación es mixto, combinando el método hipotético-deductivo con el método de derecho comparado, esta combinación es necesaria para abordar de manera integral el análisis de las regulaciones de teletrabajo en los países de la Unión Europea y Colombia, garantizando así una comprensión completa y profunda del fenómeno estudiado.

## SUMARIO

**1.** Obligaciones Empresariales Laborales en Programas de Compliance Laboral **2.** Compliance Laboral y el teletrabajo **3.** Comparación de Obligaciones Laborales en Compliance entre Colombia y la Unión Europea **3.1.** Enfoque Metodológico del Derecho Comparado **3.2.** Unión Europea **3.3.** Colombia **3.4.** Análisis Comparativo de las Obligaciones Empresariales **3.5.** Programa de Compliance como herramienta para el mejoramiento de la implementación del teletrabajo en Colombia.

## INTRODUCCIÓN

En el contexto de la globalización y la transformación digital, el teletrabajo ha emergido como una modalidad laboral cada vez más común, especialmente tras la pandemia de COVID-19 planteando nuevos desafíos e intensificando la necesidad de establecer normas y mecanismos de cumplimiento que permitan proteger los derechos laborales en el ámbito del teletrabajo, dada las especificidades de esta forma de ejecución laboral.

El presente trabajo busca comparar las obligaciones empresariales laborales que deben ser incluidas en los programas de compliance laboral en Colombia y la Unión Europea, considerando las regulaciones vigentes para el teletrabajo en ambas regiones y su alineación con los derechos laborales mínimos establecidos por organismos internacionales, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), dicha comparación permitirá identificar similitudes y diferencias en los enfoques de ambos marcos legales, así como establecer recomendaciones para mejorar la implementación de programas de compliance laboral que garanticen la protección de los trabajadores en el contexto del teletrabajo transfronterizo.

Este estudio se fundamenta en un enfoque jurídico-dogmático y utiliza el método de derecho comparado para ofrecer una visión integral de las regulaciones en Colombia y la Unión Europea, teniendo como objetivo principal proporcionar un análisis que permita a las

empresas colombianas adoptar mejores prácticas en compliance laboral, promoviendo un entorno laboral ético, justo y seguro para los teletrabajadores.

## **1. Obligaciones Empresariales Laborales en Programas de Compliance Laboral.**

### **1.1. Obligaciones Empresariales Laborales y su fin social**

El surgimiento del derecho laboral fue una respuesta directa a la necesidad de equilibrio, justicia social y la dignidad humana, teniendo el objetivo de contrarrestar la ventaja natural del empleador, otorgando al trabajador derechos que nivelaran el terreno de juego (Pró, 2014; German Agency for Technical Cooperation, 2004), por ello el derecho laboral, desde sus inicios, ha sido consciente de la necesidad de proteger a los trabajadores frente a la subordinación que caracteriza su relación con los empleadores.

Esta protección se formalizó y consolidó en la esfera internacional con la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) tras el Tratado de Versalles de 1919, un punto de inflexión que reconoció la importancia de establecer obligaciones laborales que promovieran la justicia social y el bienestar de los trabajadores (Leitão, 2016).

Cabe destacar que las obligaciones empresariales laborales, derivadas de los derechos fundamentales de los trabajadores, han evolucionado para adaptarse al mercado laboral y han sido influenciadas por los convenios de la OIT, que garantizan condiciones de trabajo seguras, dignidad, igualdad y no discriminación (Ramírez F., 2018), instrumentos internacionales, como los convenios sobre la libertad sindical, el trabajo forzoso, y la eliminación del trabajo infantil, han sido esenciales para el desarrollo y fortalecimiento de estas responsabilidades empresariales (Defensoría del Pueblo Colombia, 2023)

Dicho cumplimiento de las obligaciones laborales empresariales, alineado con la responsabilidad social, mejora las empresas al evitar sanciones, aumentar la reputación, la productividad y la estabilidad, y contribuye al desarrollo social y económico mediante la dignificación de quienes participan en la empresa. (Aros, 2022).

#### **1.1.1. Principios generales de los derechos laborales mínimos internacionales**

La Declaración Universal de los Derechos Humanos y otros tratados internacionales reconocen que todos los individuos tienen derechos inherentes que deben ser protegidos, incluyendo los derechos laborales (Gutiérrez, 2023).

El derecho al trabajo es un derecho fundamental y esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana, por ello toda persona tiene derecho a trabajar para poder vivir con dignidad (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2016) razón por la que se dice que los derechos laborales entendidos como derechos humanos tiene en común proporcionar, respetar y garantizar la dignidad humana de los trabajadores.

En este sentido, se ha argumentado que la protección de los derechos laborales es esencial para el bienestar de los trabajadores y sus familias, así como para la estabilidad social y económica de los países (Merino, 2024) dicha protección que se da a través de la consolidación de principios y garantías mínimas por medio de instrumentos internacionales.

Las concepciones de estos principios han influido profundamente en el desarrollo de los derechos laborales, dado que proporciona una base de equidad, justicia, y dignidad para la protección de los trabajadores y la garantía de condiciones laborales justas, traduciéndose los mismos en normas o postulado que buscan garantizar un trato equitativo y digno para todos los trabajadores, denominados como principios mínimos laborales.

Estos principios guían la interpretación, aplicación y evolución del derecho laboral, así como contribuyen en la búsqueda de la equidad y la justicia social en las relaciones de trabajo (Betancourt, 2010), principios que enriquecen la garantía de los derechos mínimos laborales en las organizaciones.

Es importante destacar que los principios mínimos laborales poseen un alcance internacional, definiendo y garantizando derechos fundamentales para los trabajadores, sin importar el país en el que se encuentren, buscando dichos principios asegurar un nivel mínimo de protección y justicia en el entorno laboral, garantizando que los derechos básicos sean respetados en todas las jurisdicciones (Ruiz, 2002).

Estos principios han sido codificados principalmente través de procesos de Constitucionalización (constituciones como la mexicana de 1918, de Weimar de 1919 y la Española de 1931) y por medio de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como principal autoridad en la formulación y supervisión de normas laborales internacionales, definiendo y promocionando estos principios mediante la adopción de convenios y recomendaciones que establecen estándares internacionales para el trabajo digno, encontrándose dentro de los fundamentales los siguientes:

- **Convenio No. 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación (1948)**<sup>3</sup>
- **Convenio No. 98 sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva (1949)**<sup>4</sup>
- **Convenio No. 29 sobre el Trabajo Forzoso (1930)**<sup>5</sup>
- **Convenio No. 105 sobre la Abolición del Trabajo Forzoso (1957)**<sup>6</sup>
- **Convenio No. 100 sobre Igualdad de Remuneración (1951)**<sup>7</sup>
- **Convenio No. 111 sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación) (1958)**<sup>8</sup>

<sup>3</sup> el cual garantiza el derecho de los trabajadores y empleadores a constituir y unirse a organizaciones de su elección sin autorización previa y sin interferencias del Estado. (OIT, 1948)

<sup>4</sup> consiste en proteger a los trabajadores contra actos de discriminación antisindical y promueve la negociación colectiva como un medio de regulación de las condiciones de empleo. (OIT, 1949)

<sup>5</sup> el cual prohíbe el uso del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas (OIT, 1930).

<sup>6</sup> complementa el Convenio No. 29 y prohíbe el trabajo forzoso como medio de coerción política, discriminación, o castigo por participación en huelgas (OIT, 1957).

<sup>7</sup> el cual promueve la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor (OIT, 1951).

<sup>8</sup> prohíbe la discriminación en el empleo y la ocupación por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, origen nacional o social. (OIT, 1958)

- **Convenio No. 138 sobre la Edad Mínima (1973)<sup>9</sup>**
- **Convenio No. 182 sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil (1999)<sup>10</sup>**

Así bien, la OIT ha desarrollado convenios adicionales que, aunque no son fundamentales, complementan la protección laboral al abordar condiciones de trabajo, seguridad, salud, y derechos de trabajadores específicos como migrantes y empleados a tiempo parcial (Meglio, 2007); algunos de los convenios de la OIT que establecen estos derechos mínimos laborales se encuentran:

- **Convenio No. 131 sobre el Salario Mínimo (1970)<sup>11</sup>**
- **Convenio No. 155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores (1981)<sup>12</sup>**
- **Convenio No. 158 sobre la Terminación de la Relación de Trabajo (1982)<sup>13</sup>**
- **Convenio No. 183 sobre la Protección de la Maternidad (2000)<sup>14</sup>**

Estos convenios establecen condiciones laborales mínimas y justas, promoviendo relaciones laborales dignas y equitativas al proteger los derechos de los trabajadores y fomentar equidad, seguridad y respeto en el entorno laboral.

De otro parte, el doctrinante Federico Rosenbaum Carli propone en su escrito "Tres pilares fundamentales para un 'teletrabajo decente'" una clasificación de los derechos fundamentales del trabajo decente según los objetivos estratégicos de la OIT, desde una perspectiva uruguaya (Rosenbaum Carli, 2021), de esta forma:

**“a) objetivo promoción del empleo** Convenio N° 122 sobre política de empleo);

**b) objetivo derechos fundamentales** Convenio N° 29 sobre trabajo forzoso, Convenio N° 100 sobre igualdad de remuneración, Convenio N° 105 sobre abolición del trabajo forzoso, Convenio N° 111 sobre la discriminación, Convenio N° 138 sobre la edad mínima, Convenio N° 142 sobre desarrollo de los recursos humanos, Convenio N° 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares, Convenio N° 159 sobre readaptación profesional, Convenio N° 182 sobre las peores formas del trabajo infantil, Convenio N° 183 sobre protección de la maternidad;

**c) objetivo protección social** Convenio N° 1 sobre las horas de trabajo en la industria, Convenio N° 14 sobre descanso semanal en la industria, Convenio N° 30 sobre las horas de trabajo en el comercio y oficinas, Convenio N° 95 sobre protección del salario, Convenio N° 102 sobre la seguridad social, Convenio N° 106 sobre descanso semanal en el comercio y oficinas, Convenio N° 131 sobre fijación de salarios mínimos, Convenio N° 132 sobre vacaciones pagadas, Convenio N° 140 sobre la licencia pagada de estudios,

<sup>9</sup> Establece la edad mínima de admisión al empleo y prohíbe el trabajo infantil (OIT, 1973).

<sup>10</sup> el cual aborda la erradicación de las peores formas de trabajo infantil, incluyendo la esclavitud, la prostitución y el uso de niños en conflictos armados. (OIT, 1999)

<sup>11</sup> Establece normas para la fijación de salarios mínimos, asegurando que los trabajadores reciban una compensación adecuada para cubrir sus necesidades básicas y las de sus familias. (OIT, 1970)

<sup>12</sup> Define las responsabilidades de los empleadores y del Estado para garantizar un entorno laboral seguro y saludable. (OIT, 1981)

<sup>13</sup> Protege a los trabajadores contra el despido injustificado, estableciendo procedimientos equitativos y transparentes para la terminación del empleo. (OIT, 1982)

<sup>14</sup> Asegura la protección de los derechos de las trabajadoras durante y después del embarazo, incluyendo la licencia de maternidad y la protección contra el despido. (OIT, 2000)

Convenio N° 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, Convenio N° 158 sobre la terminación de la relación de trabajo, Convenio N° 168 sobre fomento del empleo y protección contra el desempleo, Convenio N° 171 sobre el trabajo nocturno;

**d) objetivo diálogo social** Convenio N° 87 sobre libertad sindical y derecho de sindicación, Convenio N° 98 sobre derecho de sindicación y negociación colectiva” (Carli, 2021)

Estos convenios de la OIT son esenciales para construir un entorno laboral que respete la dignidad de los trabajadores y que por lo tanto se garantice el trabajo decente, por ello establecen estándares mínimos en áreas clave como compensación, seguridad, estabilidad laboral y protección de la maternidad, asegurando un trato justo y equitativo de los trabajadores, promoviendo condiciones laborales dignas que benefician a los trabajadores individuales y contribuyen al desarrollo de sociedades más justas y equitativas a nivel global.

Debido a ello estos convenios son cruciales en el marco de la responsabilidad social empresarial (RSE), donde las empresas tienen la obligación ética y legal de garantizar condiciones de trabajo justas, dignas y seguras y en la implementación de programas de **compliance laboral** que aseguren que las empresas cumplan con las obligaciones laborales establecidas por el derecho nacional e internacional garantizando así condiciones laborales dignas y justas en todas las jurisdicciones y evitando riesgos legales y promoviendo un entorno laboral ético y sostenible (ROJAS, 2017).

## 1.2. Obligaciones laborales básicas en el contexto del teletrabajo

### 1.2.1. El teletrabajo y su regulación

El teletrabajo, también denominado en algunos países como teletrabajo (como en Colombia) o trabajo a distancia o a domicilio (Ramos, 2023), ha ganado gran relevancia en los últimos tiempos, esta modalidad laboral permite a los trabajadores desempeñar sus funciones fuera de los espacios tradicionales de oficina, facilitada por el uso de tecnologías digitales (OIT, 2020).

Aunque esta es una figura usada de antaño su regulación ha sido escueta, hasta 1996 con el convenio 177 (C177) y en la Recomendación correspondiente (núm. 184) regularon el trabajo denominado trabajo a domicilio el cual se gestó debido al reconocimiento de un volumen importante de trabajadores a domicilio los cuales carecían de protección legal y social ( Global Labour Institute , 2012).

El C177 fue un intento de asegurarse de que los trabajadores tercerizados de todo el mundo recibieran el mismo trato que los demás trabajadores, y tuvieran los mismos derechos a

- Crear y unirse a organizaciones de trabajadores de su elección y participar en la protección contra la discriminación en el empleo y en la ocupación

- Protección en materia de salud y seguridad ocupacional
- Remuneración
- Protección por regímenes legales de seguridad social
- Protección de la maternidad
- Acceso a la formación
- Edad mínima para trabajar ( Global Labour Institute , 2012)

Sin embargo, es importante puntualizar que este convenio de la OIT ha tenido poco éxito, con solo 13 países ratificándolo, entre ellos España y Países Bajos, pero no Colombia (OIT, 2024) además es importante puntualizar que esta norma establece obligaciones para trabajadores que laboran desde su domicilio o un lugar elegido bajo condiciones de subordinación, diferenciándose del teletrabajo (Ballester, 2020)

Así mismo, también es importante destacar que el Convenio 177 no menciona explícitamente el uso de TIC, pues en el teletrabajo, el trabajador elige el lugar de trabajo, mientras que en el trabajo a domicilio suele ser definido por la empresa, además, este último carece de control directo sobre el servicio, a diferencia del trabajo a distancia. (Ballester, 2020)

Ahora bien, con el advenimiento de las TIC a finales del siglo XX, principios del XXI y principalmente después la pandemia causada por el Covid- 19, el teletrabajo comenzó a ganar popularidad, impulsado además por la expansión de Internet y las herramientas digitales que facilitó el trabajo desde ubicaciones remotas, llevando a una mayor necesidad de regulación (Jürgen Weller, 2020) con la que no se contaba en su amplitud.

Por ello, en respuesta a la tendencia del teletrabajo, muchos países, como Colombia con las Leyes 1221 de 2008 y 2121 de 2021, adaptaron sus legislaciones para equilibrar la flexibilidad con la protección de los derechos laborales, abordando temas como seguridad, salud mental, derecho a la desconexión, privacidad y gestión del tiempo laboral, aspectos que forman parte integral de los derechos humanos laborales. (OIT, 2021)

Pese a esto, desde la OIT aún no se ha establecido una regulación concreta para el teletrabajo, pese a la pandemia; así, son los Estados quienes han definido los estándares para proteger los derechos mínimos de los trabajadores en teletrabajo y trabajo a distancia. (OIT, 2021).

Sin embargo, a través de una nota consultiva la OIT en 2021 ha abordado una serie de derechos y garantías mínimas que deben cumplirse en contextos del teletrabajo partiendo por su puesto de la interpretación de los diferentes convenios fundamentales de este organismo internacional (OIT, 2021).

En dicha nota la OIT expresa que si bien el teletrabajo, teletrabajo, trabajo a distancia o trabajo en casa otorga mayor flexibilidad este tiene una serie de retos y riesgos que debe afrontar, tal como problemas con la seguridad y salud en el trabajo, la garantía de derechos laborales y fundamentales de los trabajadores y la posibilidad de que se desaparezca la frontera entre la vida laboral y la familiar y/o personal (OIT, 2021)

Por ello, en dicha nota consultiva la OIT expresa a los Estados para afrontar tales riesgos, los cuales se enuncian según lo dicho en tal documento:

1. Garantice todos los convenios de la OIT relacionados con la protección del trabajo decente, así como los convenios fundamentales, instrumentos todos aplicables en todas las relaciones de trabajo independiente de la forma en la que se ejecute dicha laboral, es decir:
  - a. Lo relativo a la protección de trabajadores con responsabilidades familiares (Convenio 156 y recomendación 165) (OIT, 1981)
  - b. Garantías para el trabajo a tiempo parcial (Convenio 175) (OIT, 1994)
  - c. Seguridad social (norma mínima), 1952 (convenio 102) (Organización Internacional del Trabajo, 1952)
  - d. Derechos el trabajo a domicilio (Convenio 177 y recomendación 184) (OIT, 1996)
  - e. Protección de la maternidad, 2000 (Convenio 183 y recomendación 191) (OIT, 2000)
  - f. Garantía de adaptación y la readaptación profesional de los inválidos, 1955 (núm. 99), (OIT, 1955)
  - g. Protección del empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, 1965 (OIT, 1965)
  - h. Todos los convenios fundamentales a los que se refiere la Declaración de 1998 sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo modificada en la 110 en reunión (2022) (la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; y un entorno de trabajo seguro y saludable.)
  - i. Las Normas marco de la OIT sobre la seguridad y salud en el trabajo.
  - j. **Convenios internacionales que tengan por objetivo la protección social** tal como Convenio N° 1 sobre las horas de trabajo en la industria, Convenio N° 14 sobre descanso semanal en la industria, Convenio N° 30 sobre las horas de trabajo en el comercio y oficinas, Convenio N° 95 sobre protección del salario, Convenio N° 102 sobre la seguridad social, Convenio N° 106 sobre descanso semanal en el comercio y oficinas, Convenio N° 131 sobre fijación de salarios mínimos, Convenio N° 132 sobre vacaciones pagadas, Convenio N° 140 sobre la licencia pagada de estudios, Convenio N° 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, Convenio N° 158 sobre la terminación de la relación de trabajo, Convenio N° 168 sobre fomento del empleo y protección contra el desempleo, Convenio N° 171 sobre el trabajo nocturno
2. Adicionalmente los Estados cuenten con normas y/o políticas que garanticen y obliguen a los empleadores a:

**a. *El respeto a la intimidad la vida privada del trabajador en modalidad no presencial***

El teletrabajo, al realizarse fuera de las instalaciones del empleador, especialmente en el hogar, puede invadir la privacidad del trabajador y su familia, por ello la OIT destaca que es deber del empleador respetar la vida privada y, si es necesario acceder al domicilio para verificar condiciones laborales, debe contar con el consentimiento expreso del trabajador.

Además, dispone que el uso de dispositivos como cámaras o sistemas de geolocalización requiere una notificación clara y previa, teniendo estos dispositivos solo el control respecto de obligaciones laborales, garantizando siempre los derechos de privacidad del trabajador.

**b. *Proveer equipos como herramientas de trabajo, así como, los necesarios para proveer la seguridad y salud del trabajador***

Las normas sobre teletrabajo y trabajo a distancia deben incluir la obligación del empleador de proporcionar los equipos y herramientas necesarias, regulando también la responsabilidad del trabajador en su cuidado, además que aunque estas modalidades pueden reducir ciertos riesgos tradicionales, como los accidentes in itinere, incrementan otros, como los psicosociales (estrés, aislamiento, ciberacoso) y ergonómicos (trastornos musculoesqueléticos), el empleador debe contar con medidas para prevenir y actuar antes los riesgos.

Expone la OIT que, para mitigar estos riesgos, el empleador debe gestionar y asumir los costos de las medidas preventivas, que incluyen equipos ergonómicos y una adecuada organización laboral, además que es fundamental contar con inspecciones laborales efectivas, permitiendo revisiones remotas o mecanismos de autoevaluación cuando no se pueda acceder al domicilio del trabajador.

**c. *Establecer tiempos de trabajo que permitan separar su vida laboral de su vida personal***

Las TIC que facilitan el teletrabajo han difuminado la línea entre el tiempo laboral y el descanso, lo que afecta los horarios y la duración de la jornada laboral, es por ello que la normativa que contemple estas obligaciones para los empleadores aseguren los descansos mínimos y vacaciones retribuidas para garantizar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, especialmente para las tele trabajadoras con responsabilidades familiares, así como se plantea la necesidad de contar con un sistema de registro y cumplimiento de la jornada para garantizar dichos derechos.

**d. *Derecho a la desconexión laboral, después de que termine su jornada laboral, descansos, vacaciones, licencias, incapacidades, permisos, entre otros.***

El empleador tiene la obligación de respetar esta desconexión y asegurarse de que efectivamente se cumpla con el fin de proteger la intimidad y privacidad de los

trabajadores, además de establecer límites claros al tiempo laboral y evitar un control excesivo que podría ser antijurídico.

Asimismo, la desconexión es clave para la salud ocupacional, implicando tanto medidas por parte del empleador como obligaciones del trabajador, por ello los empleadores deberán implementar políticas internas que definan claramente cómo se ejercerá el derecho de desconexión, prohibiendo la emisión de requerimientos laborales durante los periodos de descanso.

***e. Posibilidad de ejercer sus derechos Colectivos desde la conformación, participación o ejercicio de derechos sindicales y de negociación colectiva.***

El teletrabajo no debe afectar el derecho de los trabajadores a sindicarse y negociar colectivamente, por ende, dentro de la regulación debe exigirse que el empleador informe a los teletrabajadores sobre la existencia o posibilidad de sindicatos en su sector.

Así mismo, las respectivas regulaciones deben amparar el derecho a la negociación colectiva, acuerdos colectivos o pactos colectivos según sea el caso.

***f. Voluntad y reversibilidad de acuerdos de teletrabajo***

Dentro de la regulación del teletrabajo debe establecerse que el mismo debe ser acordado entre las partes y ser reversible, sin que esto implique sanciones para el trabajador, además que se debe garantizar que ningún trabajador sufra discriminación por optar por cambiar entre teletrabajo y trabajo presencial.

Dichos acuerdos deben formalizarse mediante un contrato o una adenda, ya sea al inicio o durante la relación laboral, regulándose puntualmente la diferenciar entre teletrabajo voluntario y reversible frente a situaciones excepcionales u obligatorias, como medidas sanitarias, así como también debe definirse si se trata de una modalidad en donde la reversibilidad no sea posible, por situaciones como en la eliminación de oficinas físicas.

***g. Igualdad de trato y no discriminación respecto a los trabajadores que laboran presencialmente en el sitio de trabajo del empleador.***

La igualdad de trato y no discriminación es un derecho fundamental que debe aplicarse al teletrabajo, trabajo remoto y al trabajo a domicilio, por ello estos trabajadores deben tener los mismos derechos a un trabajador tradicional o presencial y por lo tanto se garantice que los trabajadores puedan formar o afiliarse a sindicatos, recibir protección contra la discriminación, gozar de seguridad y salud en el trabajo, recibir una remuneración equitativa, acceder a seguridad social, tener oportunidades de formación, cumplir con la edad mínima de trabajo y recibir protección durante la maternidad (OIT, 2021).

Es importante tener en cuenta que esta nota informativa de la OIT, al ser una recomendación, busca orientar a gobiernos, empleadores y trabajadores sobre mejores

prácticas y tendencias, actuando como una alternativa mientras se regula esta situación específica mediante un instrumento rígido, vinculante o de *hard law*.

Si bien estas notas no son vinculantes y hace parte del derecho *Soft law Internacional* (ERIS., 2022), es decir, no imponen obligaciones legales directas a los Estados y a los empleadores, estas poseen una importancia fundamental dado que proporcionan un marco de referencia fundamentado en normas, tratados, convenios y estándares internacionales (desde derechos sociales económicos y humanos), diseñados para mejorar las condiciones laborales y promover la justicia social.

A pesar de no ser obligatorias, el cumplir con las recomendaciones contenidas en las notas informativas de la OIT resulta fundamental para cualquier país o empresa que busque avanzar hacia prácticas laborales más éticas y sostenibles, dado que, siguiendo estas orientaciones, las empresas pueden prevenir conflictos laborales, mejorar las condiciones de trabajo, proteger los derechos de sus empleados, adoptar buenas prácticas que puede contribuir a crear un entorno laboral más seguros, justo y productivo, lo cual favorece tanto a los trabajadores como a las empresas en términos de estabilidad y eficiencia.

Es por ello por lo que podemos determinar que pese a que no se encuentra en un instrumento Internacional vinculante referente a los derechos mínimos laborales en contextos de trabajo remoto o teletrabajo adoptar estas medidas brinda a las empresas mayores categorías de cumplimiento, denominadas hoy como *Compliance laboral*.

En conclusión, los programas de compliance en el contexto del teletrabajo deben incluir obligaciones patronales basadas en los derechos laborales mínimos internacionales establecidos por la OIT, destacando la protección de derechos como la igualdad, la no discriminación, la libertad sindical, la negociación colectiva, y la seguridad y salud ocupacional, los cuales conforman criterios fundamentales para los trabajadores remotos que se detallan en la siguiente tabla

Tabla 1. Organización de garantías de los teletrabajadores en categorías de análisis

<b>Categoría de Análisis</b>	<b>Recomendaciones e instrumentos de la OIT</b>
<b>Protección de derechos laborales fundamentales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantía de los convenios de la OIT relacionados con el trabajo decente.</li> <li>- Protección de trabajadores con responsabilidades familiares (Convenio 156).</li> <li>- Protección para el trabajo a tiempo parcial (Convenio 175).</li> <li>- Derechos del trabajo a domicilio (Convenio 177).</li> <li>- Protección de la maternidad (Convenio 183).</li> <li>- Seguridad y salud en el trabajo (Convenio 155).</li> <li>- Igualdad de trato y no discriminación para teletrabajadores respecto a trabajadores presenciales.</li> </ul>

- protección social objetivo protección social Convenio N° 1 sobre las horas de trabajo en la industria, Convenio N° 14 sobre descanso semanal en la industria, Convenio N° 30 sobre las horas de trabajo en el comercio y oficinas, Convenio N° 95 sobre protección del salario, Convenio N° 102 sobre la seguridad social, Convenio N° 106 sobre descanso semanal en el comercio y oficinas, Convenio N° 131 sobre fijación de salarios mínimos, Convenio N° 132 sobre vacaciones pagadas, Convenio N° 140 sobre la licencia pagada de estudios, Convenio N° 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, Convenio N° 158 sobre la terminación de la relación de trabajo, Convenio N° 168 sobre fomento del empleo y protección contra el desempleo, Convenio N° 171 sobre el trabajo nocturno

- Derecho a formar sindicatos y a la negociación colectiva para los teletrabajadores.

**Protección de la privacidad y derechos individuales**

- Respeto a la privacidad del trabajador en su lugar de teletrabajo, incluyendo el consentimiento para inspecciones o controles.

- Limitación del uso de dispositivos de control (cámaras, geolocalización) a obligaciones laborales, garantizando la privacidad.

**Provisión de herramientas y condiciones de trabajo**

- Provisión de equipos y herramientas necesarios para el desempeño de las tareas en teletrabajo.

- Garantía de condiciones seguras y saludables en el lugar de teletrabajo, incluyendo medidas ergonómicas y prevención de riesgos psicosociales.

**Gestión de tiempo y equilibrio entre vida laboral y personal**

- Establecimiento de límites claros para la jornada laboral, garantizando tiempos de descanso y vacaciones.

- Derecho a la desconexión laboral fuera del horario de trabajo, asegurando que el empleador no imponga cargas laborales fuera del tiempo acordado.

**Voluntariedad y flexibilidad del teletrabajo**

- Teletrabajo como acuerdo voluntario entre las partes, con la posibilidad de ser reversible sin que esto implique sanciones para el trabajador.

- Formalización del teletrabajo mediante contratos o adendas que regulen su implementación.

Estos criterios deben ser tenidos en cuenta en la regulación nacionales y/o comunitaria de los países y en especial en los programas de *compliance* en efecto para que estos efectivamente fortalezcan la reputación de las empresas, mejoren la satisfacción de los empleados y contribuya al desarrollo social, fin mismo de estos programas.

## 2. *Compliance* Laboral y el teletrabajo

En el contexto empresarial actual, el *compliance* laboral ha cobrado una relevancia sin precedentes concepto que es importante entender para el buen funcionamiento de las empresas y fomentar un entorno laboral justo y equitativo.

En este nuevo paradigma laboral de movilidad y flexibilidad, las organizaciones deben establecer políticas que respeten los derechos laborales y promuevan el *compliance* como un pilar de sostenibilidad y responsabilidad social, mejorando su reputación global.

### 2.1. Contexto del teletrabajo

El **teletrabajo** es una modalidad laboral en la que los empleados realizan sus funciones desde un lugar distinto a las instalaciones físicas de la empresa, utilizando principalmente tecnologías de la información para comunicarse y cumplir con sus responsabilidades (OIT, 2021).

El término "teletrabajo" fue introducido en la década de 1970 por Jack Nilles, un ingeniero de la NASA, quien lo definió como una modalidad en la que los empleados trabajan desde lugares alternativos, usando tecnologías para mantenerse conectados con la empresa y reducir desplazamientos, así mismo, **Kurland y Bailey** define el trabajo remoto o teletrabajo como "la capacidad de realizar tareas laborales en un sitio distinto al lugar de trabajo habitual, aprovechando las tecnologías de la información y la comunicación" (Kurland, 1999; Nilles, 1994)

En "The Future of Remote Work," Adam Ozimek (2020) explica que, aunque el cambio hacia el teletrabajo ha sido gradual, la COVID-19 forzó un ensayo masivo e inesperado, demostrando su viabilidad y transformando profundamente las operaciones empresariales y las relaciones laborales (Ozimek, 2020)

Solo basta con observar el informe del Banco Interamericano de Desarrollo muestra que el teletrabajo en América Latina y el Caribe pasó del 3% en 2019 a entre el 10% y el 35% durante la pandemia, esperándose que esta tendencia continúe, ya que las empresas exploran esquemas híbridos y adaptan nuevas normalidades, (Banco Interamericano de Desarrollo, 2022) lo cual evidencia la gran adopción que esta modalidad de trabajo tuvo y ha tenido en el tiempo.

Es de notar que el teletrabajo plantea desafíos y oportunidades para la regulación laboral, requiriendo que las empresas cumplan con las normativas tanto del país de operación como del país del trabajador, lo cual impulsa el desarrollo de programas de *compliance laboral* para asegurar el respeto de los derechos de los teletrabajadores, garantizando su seguridad social y derechos humanos.

## 2.2. Compliance laboral

Para definir el término *compliance* laboral es pertinente analizar primero como surge el *compliance* como concepto, su importancia hasta llegar a discutir sobre su adopción en prácticas laborales empresariales.

### 2.2.1. Origen y concepto de compliance

El término *compliance* no es nuevo, surgió para que las empresas gestionen el volumen de normativas y demandas de los stakeholders, evitando prácticas fraudulentas y riesgos de incumplimiento promoviendo la función social de la empresa mediante ética, integridad y buenas prácticas corporativas (Remacha, 2016).

Es por ello por lo que el desarrollo del *compliance* se ha convertido en un proceso multidimensional que implica adherirse a normas, regulaciones y estándares éticos en contextos legales y organizacionales, promoviendo la internalización de normas legales, éticas, económicas y sociales en los procesos empresariales, influenciado por factores como las estructuras organizacionales y la gestión de regulaciones internacionales (Downs, G. W., Roche, D. M., & Barsoom, P. N., 1996; Anand, Ashforth, & Joshi 2004; Chung, 2014)

El *compliance* es un elemento inherente al derecho, ya que facilita el cumplimiento de su finalidad al garantizar tanto normas objetivas como derechos subjetivos (Arias, 2021) sin que sea exclusivamente normativo, pues también implica la cooperación entre actores de la empresa y busca estabilidad en entornos donde el costo y el conocimiento son fundamentales (Downs, G. W., Roche, D. M., & Barsoom, P. N., 1996; Chung, 2014)

Es de anotar que este concepto como fenómeno teórico- normativo surge en respuesta a las crecientes necesidades de garantizar que las empresas operen de manera ética y legal, dado que desde los años ochentas, el cumplimiento normativo ha ganado relevancia en las relaciones económicas, especialmente a raíz de escándalos financieros y la crisis económica global de 2008 (Ruiz Rengifo, 2023).

### 2.2.2. Compliance, ética empresarial y responsabilidad social empresarial (RSE)

Como se anotó con anterioridad *compliance* tiene como objetivo principal evitar sanciones legales, en la que además se promueva una cultura de cumplimiento ético que se integre en toda la organización, acompañado de una verdadera cultura organizacional que fomente la ética y la integridad (Remacha, 2016)

Por ello, la ética empresarial juega un papel fundamental en este proceso, ya que establece los principios que guían el comportamiento correcto más allá de lo legalmente exigido, permitiendo que los empleados actúen de manera responsable, para evitar sanciones, así como, para buscar siempre lo mejor para la empresa y sus partes interesadas (stakeholders) (Remacha, 2016)

Por ello, el *compliance* más allá de ser un sistema de control empresarial contra la corrupción, fomenta una cultura de cumplimiento dentro de la organización, así como promueve una aplicación pragmática y constante en las actividades diarias de la empresa,

garantizando el compromiso colectivo de luchar contra prácticas corruptas y asegurar el respeto de los derechos humanos y los valores democráticos fundamentales (Ruiz Rengifo, 2023).

Dado esto, la ética en los negocios no es una moda, sino una tendencia mundial que ha llevado a muchas corporaciones al éxito, a decir verdad, hoy por hoy existen menos tolerancia con irregularidades éticas dentro de las organizaciones (Ruiz Rengifo, 2023) siendo el *Compliance* una fuente de buenas prácticas y cumplimientos en las empresas, encontrándose intrínsecamente relacionado con la Responsabilidad Social Empresarial.

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE), es un concepto que está dirigido a que las corporaciones realicen acciones que vaya más allá de la norma y busquen fomentar un beneficio social, excediendo los intereses propios de la empresa, además que también implica el objetivo de evitar causar daño a su grupo de interés, entre ellos los trabajadores, así como procurar que de presentarse daños dicha empresa se rectifique y se resarzan, no solo porque la ley lo dispone, sino bajo el amparo de lo que es correcto para la sociedad (Siege, 2001; Campbell, 2007)

Y esto dado que RSE según lo expuesto en el Libro Verde de la Comisión de las Comunidades Europeas, es una concepto que parte de la voluntariedad de las empresas en el objetivo de lograr contribuir a una sociedad mejor y un medio ambiente más limpio (Ballesteros Sánchez, 2020; Comisión de las Comunidades Europeas, 2001)

La RSE entonces se refiere al enfoque que tienen las empresas hacia la gestión de sus impactos sociales, ambientales y económicos, la cual según Lindgreen y Swaen, implica que las organizaciones busquen maximizar sus beneficios económicos considerando además su responsabilidad hacia la sociedad y el medio ambiente, enfoque integral que se ha vuelto crucial en el entorno empresarial actual, donde los consumidores y otras partes interesadas esperan que las empresas actúen de manera ética y responsable (Lindgreen, 2010).

Es por ello que el *compliance* se ha convertido en un componente integral de la RSE, ya que asegura que las empresas operen dentro de los límites de la legalidad y actúen de manera ética, promoviendo la obligación de adoptar políticas, tomar decisiones o actuar de manera que beneficien los objetivos y valores de la sociedad en su conjunto, permitiendo a las organizaciones adoptar prácticas que no solo cumplen con las regulaciones, sino que también se alinean con los principios de RSE, responsabilidad hacia los interesados, ética y transparencia, sostenibilidad, voluntariedad, mejora continua e inversión en la comunidad. (Lindgreen, 2010; Remacha, 2016; Sanclemente-Téllez, 2017)

El *compliance* fundamentado en principios legales y éticos, es clave para promover una cultura de integridad en las empresas, pues a través de políticas y controles, previene violaciones legales y asegura el cumplimiento de normas y estándares, respondiendo a influencias de agencias reguladoras y expectativas de clientes, empleados, accionistas y socios, lo cual impacta positivamente en la imagen, reputación y resultados financieros de la organización. (Sanclemente-Arciniegas, 2020; Haugh, 2017 ; Nielsen, 2008)

Es decir, que el programa de Compliance busca que las acciones y decisiones corporativas se alineen con los valores de la sostenibilidad empresarial, promuevan la justicia social y el

desarrollo sostenible fomentando prácticas que aseguren la viabilidad a largo plazo de la organización.

### **2.2.3. Surgimiento del concepto *compliance* laboral y su importancia con la empresa**

Ahora bien, el término *compliance*, que inicialmente se asoció principalmente con el ámbito del derecho penal y regulatorio, ha evolucionado y se ha trasladado a diversos escenarios empresariales y sociales en donde se tiene cumplimiento normativo no solo para evitar sanciones legales, sino también para asegurar la sostenibilidad y la reputación corporativa en un entorno empresarial cada vez más globalizado y competitivo.

Hoy en día, el *compliance* abarca múltiples áreas en respuesta a la creciente demanda de transparencia, ética y responsabilidad en la gestión corporativa, no se limita a evitar sanciones, sino que impulsa el cumplimiento ético en todos los niveles de la empresa, generando confianza interna y externa, de lo cual surge la idea del *compliance* laboral (Suyón Cuadros, 2019)

El *compliance* laboral es una extensión del concepto general de cumplimiento normativo, pero enfocado en el ámbito de las relaciones laborales, (entendiendo los trabajadores como stakeholders), teniendo por objetivo garantizar que las empresas cumplan con las leyes laborales, respeten los derechos de los trabajadores, promuevan un entorno laboral justo y equitativo (Yinyin Cao, 2023) e incluso se impliquen en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible vinculándose con ello a la protección de los derechos humanos desde la empresa.

Este a diferencia del *compliance* general, que puede abarcar múltiples áreas, el *compliance* laboral se concentra específicamente en la legislación relacionada con los derechos de los empleados, como salarios, estabilidad, horas de trabajo, prestaciones, beneficios, condiciones de seguridad y salud y no discriminación, trayendo consigo grandes beneficios a las empresas tales como, mejora del clima laboral, fortalecimiento de su legitimidad social, mejora de la imagen corporativa, reducción de costos y riesgos, y la obtención de ventajas competitivas (Ballesteros Sánchez, 2020)

Por ello podemos establecer que el *compliance* laboral no solo busca evitar sanciones, sino también mejorar la sostenibilidad empresarial, fomentando lealtad y productividad en los trabajadores, reduciendo riesgos de litigios y problemas laborales, y fortaleciendo la reputación en el mercado global.

El *compliance* laboral entonces busca dotar a las organizaciones empresariales de programas específicos que fijen normas jurídicas que permitan prevenir, detectar y gestionar los riesgos derivados del incumplimiento por parte de la empresa como empleador, además de desarrollar una cultura de cumplimiento dentro de la organización (Asociación Española, 2020) viendo entonces el *compliance* laboral desde un enfoque integral como una mecanismo para fomentar la creación de un ambiente de trabajo basado en la transparencia, la integridad y la prevención de conductas indebidas, consolidando un entorno de confianza tanto interno como externo.

Dicha función permite el desarrollo de una cultura de cumplimiento que busca efectivizar y garantizar derechos laborales, intrínsecamente ligados a los derechos humanos, tanto desde

el sector empresarial como desde el ámbito estatal como supervisor, facilitando la implementación de políticas públicas para el cumplimiento normativo en derechos laborales, y refuerza la garantía jurisdiccional de derechos fundamentales (Garat, 2018).

Es así como el *compliance* laboral resulta ser una herramienta clave en el sector empresarial dado que permite la garantía y respeto de normas laborales la protección de los derechos de los trabajadores y la creación de un entorno laboral justo y equitativo, dando bases no solo pares su respecto desde un ámbito sancionatorio sino también permitiéndole a la empresa contribuir en la promoción de la sostenibilidad a través de la reputación corporativa.

### 2.3. Regulación del Compliance Laboral

En el contexto empresarial actual, el *compliance* laboral ha cobrado una relevancia sin precedentes, a medida que las organizaciones se globalizan y adoptan modelos de trabajo más flexibles, como el teletrabajo y con ello la necesidad de un marco de *compliance* robusto se vuelve aún más apremiante (Banco Interamericano de Desarrollo, 2022).

El *compliance*, y por supuesto sus derivado *compliance* laboral, es un elemento propio del derecho que guarda relación con el resultado final y necesario del derecho mismo, la eficacia de la norma y su cumplimiento, sin que se trate de una actividad coercitiva del estado o de una acción jurisdiccional, si no que el mismo parte del convencionalismo que busca a través de la voluntad del empleador el cumplimiento de las normas y la autogestión, armonizando paradigmas propios del derecho, el iuspositivismos, desde el cumplimiento normativo y el ius naturalismo cuando el cumplimiento trasciende más allá de mero cumplimiento formal (Rojas Arias, 2020).

Es por ello, por lo que dicha regulación que parte del cumplimiento de las normas existentes y la voluntariedad de las empresas se fundamenta en la interacción de diversos instrumentos normativos de *hard law* y *soft law*, siendo importante comprender la diferencia entre estas.

Respecto al *hard law* se trata de aquellas normas vinculantes que incluye leyes, reglamentos y tratados que son precisos en su redacción y cuya interpretación o ejecución puede ser delegada a una autoridad externa, como un tribunal o una corte definen claramente lo que está permitido o prohibido, y el incumplimiento conlleva sanciones o consecuencias legales, ofreciendo certeza y previsibilidad, dado que sus disposiciones son aplicables de manera obligatoria (Abbott KW, 2000; Cominetti, 2016)

Por otro lado, el *soft law* abarca aquellas normas o directrices que, si bien pueden influir en la conducta de los actores involucrados, no tienen carácter jurídicamente vinculante, pues tienden a ser más flexibles y abstractas, utilizando un lenguaje general y abierto a la interpretación de las partes implicadas (Abbott KW, 2000).

El *soft law* se caracteriza por promover conductas esperadas sin imponer sanciones estrictas en caso de incumplimiento tal como la creación de códigos de conducta, guías corporativas y estándares voluntarios que buscan orientar a las organizaciones sin obligarlas legalmente a cumplir con ellos, sino complementándola.

Es por ello, que se entiende que el *soft law* no debe definirse como lo contrario al *hard law* sino que el mismo se trata de la transformación la norma social en norma jurídica, un acto

de transformación y consagración que culmina el proceso de creación de lo jurídico (Alarcón García, 2010) en donde desde la interacción de particulares se establecen conductas esperadas sin imponer sanciones estrictas en caso de incumplimiento sino que las mismas se regulan a través de otro tipo de situaciones sancionables como la pérdida de reputación entre otras.

Esta distinción entre *hard law* y *soft law* es especialmente relevante en el ámbito del **compliance**, dado que puede estar regido tanto por *hard law* (normas al interior de los países), como leyes de obligatorio cumplimiento que sancionan el incumplimiento, como por *soft law*, a través de directrices voluntarias que las empresas adoptan de forma proactiva para mejorar su reputación y funcionamiento.

Por lo que los códigos de conducta adoptados por organizaciones son un ejemplo claro de *soft law*, ya que establecen principios éticos y normas de comportamiento esperadas de los empleados, fomentando una cultura organizacional que respete la diversidad y combata la discriminación y el acoso laboral (Pedrero, 2021).

Además, las guías y recomendaciones emitidas por entidades como la OIT<sup>15</sup>, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)<sup>16</sup> y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas<sup>17</sup> brindan directrices sobre prácticas laborales responsables que abarcan temas de trabajo digno, responsabilidad social corporativa y sostenibilidad en el ámbito laboral, actuando como un marco de referencia que, aunque no es obligatorio, puede influir positivamente en las políticas de compliance de las empresas (Pedrero, 2021).

La relación entre *hard law* y *soft law* es dinámica y complementaria, dado que mientras que el *hard law* establece obligaciones claras y sanciones en caso de incumplimiento, el *soft law* promueve la adopción de buenas prácticas y estándares éticos que pueden contribuir a un entorno laboral más justo y responsable razón por la que desde el derecho laboral las empresas deben ser proactivas en la integración de ambos enfoques en sus políticas de compliance, para asegurar así un cumplimiento efectivo y sostenible de las normas laborales.

### 2.3. Compliance laboral y teletrabajo

En el contexto del teletrabajo, el compliance laboral adquiere una relevancia particular, dado que las dinámicas laborales han cambiado y se han vuelto más complejas planteando este modelo de trabajo nuevos desafíos y oportunidades para la implementación de políticas de compliance que aseguren la protección de los derechos de los trabajadores, teniendo que estos adaptarse a las características específicas de esta modalidad.

Uno de los principales postulados del compliance laboral en el teletrabajo es adaptarse a las normativas existentes, asegurando los derechos de los trabajadores sin importar el lugar de trabajo, lo cual implica cumplir con leyes laborales generales y abordar aspectos específicos del trabajo a distancia, como la regulación del tiempo, el derecho a la

<sup>15</sup> Recomendaciones, notas consultivas y guías OIT sobre los derechos laborales

<sup>16</sup> Por ejemplo, guía de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable del 2018 emitida por la OCDE entre otras

<sup>17</sup> Como los Principios laborales del Pacto Mundial. Guía para empresas del 2010, entre otras

desconexión y la seguridad en el hogar, es por ello que el compliance laboral debe ser dinámico, permitiendo que las empresas ajusten sus políticas según el entorno laboral, preservando siempre las garantías mínimas de los trabajadores. (Junco, 2024)

Resulta por ello, ser esencial la transparencia y la comunicación para el éxito del compliance en el teletrabajo, deben por ello las empresas establecer canales de comunicación efectivos que permitan a los trabajadores acceder a información clara sobre sus derechos y deberes (Hermógenes Montalvo Aguilera, 2020), así como sobre las políticas de la empresa, pese a que no existe presencialidad y se observe una interacción física limitada.

La responsabilidad social empresarial también juega un papel fundamental en la adaptación del compliance laboral al teletrabajo, pues deben las empresas reconocer su papel en la creación de un entorno laboral justo y equitativo, que respete los derechos de todos los trabajadores, incluidos aquellos que laboran de manera remota, lo cual implica garantizar el acceso a herramientas y recursos que permitan a los empleados desempeñar sus funciones de manera efectiva y mantener un equilibrio saludable entre su vida personal y profesional (Rodríguez Ayuso, 2020).

El compliance laboral en el contexto del teletrabajo también requiere un enfoque en la capacitación y la sensibilización dado que las empresas deben ofrecer programas de formación que equipen a sus empleados con el conocimiento necesario sobre sus derechos laborales y las políticas de la organización, así como fomentar habilidades que les permitan gestionar de manera efectiva su tiempo y su carga de trabajo en un entorno remoto. Contribuyendo a la protección de los derechos laborales y al fortalecimiento de la productividad y el compromiso de los trabajadores (Abad Anguera de Sojo, 2021).

Es con todo esto que el compliance laboral permite efectivizar los derechos laborales de los trabajadores presenciales y remotos, combinando una perspectiva positivista, que se enfoca en el cumplimiento y las sanciones derivadas, y una perspectiva iusnaturalista, que impulsa a las empresas a ver el cumplimiento no solo como una obligación legal, sino como un compromiso ético con el derecho laboral, contribuyendo así a la sociedad y a la garantía de los derechos humano.

### **3. Comparación de obligaciones Laborales en compliance entre Colombia y la Unión Europea**

En este capítulo, se realizará una comparación de las distintas obligaciones empresariales laborales que deben incorporarse en los programas de compliance laboral de las empresas de Colombia y la Unión Europea en el contexto del teletrabajo.

Partiendo de la determinación previa de cuáles son las obligaciones empresariales en relación con los derechos laborales mínimos internacionales establecidos por la OIT (como se abordó en el primer objetivo), y tras analizar el concepto teórico-normativo de compliance laboral y su relevancia en el contexto del teletrabajo (según el segundo objetivo), este apartado se enfocará en identificar similitudes y diferencias entre ambos

marcos legales y con ello comprender cómo las empresas en Colombia y la Unión Europea están obligadas a adaptar sus programas de compliance laboral para garantizar el cumplimiento de las normativas laborales vigentes, especialmente en escenarios de teletrabajo y cuando este trasciende fronteras nacionales.

### **3.1. Enfoque Metodológico del Derecho Comparado**

Este capítulo se desarrollará mediante el método comparativo, un enfoque riguroso que examina similitudes y diferencias entre sistemas jurídicos, en este caso, el colombiano y el de la Unión Europea. Según la metodología del derecho comparado, no basta con enumerar diferencias normativas; es necesario analizar cómo responden a las particularidades culturales, económicas y sociales de cada región, identificando elementos funcionalmente equivalentes que puedan adaptarse al otro sistema (Mancera Cota, 2008).

El proceso de comparación se realizará mediante una micro comparación de las obligaciones empresariales laborales en programas de compliance, analizando derechos laborales mínimos internacionales, la responsabilidad del empleador en la protección de teletrabajadores y los mecanismos de supervisión y control

#### **3.1.1. Pertinencia de la Comparación entre Colombia y la Unión Europea en Materia de Compliance Laboral**

La presente comparación entre Colombia y la Unión Europea (UE) en cuanto a las obligaciones empresariales laborales y su inclusión en los programas de compliance laboral resulta especialmente relevante debido a los profundos lazos históricos, culturales, sociales y económicos que unen a ambas regiones, dado que Colombia ha sido uno de los países latinoamericanos con una relación más estrecha con la UE, gracias a un diálogo político, comercial y de cooperación que abarca tanto asuntos bilaterales como regionales y multilaterales (Diplomatic service of the European Union, 2021).

Además, Colombia participa activamente en el marco CELAC-UE<sup>18</sup>, fortaleciendo los lazos con Europa en temas de cooperación regional permitiendo que los valores y estándares europeos sirvan como referencia en la formulación de políticas públicas colombianas.

Es de anotar que, desde el ámbito normativo, la Unión Europea se ha consolidado como un referente global en la configuración de estándares regulatorios, particularmente en el área de derechos laborales, debido a que la armonización de normas laborales entre los Estados miembros de la UE ha demostrado ser eficaz para la protección de los trabajadores (Rueda Rodríguez, 2021), ejemplo de ello incluyen los marcos de protección de Salud y Seguridad en el Trabajo<sup>19</sup>, que han inspirado reformas en múltiples países, incluyendo Colombia.

<sup>18</sup> El CELAC-UE es un espacio de diálogo y cooperación entre la Comunidad de Estados Latinoamericanos y Caribeños (CELAC) y la Unión Europea (UE), creado para fortalecer sus vínculos políticos, económicos y sociales

<sup>19</sup> Directiva sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (1989), que impone obligaciones a los empleadores para evaluar riesgos y prevenir accidentes. Países de América Latina han adoptado marcos similares, reconociendo la importancia de la prevención en materia de salud laboral.

Así mismo, ha adoptado algunas normativas europeas, como la Ley 1581 de 2012 sobre protección de datos, inspirada en la Directiva Europea, demostrando que las políticas de la UE son compatibles y enriquecedoras para el marco colombiano, alineando al país con estándares internacionales. La experiencia de la UE en regulaciones transnacionales, como los Principios de UNIDROIT y el Marco Común de Referencia (Pampillo Balaño, 2021), ha sido fundamental para promover el compliance en Colombia, favoreciendo la responsabilidad social y la sostenibilidad, lo cual mejora la competitividad y facilita la integración en mercados globales (Rojas bejarano, 2014).

Por ende, realizar esta comparación permitirá identificar mejores prácticas al analizar las normativas laborales de ambas regiones, lo que puede servir de base para que las empresas colombianas fortalezcan sus programas de cumplimiento laboral, incorporando estrategias efectivas que garanticen una gestión más eficiente y responsable de sus teletrabajadores.

### **3.1.2. Descripción de los Marcos Regulatorios del teletrabajo en Colombia y la Unión Europea**

Con el propósito de entender cómo cada sistema aborda los desafíos normativos en un entorno globalizado se analizarán los marcos regulatorios de Colombia y la Unión Europea en materia de teletrabajo, en ambos territorios se ha desarrollado regulaciones específicas para responder a la creciente digitalización del trabajo, garantizando los derechos laborales y fomentando la responsabilidad empresarial. A continuación, se desarrollará el marco jurídico que dichos territorios han establecido en el marco del teletrabajo.

### **3.2. Unión Europea**

La UE surgió tras la Segunda Guerra Mundial para fomentar la cooperación económica entre seis países y fue formalmente constituida en 1993 mediante el Tratado de la Unión Europea (Rueda Rodríguez A. E., 2021), tratado que se creó con la misión de promover una unión política y económica basada en valores como la dignidad, la democracia, la igualdad y los derechos humanos (UE, 1993).

La UE se rige por un sistema de democracia representativa a través de siete instituciones principales (Parlamento Europeo, Consejo Europeo, Consejo de la UE, Comisión Europea, Tribunal de Justicia de la UE, Tribunal de Cuentas y Banco Central Europeo) que aseguran la integración y el equilibrio entre políticas nacionales y comunitarias, respetando la soberanía de los Estados.

- **Derecho Comunitario Primario:** Fundado en tratados como el Tratado de la Unión Europea y el Tratado de Funcionamiento de la UE, que son vinculantes para Estados y ciudadanos (Rueda Rodríguez A. E., 2021).
- **Derecho Derivado:** Deriva de la actividad legislativa de las instituciones de la UE e incluye reglamentos, directivas, decisiones, recomendaciones y dictámenes. (Rueda Rodríguez A. E., 2021).

Por ello, establece un marco normativo supranacional que armoniza las normas en sus Estados miembros, permitiendo que estos adapten y complementen las disposiciones según sus necesidades (Ramos, 2013).

Las normativas de la UE fijan estándares mínimos que los países pueden superar, ajustándolos a su contexto social, económico y cultural, primando las directivas europeas a su legislación nacional, asegurando la implementación de las políticas laborales de la UE, incluyendo aquellas relacionadas con el teletrabajo y trabajo remoto, que han servido de referente global. (Ramos, 2013).

### *3.2.1. Regulación del teletrabajo en Europa*

La regulación del teletrabajo en Europa ha sido un proceso evolutivo que refleja la creciente importancia de esta modalidad de trabajo y la diversidad de enfoques en los distintos países miembros de la Unión Europea.

Es de anotar que el teletrabajo en la Unión Europea está regulado por una serie de normas comunitarias que, aunque no fueron diseñadas exclusivamente para esta modalidad laboral, establecen principios fundamentales que se aplican de manera directa o indirecta para proteger los derechos de los teletrabajadores.

El punto de partida para esta regulación se trató de un acuerdo voluntario: el **Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (AMET)** de 2002, el cual surge en el marco de la negociación de diversos interlocutores sociales europeos, sentando a través de este instrumento las bases para definir aspectos clave del teletrabajo, como la voluntariedad, la igualdad de trato, la protección de la privacidad, la provisión de equipos por parte del empleador y la seguridad en el trabajo (Sierra Benítez, 2011).

Aunque el AMET fue pionero al reconocer los derechos de los teletrabajadores, su naturaleza no vinculante limitó su impacto en las normas nacionales de los Estados miembros, dado a la falta de una directiva específica sobre teletrabajo que obligará vinculantemente a la adopción de dichas políticas (López Vara, 2021), por lo cual dicha situación permitió que los países adoptaran enfoques diferentes, dependiendo de sus realidades laborales y acuerdos colectivos de cada región.

Algunos países aprovecharon el marco flexible del AMET para integrar el teletrabajo en sus legislaciones laborales, mientras que otros lo dejaron a discreción de los acuerdos entre empleadores y trabajadores, sin una regulación directa.

Francia fue pionera en la incorporación del teletrabajo a su normativa laboral, al incluirlo en su Código del Trabajo en 2005, en consonancia con el AMET, añadiendo posteriormente el derecho a la desconexión en el 2017 el cual permitió proteger a los trabajadores de la sobrecarga laboral fuera del horario de trabajo (Ávila Villarroel, 2023).

Por su parte, España adoptó una regulación específica con Decreto-Ley 28 de Trabajo a Distancia de 2020, el cual pese a ser después de más de 10 años del AMET, este amplió y

detalló los derechos y obligaciones de los teletrabajadores, incluyendo la obligatoriedad de acuerdos por escrito y la compensación de gastos, en línea con los principios del AMET (López Ahumada, 2021).

En Italia, inicialmente, dejó el teletrabajo en manos de acuerdos colectivos, pero en 2017 promulgó la Ley n° 81 del 2017 sobre el Trabajo Ágil, que formalizó el teletrabajo y reguló aspectos como la seguridad laboral y el derecho a la desconexión (Fernández Sánchez, 2020).

Por otro lado, países como Alemania, aunque practicaban ampliamente el teletrabajo, no integraron formalmente su regulación en el código laboral hasta 2020, cuando la pandemia de COVID-19 subrayó la necesidad de normas más claras, antes de esto, las condiciones del teletrabajo dependían en gran medida de acuerdos entre empleadores y empleados (Cal, 2013).

En los Países Bajos, inicialmente no se implementó una legislación específica sobre el teletrabajo, confiando en acuerdos individuales o colectivos, sin embargo el teletrabajo ha sido una práctica aceptada y bien desarrollada mediante esos acuerdos, la cual es garantizada a través de Ley de condiciones de trabajo de 1998 (Arbeidsomstandighedenwet) que establece la obligación general de respetar las condiciones de trabajo de los empleados (Van het Kaar, 2008); finalmente, en países como Suecia, el teletrabajo no ha sido regulado específicamente por la legislación laboral, este opera bajo la convencionalidad en la que las partes establecen las condiciones propias de esa modalidad de trabajo, teniendo en cuenta el marco general de las leyes laborales (Pérez Campos, 2019)

Siendo todos estos casos prueba de que pese al AMET, debido a su falta de efecto vinculante, las garantías y condiciones del teletrabajo son distintas en cada estado, surgiendo cada una de ellas en el ejercicio soberano de cada estado europeo.

Sin embargo, se puede observar que a lo largo del tiempo la Unión Europea ha introducido otras normativas que, aunque no específicas sobre teletrabajo, abordan cuestiones relevantes para esta modalidad, tal como el **Pilar Europeo de Derechos Sociales**, aprobado en 2017, uno de los desarrollos más importante, dado que reafirma principios clave, como el derecho a un salario justo, la igualdad de trato y la seguridad en el lugar de trabajo (CASADO CASADO, 2019), aunque no incluye disposiciones específicas sobre teletrabajo, subraya la necesidad de garantizar condiciones justas y equilibrio entre la vida laboral y personal para todos los trabajadores, sin importar su modalidad.

Así mismo, El **Reglamento General de Protección de Datos (GDPR, 2016/679)** desempeña un rol clave en la protección de los derechos de los teletrabajadores en la UE al establecer lineamientos estrictos para resguardar la privacidad y datos personales, lineamiento que son aplicable en todas las modalidades de trabajo (Parlamento Europeo, 2016).

La **Directiva sobre Condiciones Laborales Transparentes y Previsibles (2019/1152/UE)** también es fundamental en el contexto del teletrabajo, dado que la misma garantiza que los trabajadores en la UE, (incluidos los teletrabajadores), tengan información sobre los derechos mínimos aplicables a todos los trabajadores de la Unión que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral, así como acceso a información clara y transparente sobre sus condiciones laborales, lo que ayuda a asegurar que los teletrabajadores conozcan sus derechos y obligaciones (Parlamento Europeo, 2019)

Además, la **Directiva sobre la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar (2019/1158/UE)** refuerza la flexibilidad laboral en la Unión Europea al establecer el derecho de los trabajadores con responsabilidades de cuidado a solicitar condiciones de trabajo adaptadas a sus necesidades, buscando facilitar la conciliación entre el trabajo y las responsabilidades familiares, promoviendo entornos laborales más inclusivos y equitativos para quienes tienen personas dependientes a su cargo (Parlamento Europeo, 2019).

Respecto al teletrabajo, esta directiva es especialmente importante, ya que establece el derecho de los trabajadores de organizar su horario y trabajar desde casa, si bien la directiva no se refiere específicamente al teletrabajo, conforme a la aplicación de esta los empleados pueden atender sus responsabilidades familiares sin comprometer su desempeño laboral, mejorando su bienestar, reduciendo el estrés y aumentando su satisfacción y productividad en el trabajo (Parlamento Europeo, 2019).

La regulación continuó su adaptación con el **Reglamento 593/2008 (Roma I)**, que estableció las **normas para determinar la ley aplicable en contratos laborales internacionales** dentro de la UE resultando particularmente importante para el teletrabajo transfronterizo, ya que establece que, por lo general, se aplicará la ley del país donde el trabajador realiza habitualmente su trabajo, a menos que ambas partes acuerden otra legislación que respete los derechos básicos del trabajador (Parlamento Europeo, 2008).

En el contexto del teletrabajo cuando se desarrolla de forma transfronteriza, esta normativa resulta especialmente relevante, ya que protege a los teletrabajadores que residen en un país distinto al de su empleador o que trabajan en varios países, asegurando que estos teletrabajadores puedan beneficiarse de las protecciones laborales locales, evitando posibles abusos y garantizando sus derechos.

Con el tiempo, el enfoque europeo hacia teletrabajo transnacional recibió una atención específica en el **Acuerdo Marco de 2023 para la Aplicación del artículo 16 del Reglamento 883/2004**, una respuesta a la creciente movilidad laboral impulsada por la digitalización estableciendo la posibilidad de que los teletrabajadores que realicen entre el 25% y el 50% de su trabajo en su país de residencia puedan acogerse a la **seguridad social de su país de residencia**, incluso cuando su empleador esté en otro Estado miembro, reduciendo con ello las complejidades administrativas y brindando a los teletrabajadores transnacionales la certeza de estar cubiertos por la seguridad social en su lugar de residencia, abordando las dificultades que surgen cuando los trabajadores laboran para empresas en distintos países (García de Cortázar, 2024).

Como se observa, son muchos los cambios normativos que han surgido en el marco de la Unión europea entorno al trabajo remoto y teletrabajo, por ello para describir aún más la forma en que dichas normas conforman un sistema regulatorio integral sobre ello, a continuación, se presenta una tabla descriptiva, teniendo en cuenta como categoría de análisis los derechos laborales mínimos dictados por la OIT.

Tabla 2. Comparativo entre normas regulatorias del Teletrabajo y trabajo remoto en la UE

	<b>Pilar Europeo de Derechos Sociales 2017 (general)</b>	<b>Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo 2002</b>	<b>Directiva (UE) 2019/1152 y Reglamento general de Protección de datos RGD 679/2016</b>	<b>Directiva sobre la conciliación de la vida laboral 1158/2019 y Reglamento 593 del 2008</b>	<b>Acuerdo Marco de teletrabajo Transnacional Relativo a la aplicación del apartado 1 del artículo 16 del Reglamento (CE) N.º 883/2004</b>
<b>Igualdad de trato, Protección de derechos laborales fundamentales, sindicales y de protección social</b>	La directiva garantiza igualdad de oportunidades para todos los trabajadores, independientemente del tipo de contrato o modalidad, y asegura que los derechos laborales sean universales. Protege la autonomía en la negociación colectiva, garantiza salarios justos y el derecho a una protección social adecuada.	El acuerdo asegura que los teletrabajadores tengan los mismos derechos colectivos y condiciones de empleo que los trabajadores presenciales, con beneficios iguales garantizados por la legislación y convenios colectivos aplicables	La directiva establece que los trabajadores deben recibir por escrito sus condiciones laborales al inicio del empleo y asegura su acceso efectivo a la protección de sus derechos, incluyendo medidas contra despidos injustificados por ejercer esos derechos <b>(Directiva (UE) 2019/1152 /)</b>		Dispones sobre la igualdad de trato de todas las personas que trabajen en el territorio de un Estado miembro

**Protección de la privacidad y derechos personales**

En dicha normalidad se establece que las personas con responsabilidades asistenciales tienen derecho a los permisos adecuados, a unas condiciones de trabajo flexibles y a servicios de asistencia

Además, se establece que los trabajadores tienen derecho a la protección de sus datos personales en el contexto del empleo.

Se dispone que el empresario es responsable de tomar las medidas que se imponen, especialmente en lo que se refiere a software, para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por el teletrabajador para fines profesionales. Se establece que el empresario respeta la vida privada del teletrabajador.

Si se instala un sistema de vigilancia, éste debe ser proporcional al objetivo perseguido e introducido

La directiva permite que el Derecho de los Estados miembros o convenios colectivos regulen el tratamiento de datos personales de los trabajadores en el ámbito laboral, especificando las condiciones para su tratamiento con fines de contratación, ejecución del contrato, organización del trabajo, igualdad, seguridad laboral, salud, y en el ejercicio de derechos y prestaciones relacionadas con el empleo, incluso al finalizar la relación laboral

**Directiva general de Protección de datos 679/2016**

**Provisión de herramientas y condiciones de trabajo seguras**

Según dicho Piar los trabajadores de los Estados Miembros tienen derecho a un entorno de trabajo adaptado a sus necesidades profesionales y que les permita prolongar su participación en el mercado laboral

en dicho acuerdo se dijo que el empresario en los Estados Miembros está encargado de facilitar, instalar y mantener los equipamientos necesarios para el teletrabajo regular, salvo si el teletrabajador utiliza su propio equipo.

Además, se menciona que el empresario es responsable de la protección de la salud y de la seguridad profesionales del teletrabajador

Cuando se trate de trabajo transfronterizo debe, establecerse normas de protección de Accidentes y enfermedad Laboral que recojan la situación de las personas que residan o se encuentren en un Estado miembro distinto del Estado miembro competente.

**Gestión de tiempo, desconexión laboral y equilibrio entre vida laboral y personal**

Según dicha disposición Los padres y las personas con responsabilidades asistenciales tienen derecho a los permisos laborales adecuados, así como al acceso a unas condiciones de trabajo flexibles y a servicios de asistencia.

En dicha disposición se establece que el empresario debe respetar la vida privada del teletrabajador

En esta directiva se expone sobre la protección y flexibilidad que deben tener los trabajadores progenitores o cuidadores la conciliación de la vida familiar y profesional (licencias, permisos, protección de

<b>Voluntariedad y flexibilidad del teletrabajo</b>	Se establece que la legislación y los convenios colectivos en los estados miembros tiene validez	Además de expresa que el teletrabajo es voluntario para el trabajador y el empresario afectados.	remuneración) disposiciones aplicables a todos los trabajadores
	además que, deberá garantizarse la flexibilidad necesaria en el trabajo para que los empresarios puedan adaptarse con rapidez a los cambios en el contexto económico.	Adicionalmente se menciona que este es reversible por acuerdo individual o colectivo. La reversibilidad puede implicar una vuelta al trabajo en los locales de la empresa a demanda del trabajador o del empresario	Si bien no se refiere al teletrabajo, este dispone las reglas de las leyes aplicables en contratos de trabajo cuando estos se realicen de forma transfronteriza (acuerdo o lugar de ejecución)

Fuente: Elaboración propia

En conjunto, estas normas comunitarias proporcionan un marco integral que protege a los teletrabajadores en la UE, desarrollando una base sólida para asegurar que el teletrabajo se realice en condiciones justas y seguras, que protejan tanto la integridad física y mental de los trabajadores como sus derechos de privacidad y equidad laboral reflejando un enfoque de equilibrio, adaptabilidad y respeto hacia los derechos de los trabajadores, permitiendo que el teletrabajo en la UE sea una modalidad de trabajo flexible y sostenible en el contexto actual de la economía digital.

Como se mencionó anteriormente, estas normas comunitarias han sido adoptadas por cada país europeo según sus directrices normativas y políticas, en países como España, Francia,

Alemania e Italia han destacado por implementar estas regulaciones en sus legislaciones internas, garantizando derechos laborales sólidos sin depender de exigencias judiciales, esto dado que son países que se caracterizan por tener como estrategia que las reglamentaciones se materialicen como políticas estatales, protegiendo a los trabajadores de forma preventiva y promoviendo el bienestar laboral en el teletrabajo (López Daza, 2012).

Es importante tener en cuenta las normas que regulan el teletrabajo en España, Italia, Francia y Alemania, para analizar de forma integral el teletrabajo en esa región del mundo, veamos.

Tabla 3. Comparativo de normas que regulan aspectos de teletrabajo en España Italia Francia Alemania

Categoría	España	Italia	Francia	Alemania
<b>Igualdad de Trato y Protección de Derechos Laborales</b>	<b>Ley 10/2021</b> , Art. 4: Igualdad de condiciones y derechos sindicales para teletrabajadores.	<b>Ley 81/2017</b> , Art. 18: Igualdad de condiciones y acceso a protección social y sindical para teletrabajadores.	<b>Código de Trabajo</b> , Arts. L1222-9 y L1222-11: Igualdad de condiciones y acceso a derechos sindicales.	<b>Ley de Protección Laboral (Arbeitsschutzgesetz)</b> y <b>Ley de Trabajo Temporal (AÜG)</b> : Igualdad en derechos laborales y de protección social aplicable a teletrabajo.
<b>Protección de la Privacidad y Derechos Personales</b>	<b>Ley Orgánica 3/2018 y GDPR (Reglamento 2016/679)</b> : Protección exhaustiva de datos, limitación del monitoreo y protección de privacidad en teletrabajo.	<b>Código de Privacidad (D.L. 196/2003) y GDPR</b> : Protección y control de datos personales en el teletrabajo.	<b>GDPR y Código de Trabajo</b> , Arts. L1222-4 y L1222-10: Protección de datos y limitación de la supervisión del teletrabajador.	<b>Ley Federal de Protección de Datos (BDSG) y GDPR</b> : Regulación del monitoreo y protección exhaustiva de datos personales con consentimiento del trabajador.
<b>Provisión de Herramientas y Condiciones de Trabajo Seguras</b>	<b>Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995) y Real Decreto 488/1997</b> : Obligación de proporcionar	<b>Ley 81/2017</b> , Art. 20 y <b>D.L. 81/2008</b> : Provisión de herramientas necesarias y condiciones de seguridad en teletrabajo.	<b>Código de Trabajo</b> , Art. L1222-10: El empleador debe proporcionar herramientas y asegurar condiciones	<b>Ley de Protección Laboral (Arbeitsschutzgesetz)</b> : Responsabilidad del empleador para asegurar un ambiente de trabajo seguro

	herramientas y evaluar la seguridad en teletrabajo.		seguras para teletrabajadores.	
<b>Gestión de Tiempo, Desconexión Laboral y Equilibrio Vida-Trabajo</b>	<b>Ley Orgánica 3/2018</b> , Art. 88: Regula desconexión laboral, impidiendo contacto fuera de horario laboral.	<b>Ley 81/2017</b> , Art. 18: Derecho a desconexión y marco para el equilibrio vida laboral-personal en teletrabajo.	<b>Código de Trabajo</b> , Art. L2242-17: Derecho a desconexión laboral para evitar contacto fuera del horario laboral.	<b>Ley de Protección Laboral (Arbeitsschutzgesetz)</b> : Asegura el tiempo de descanso y bienestar,  Sin un artículo específico sobre desconexión.
	<b>Ley 10 del 2021</b> Artículo 20. Protección de datos y seguridad de la información.			
<b>Voluntariedad y Flexibilidad del Teletrabajo</b>	<b>Ley 10/2021</b> , Art. 5: Teletrabajo voluntario y formalizado en contrato, sin imposición unilateral.	<b>Ley 81/2017</b> , Art. 18: Teletrabajo voluntario y permite flexibilidad en acuerdos entre empleador y trabajador.	<b>Código de Trabajo</b> , Art. L1222-9: Teletrabajo voluntario y sujeto a acuerdo entre empleador y trabajador.	<b>Ley de Protección Laboral</b> : Permite acuerdos individuales, aunque el teletrabajo no es un derecho explícito para los trabajadores

Fuente: Elaboración propia

El análisis de las normativas de teletrabajo en España, Italia, Francia y Alemania muestra un enfoque integral en la protección de derechos laborales, privacidad, seguridad y flexibilidad, que parte de las reglas comunitarias europeas como el AMET del 2002, buscando dichos Estados garantizan igualdad de trato y protección social para teletrabajadores, control estricto sobre la privacidad y datos personales bajo el GDPR, y la provisión de herramientas seguras por parte del empleador, modelos europeos que ofrecen una base sólida que podría servir de referencia para fortalecer la normativa en Colombia.

### 3.3. Colombia

En Colombia, la evolución del teletrabajo ha respondido a la necesidad de flexibilizar las relaciones laborales, adaptarse a los avances tecnológicos y equilibrar la vida personal y laboral, fortaleciéndose con la pandemia de COVID-19, que aceleró el trabajo a distancia.

La Ley 1221 de 2008 fue la primera en regular el teletrabajo en Colombia, definiéndolo como una modalidad donde los empleados trabajan fuera de las instalaciones del empleador mediante TIC. Esta ley buscaba promover la flexibilidad laboral, reducir costos operativos y fomentar la inclusión laboral de personas en situaciones vulnerables (Ley 1221, 2008), dicha ley fue una respuesta temprana a la digitalización del trabajo, con el objetivo de promover la flexibilidad laboral, reducir costos operativos y fomentar la inclusión laboral de personas en situación vulnerable (Mejía Vélez, 2023),

Esta ley establece como responsabilidad del empleador proporcionar los equipos tecnológicos necesarios o compensar a los empleados por su uso, protección y acceso a seguridad social y la protección de los derechos laborales de los teletrabajadores (Benjumea-Arias, 2016).

Posteriormente fue reglamentada a través del **Decreto 884 de 2012** el cual aclaró las obligaciones del empleador respecto a proporcionar los equipos necesarios, proteger los datos, garantizar condiciones de trabajo seguras y ergonómicas e implementar políticas de seguridad informática para proteger la información del trabajador y de la empresa. (Decreto 884, 2012), pero faltando abordar desafíos relacionados con la desconexión laboral y la gestión del tiempo de los teletrabajadores (Guzmán Iarrarte, 2021).

Posteriormente, la pandemia de COVID-19 en 2020 aceleró el teletrabajo y destacó la necesidad de regular el descanso de los trabajadores, lo que llevó a la Ley 2191 de 2021, que introduce el derecho a la desconexión laboral para empleados presenciales y remotos, prohibiendo a los empleadores exigir respuestas fuera del horario laboral salvo en casos urgentes o excepcionales, promoviendo una cultura que valore el equilibrio entre la vida laboral y personal. (Ley 2191, 2021).

Por ello, dado que el teletrabajo tuvo inconvenientes en su aplicación en dicha contingencia, el legislador decidió actualizar y ampliar la regulación de trabajo a distancia regulando el trabajo remoto en la Ley 2121 de 2021, introduciendo esta alternativa como una modalidad laboral independiente, distinta del teletrabajo (Ávila-Moreno, 2021).

A diferencia del teletrabajo, que permite combinar días de trabajo presencial y remoto, el trabajo remoto se realiza completamente a distancia, sin ninguna interacción física entre empleador y empleado durante la relación laboral. Este tipo de trabajo garantiza a los empleados remotos los mismos derechos que a los trabajadores presenciales, incluyendo el acceso a la seguridad social y la protección laboral. (Ley 2121, 2021).

Seguidamente, el Decreto 555 de 2022 complementa la Ley 2121 de 2021 al establecer regulaciones adicionales para el trabajo remoto en Colombia, protegiendo los derechos de los trabajadores remotos y definiendo obligaciones para los empleadores en seguridad, salud, desconexión laboral, supervisión adecuada, garantía de un lugar de trabajo seguro, realizar evaluaciones de riesgos y adoptar medidas para proteger la salud física y mental del trabajador.

Posteriormente, el Decreto 1227 de 2022 modificó y añadió artículos al Decreto 1072 de 2015, ampliando la regulación del teletrabajo en Colombia e introduciendo aclaraciones sobre el contrato de teletrabajo, provisión de equipos, seguridad y salud en el trabajo (SST) y supervisión.

Dado el crecimiento de normas sobre trabajo remoto y teletrabajo en Colombia, a continuación, se presenta una tabla descriptiva que analiza estas disposiciones en función de los derechos laborales mínimos establecidos por la OIT.

Tabla 4. Comparativo entre normas regulatorias del Teletrabajo y trabajo remoto en Colombia

Categoría	Teletrabajo		Trabajo remoto	
	Ley 1221 del 2008	Decreto 1227 del 2022	Ley 2121 del 2021	Decreto 555 del 2022
<b>Igualdad de trato, Protección de derechos laborales fundamentales, sindicales y de protección social</b>	Promueve la igualdad de trato entre teletrabajadores y presenciales (Artículo 6.6)	Exige igualdad en términos de remuneración y oportunidades (Artículo 2.2.1.5.18).	Garantiza la no discriminación y la igualdad de trato en trabajo remoto (artículo 4)	Exige acciones para proteger la igualdad de trato y la privacidad. ( artículo 2.2.1.6.6.4.)
	El salario no puede ser inferior al de un trabajador presencial (Artículo 6.2)	Establece igualdad en remuneración, capacitación y oportunidades para teletrabajadores y presenciales. Permite acuerdos de compensación por uso de equipos propios. (artículos 2.2.1.5.20 y 2.2.1.5.21).	Prohíbe la discriminación salarial entre trabajadores remotos y presenciales, así como dispone igualdad respecto al pago de extras y festivos. (Artículo 4, 14)	Permite que empleador y trabajador acuerden el auxilio mensual para internet y energía, con un mínimo fijado. (Artículo 2.2.1.6.6.9)
	Garantiza la afiliación al sistema de seguridad social y caja de compensación (Artículo 6.3)	Obliga la afiliación y la adaptación de evaluación de riesgos para teletrabajo. (Artículos 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9)	Los trabajadores remotos tienen los mismos derechos laborales, sindicales y de seguridad social que los presenciales. Los aportes a la seguridad social se regirán por las normas vigentes	

			del Sistema General de Seguridad Social (Artículos 4 y 19).	
	Derecho a afiliarse a sindicatos y participar en actividades (Artículo 6.6)	Garantiza igualdad de derechos sindicales con trabajadores presenciales. (artículo 2.2.1.5.18)	Reconoce garantías sindicales y de seguridad social. (artículo 4)	No establece disposiciones sobre derechos sindicales.
	El teletrabajador debe estar afiliado al sistema de riesgos laborales (Artículo 6.3)	Exige que la ARL adapte sus evaluaciones de riesgos. (Artículos 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9)	Requiere que las ARL ofrezcan programas de prevención y rehabilitación para trabajadores remotos. (artículo 20)	Detalla la responsabilidad de las ARL en capacitación para riesgos laborales. (Artículo 2.2.1.6.6.4.)
<b>Protección de la vida privada y datos personales</b>	El empleador debe respetar la privacidad del teletrabajador (Artículo 6.5)	Resalta la protección de la dignidad humana, intimidad y privacidad del trabajador (Artículo 2.2.1.5.8.)	El empleador debe respetar la privacidad y garantizar la protección de datos del trabajador remoto (Artículo 17)	Empleador requiere acciones para proteger la dignidad, privacidad e igualdad de los trabajadores remotos (Artículo 2.2.1.6.6.4.)
	No menciona específicamente la protección de datos, aunque está cubierta en el artículo 23 del Constitución política de Colombia	El empleador debe informar al teletrabajador sobre las restricciones de uso de los equipos y programas informáticos y legislación de protección de datos y propiedad intelectual. ( artículo 2.2.1.5.10)	El empleador debe respetar la privacidad y garantizar la protección de datos del trabajador remoto (Artículo 17)	Se rige por la Ley 1581 de 2012 para protección de datos
<b>Equipos, Herramientas y condiciones seguras de trabajo</b>	El empleador debe proporcionar y mantener los equipos para el	el empleador debe proporcionar las herramientas necesarias y el trabajador debe	Establece que el empleador debe suministrar los equipos, y permite que se utilicen	El empleador y el trabajador pueden acordar una compensación

	<p>teletrabajo (Artículo 7)</p>	<p>cuidarlas adecuadamente (Artículo 2.2.1.5.3).</p> <p>El trabajador puede usar sus propios equipos si cumplen con los requisitos del empleador, quien no puede exigir equipos adicionales no acordados (Artículo 2.2.1.5.19).</p> <p>Empleador y trabajador pueden acordar un auxilio mensual para cubrir costos de internet, telefonía y energía (Artículo 2.2.1.5.20 y Artículo 2.2.1.5.21.)</p>	<p>equipos propios del trabajador bajo acuerdo.</p> <p>(artículo 10)</p>	<p>mensual por el uso de equipos propios del trabajador. El empleador debe proporcionar equipos necesarios y seguros, junto con formación sobre riesgos y medidas de protección (Artículos 2.2.1.6.6.10, 2.2.1.6.6.3 y 2.2.1.6.6.4).</p>
	<p>El empleador debe incluir al teletrabajador en el sistema de salud ocupacional (Artículo 6.3)</p>	<p>Incluye adaptaciones de evaluación de riesgos y capacitación en salud mental. (2.2.1.5.9).</p>	<p>El contrato de trabajo remoto permite al trabajador prestar sus servicios desde cualquier lugar acordado con el empleador y aprobado por la Administradora de Riesgos Laborales, garantizando así los requisitos de seguridad y salud en el trabajo. El trabajador debe contar con conexión a internet y promover el autocuidado (Artículo 4)</p>	<p>Incluye el puesto de trabajo remoto en los programas de salud y seguridad (Artículo 2.2.1.6.6.4.)</p>

<b>Descanso y Desconexión laboral</b>	Debe garantizarse el derecho a un tiempo adecuado de descanso (Artículo 6.6)	Debe garantizarse el respeto al descanso efectivo del trabajador (Artículo 2.2.1.5.17).	Establece los mismos derechos laborales para trabajadores remotos entre estos los descansos (artículo 4)	9. Garantizar el derecho a la desconexión laboral en el que se incluye el respeto al descanso (artículo 2.2.1.6.6.4. )
	No se menciona explícitamente el derecho a la desconexión laboral en la ley	Garantiza el derecho a desconexión en línea con la Ley 2191 de 2022. (Artículo 2.2.1.5.17)	Controla el cumplimiento de funciones respetando la desconexión laboral (artículo 17)	Derecho a la desconexión para proteger la salud mental según la Ley 2191 de 2022. (Artículo 2.2.1.6.6.4.)
<b>Acuerdo y Reversibilidad</b>	Derecho a solicitar retorno a la modalidad presencial (Artículo 10)	Derecho a reversibilidad y obligación de garantizar un espacio físico para el retorno. (Artículo 2.2.1.5.16)	No permite la reversibilidad en contratos de trabajo remoto	no se establece nada al respecto
<b>Concepto de Teletrabajo y modalidades</b>	El teletrabajo es una modalidad de organización laboral que permite trabajar desde fuera del local del empleador (Artículo 2)	Permite acordar modelos híbridos con días de presencialidad y teletrabajo (Artículo 2.2.1.5.22.)	Define el trabajo remoto como modalidad completamente a distancia (artículo 1)	no se establece nada al respecto

Fuente: Elaboración propia

Como se puede observar el marco regulatorio de Colombia ha ido evolucionando para adaptarse a las nuevas realidades del teletrabajo o trabajo remoto, consolidando mecanismos que permiten a los empleadores ofrecer esta modalidad laboral mientras se garantiza que los trabajadores gocen de los mismos derechos y protecciones que en un entorno presencial.

Dicho desarrollo ha estado alineado con las tendencias internacionales, en especial las de la Unión Europea, que también ha avanzado en la regulación del teletrabajo, aunque con enfoques y herramientas normativas distintas.

### 3.4. Análisis Comparativo de las Obligaciones Empresariales

Realizando el estudio comparativo desde los criterios fundamentales que deben respetar en el teletrabajo conforme a lo establecido en la OIT, tales como: Igualdad de trato, protección de derechos laborales fundamentales, sindicales y de protección social; Protección de la vida privada y datos personales; Equipos, Herramientas y condiciones seguras de trabajo; Descanso y Desconexión laboral y Acuerdo y Reversibilidad, se puede observar lo siguiente:

#### ***A. Igualdad de trato, protección de derechos laborales fundamentales, sindicales y de protección social***

Tanto la normativa de la Unión Europea y sus países miembros como la colombiana reconocen la igualdad de trato entre los teletrabajadores y los empleados presenciales, las normas en ambos sistemas garantiza que los derechos laborales fundamentales, incluyendo el derecho a la protección sindical y social, se apliquen de manera equitativa, enfoque que permite asegurar que los teletrabajadores no se vean perjudicados en sus condiciones laborales por el simple hecho de desempeñar sus funciones de forma remota.

No obstante, existen diferencias en cómo se implementan y supervisan estos derechos, dado que, en la Unión Europea, la igualdad de trato está respaldada por Acuerdos, directivas y reglamentos que establecen normas uniformes aplicables en todos los Estados miembros, la cual garantiza la igualdad de condiciones y permite una mayor vigilancia sobre el cumplimiento de los derechos sindicales y la protección social, independientemente de la ubicación del trabajador.

En contraste con la normativa colombiana, que, aunque también garantiza la igualdad de trato, permite a los empleadores y trabajadores acordar ciertos aspectos de las condiciones laborales, como la Provisión de Herramientas de Trabajo (Ley 1221 de 2008, Artículo 7) lo que otorga flexibilidad que puede resultar en menos uniformidad, la cual puede generar una aplicación inconsistente de los derechos, dependiendo de los acuerdos individuales y de la interpretación de cada empleador.

#### ***B. Protección de la vida privada y Datos Personales***

La protección de la privacidad y de los derechos personales es otro aspecto clave en ambos sistemas, dado que tanto la Unión Europea como Colombia reconocen la importancia de limitar la vigilancia excesiva y de proteger la privacidad del hogar en el contexto del teletrabajo, sin embargo, el enfoque y la especificidad de la regulación difieren considerablemente.

La Unión Europea, a través del Reglamento General de Protección de Datos (GDPR), establece normas detalladas sobre la recolección y tratamiento de datos personales, exigiendo que los empleadores obtengan el consentimiento explícito del trabajador para manejar sus datos personales, garantizando la privacidad del teletrabajador y limitando el monitoreo al mínimo necesario.

En Colombia, si bien la Ley 2121 del 2021 regula el trabajo remoto disponiendo que los controles que puede ejercer el empleador están limitados al respeto la intimidad y privacidad del trabajador, puede no ser suficiente solo su enunciación, como incluso se realiza en la Ley 1221 del 2008 y el Decreto 1227 del 2022 que regulan el teletrabajo en Colombia, pues sería importante referirse específica y claramente al límite en ese poder de control, que cuente con medidas de seguridad de datos robustas, algo que en Colombia aún no está completamente desarrollado.

### ***C. Equipos, herramientas y condiciones seguras de trabajo***

Ambos sistemas imponen a los empleadores la obligación de proporcionar un entorno laboral seguro para los teletrabajadores, así como las herramientas necesarias para que puedan desempeñar sus funciones adecuadamente desde sus hogares, lo cual refuerza la responsabilidad del empleador de minimizar los riesgos laborales, aunque las normativas presentan algunas diferencias en el grado de control y supervisión sobre estas condiciones, esta resultan ser muy similares respecto a la protección.

En ambas regulaciones, la seguridad y salud en el teletrabajo está regulada de forma estricta, requiriendo que los empleadores realicen evaluaciones de riesgos en el lugar de trabajo remoto y se aseguren de que los trabajadores dispongan de las herramientas necesarias para un entorno seguro, la normativa europea resulta ser uniforme y busca proteger de manera homogénea a todos los trabajadores remotos en la región mientras que en Colombia, aunque la normativa también requiere que el empleador asuma la responsabilidad sobre la los teletrabajadores hace falta una claridad que le de uniformidad a dicha protección.

### ***D. Descanso y Desconexión laboral***

La gestión del tiempo y el derecho a la desconexión laboral son conceptos ampliamente aceptados en la Unión Europea y en Colombia, dado que en ambos sistemas se reconocen que el teletrabajador debe tener la oportunidad de separar su tiempo de trabajo y su tiempo personal, evitando así el riesgo de agotamiento por una extensión de la jornada laboral.

En la Unión Europea, el derecho a la desconexión se aplica de manera estricta para proteger los tiempos de descanso y la salud mental del teletrabajador prohibiendo a los empleadores contactar a los trabajadores fuera de su horario laboral, salvo en casos excepcionales, promoviendo así un equilibrio claro entre la vida laboral y la personal.

En Colombia, aunque también se reconoce el derecho a la desconexión, este derecho permite mayor flexibilidad en cuanto a los acuerdos individuales entre empleadores y trabajadores quienes pueden establecer sus propios límites en el uso de dispositivos y el tiempo de desconexión, lo cual puede adaptarse mejor a las necesidades de ciertas industrias, pero también corre el riesgo de que algunos trabajadores enfrenten expectativas de disponibilidad constante.

Es de anotar que, el derecho a la desconexión laboral en Colombia fue introducido recientemente con la Ley 2191 de 2022, la cual se establece que los trabajadores no están obligados a atender asuntos laborales fuera de su horario de trabajo, norma que, aunque es un paso en la dirección correcta, su implementación es todavía incipiente, debido a la falta

de control estatal y la adopción como verdadera política por parte de los empleadores (Monroy Caicedo, 2024).

### ***E. Voluntariedad y Flexibilidad del Teletrabajo***

El principio de voluntariedad en el teletrabajo es fundamental para proteger los derechos de los teletrabajadores, por un lado en la Unión Europea, el Acuerdo Marco sobre Teletrabajo establece que el teletrabajo debe ser acordado mutuamente entre el empleador y el trabajador, y que ninguna de las partes puede ser forzada a cambiar la modalidad de trabajo sin su consentimiento, fomentándose además la flexibilidad laboral a través de la Directiva 2019/1158/UE la cual permite la conciliación entre la vida laboral y familiar.

Por otra parte, en Colombia tanto la Ley 1221 de 2008 como la Ley 2121 de 2021 también señalan que el teletrabajo debe ser voluntario y acordado por ambas partes, pero teniendo en cuenta que la flexibilidad laboral en Colombia no está tan desarrollada como en Europa, especialmente en lo que respecta a la conciliación entre la vida laboral y familiar, pues aunque la normativa colombiana permite el teletrabajo y el trabajo remoto, el marco normativo en la UE es más amplio y promueve un enfoque integral hacia la flexibilidad laboral, donde los empleados tienen más opciones para ajustar sus horarios y modalidades de trabajo según sus necesidades personales, sin perder de vista que, en la práctica, puede darse que algún empleador en Colombia imponga el teletrabajo en el ejercicio de la subordinación, sin acuerdos explícitos, algo menos común en la UE debido a la supervisión y regulación más estrictas.

Además es importante tener en cuenta que la UE ha implementado un enfoque preventivo y proactivo en la protección laboral mediante marcos como el AMET y el Pilar Europeo de Derechos Sociales de 2017, que garantizan un entorno inclusivo y sostenible, teniendo además este sistema comunitario organismos de protección, como la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Autoridades de Protección de Datos (DPA), la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) y la Autoridad Laboral Europea (ELA), los cuales en contraste con son las efectivos

En Colombia, se observa que ha adoptado un enfoque más reactivo ante el teletrabajo el cual ha tenido su evolución impulsado por la pandemia, un ordenamiento que enfrentan desafíos de implementación y supervisión, siendo sistemas de fiscalización que depende de las Inspecciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo, limitadas a funciones sancionatorias o conciliatorias, dejando a los trabajadores con la justicia ordinaria, que suele ser lenta (Ramírez Bustamante, 2021)

Mientras que la UE ha desarrollado un sistema riguroso con mecanismos de supervisión y sanciones, en Colombia el reto es implementar las normativas de forma efectiva reto que puede encontrar apoyo en los Programas de *compliance laboral* los cuales serían clave para que las empresas adopten estas normativas y protejan los derechos laborales, generando además una ventaja estratégica en términos de Responsabilidad Social Empresarial.

### **3.5. Programa de Compliance como herramienta para el mejoramiento de la implementación del teletrabajo en Colombia**

En el contexto del teletrabajo en Colombia, el Compliance laboral se presenta como una herramienta clave para mejorar la efectividad de las garantías laborales, abordando retos específicos como la protección de datos, la seguridad en el entorno remoto y el derecho a la desconexión, dado que este se basa en prácticas y principios (no vinculantes pero efectivas) que permiten a las empresas cumplir con normativas laborales, estableciendo un entorno de trabajo justo y seguro, promoviendo un marco de trabajo ético y responsable que refuerza la seguridad y bienestar de los empleados.

Por ello, la flexibilidad normativa de las normas del Teletrabajo (*que no se puede negar puede verse como una situación problemática frente a la igualdad*) resulta ser una ventaja desde el Compliance, pues ello permite a las empresas adaptar sus programas de cumplimiento laboral a las particularidades de cada relación laboral.

La flexibilidad en Colombia permite construir e implementar programas de cumplimiento laboral que integren medidas de la OIT respecto al teletrabajo y aprovechen la experiencia y regulación de la Unión Europea permitiendo a los empleadores esta adaptabilidad incorporar políticas de soft law alineadas con las mejores prácticas internacionales, como la Europea), ajustadas a las necesidades locales, lo que promueve una cultura de cumplimiento que refuerza la protección laboral y ética, asegurando que se cumplan los estándares fundamentales.

Si bien en Colombia los programas de cumplimiento están empezando a recorrer un camino, resulta ser un ejemplo importante implementar programas de Compliance Laboral que resulten ser un componente crucial en la reducción de riesgos, estrategia empresarial y a su vez permitan proteger garantías laborales (Cortés Gómez, 2024).

### **3.5.1. Recomendación de Programas de Compliance Laboral en contexto del teletrabajo en Colombia desde la comparación**

Finalmente, de acuerdo con lo analizado desde lo dicho por la OIT, las normas comunitarias de la Unión Europea y las normas colombianas se puede de ello extraer una serie de consideraciones importantes que deben tenerse en cuenta al momento de darse el programa de *Compliance* laboral en el contexto del teletrabajo el cual deberá recoger los siguientes tópicos:

1. **Protección de vida personal y datos Personales:** Al no contar con una regulación tan detallada como el GDPR, los programas de Compliance en Colombia pueden integrar políticas internas inspiradas en el estándar europeo, lo cual incluye medidas para proteger la privacidad de los teletrabajadores, promoviendo una relación de confianza entre empresa y el trabajador.

Así mismo, respecto a la vida personal es importante que a través de los programas de Compliance laboral los empleadores integren en lo posible la forma en la que se realizará el control y supervisión del trabajo sin afectar la intimidad ni la vida personal de trabajador.

2. **Derecho a la Desconexión Laboral:** Aunque el derecho a la desconexión está reconocido, su implementación depende de cada empleador, a través de la política de desconexión laboral, por ello los programas de *Compliance* deben establecer

políticas que aseguren la desconexión laboral, respetando los tiempos de descanso de los teletrabajadores y promoviendo un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, además que establezca mecanismos que queja, trámite, procedimientos y sanciones en caso de enfrentarse a su vulneración por parte del empleador o compañeros de trabajo.

3. **Herramientas de trabajo y Condiciones de Trabajo Seguras:** En dicho plan de cumplimiento debe establecerse junto con el sistema de seguridad y salud en el trabajo las responsabilidades del empleador de proporcionar un entorno seguro y las obligaciones del trabajador realizándose en lo posible evaluaciones periódicas y programas de autocuidado y ergonomía, buscando con ello asegura que los teletrabajadores tengan las condiciones necesarias para realizar su labor, promoviendo su salud y bienestar.

Así mismo ayudaría mucho que en el sistema de monitoreo en Compliance ayudaría a verificar que los teletrabajadores cuenten con las condiciones necesarias para desarrollar su labor sin riesgos

4. **Formalización de Acuerdos de Teletrabajo:** La claridad en los términos del teletrabajo permite establecer expectativas y responsabilidades. Los programas de Compliance pueden incluir la formalización de estos acuerdos, asegurando que el teletrabajo se realice bajo condiciones justas y respetuosas para ambas partes. adoptar prácticas europeas que promuevan un enfoque flexible en los programas de Compliance, manteniendo el teletrabajo como una opción voluntaria. La implementación de acuerdos claros en Compliance permitiría que los trabajadores adapten sus horarios y modalidades de trabajo, asegurando que esta modalidad se mantenga alineada con sus necesidades personales.

A través de estos enfoques, el Compliance laboral no solo garantiza el cumplimiento de las normativas de teletrabajo, sino que también refuerza el compromiso de la empresa con la RSE, beneficiando tanto a los empleados como a la organización en su conjunto.

## Conclusiones

Este estudio concluye que, según la OIT, las empresas en teletrabajo deben garantizar igualdad de trato, no discriminación, libertad sindical, condiciones de salud y seguridad, privacidad, provisión de herramientas, derecho a la desconexión y equilibrio entre vida laboral y personal, las cuales al ser integradas en programas de *compliance* laboral asegura condiciones dignas y mejora la reputación corporativa, promoviendo sostenibilidad y responsabilidad social.

Esto debido a que el *compliance* laboral actúa como un marco ético crucial, especialmente en teletrabajo, que puede ser un medio para proteger derechos laborales, fortalecer la sostenibilidad empresarial y evitar sanciones.

Realizando la comparación entre Colombia y la Unión Europea esta revela que, ambos sistemas normativos tiene muchos puntos de encuentro respecto a la protección de las

garantías establecidas por la OIT, ambos sistemas aseguran la protección de derechos laborales en el teletrabajo.

En términos de **igualdad de trato y protección de derechos laborales fundamentales**, tanto Colombia como la Unión Europea comparten el compromiso de garantizar condiciones equitativas entre trabajadores presenciales y teletrabajadores. En la Unión Europea, este principio está respaldado por un sistema transnacional sólido que armoniza las políticas entre los Estados miembros. En contraste, Colombia basa su protección en el Bloque de Constitucionalidad, adoptando los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). No obstante, aunque ambos contextos reflejan una intención similar, es evidente que la Unión Europea cuenta con mecanismos más integrales y articulados dado que al interior de los países miembros se desarrolla aún más los derechos.

Por otra parte, en el ámbito de la **protección de la privacidad y los derechos personales**, las diferencias son más marcadas. Mientras que Colombia presenta una normativa general que aborda la "privacidad del trabajador", esta puede dar lugar a interpretaciones subjetivas y vacíos regulatorios. En cambio, la Unión Europea, a través del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD), establece un marco legal amplio y específico que protege la información personal de los teletrabajadores, complementado por directrices internas en países como España. Esta brecha normativa pone de manifiesto la necesidad de que Colombia adopte lineamientos más claros y específicos.

En cuanto a la **provisión de herramientas y condiciones de trabajo seguras**, ambos contextos coinciden en la importancia de garantizar ambientes de trabajo adecuados; la Unión Europea se destaca por ofrecer mayor claridad en la seguridad social de los teletrabajadores transfronterizos, un aspecto que refuerza la protección laboral en escenarios internacionales.

La **gestión del tiempo, la desconexión laboral y el equilibrio entre vida laboral y personal** representan otro ámbito de divergencia, en Colombia ha avanzado en la implementación de políticas específicas, como la flexibilidad convencional y el derecho a la desconexión laboral. Sin embargo, la Unión Europea carece de una regulación homogénea, dejando este tema a discreción de normativas nacionales, lo que genera desigualdades entre sus Estados miembros.

Finalmente, la **voluntariedad y flexibilidad del teletrabajo** es un aspecto donde ambos contextos han avanzado de manera significativa. En Colombia, la reversibilidad del teletrabajo está regulada mediante acuerdos convencionales y reglas del derecho privado, mientras que en la Unión Europea este principio se encuentra consagrado en la Directiva 1158/2019, asegurando la adaptabilidad en función de las necesidades de las partes.

Es importante anotar que en Colombia el cumplimiento de muchas garantías laborales depende de interpretaciones empresariales debido a la flexibilidad normativa, el cual a través de la armonización de políticas en *compliance* laboral, inspiradas en estándares europeos, podría fortalecerse, promoviendo prácticas éticas, equidad, privacidad y seguridad en condiciones de teletrabajo.

## Referencias

- Global Labour Institute . (2012). Promoviendo el Convenio sobre el trabajo a domicilio (C177) de la OIT y los derechos de los trabajadores tercerizados.
- Abad Anguera de Sojo. (2021). El control empresarial del teletrabajo. *Repositorio Universidad de las comillas*.
- Abbott KW, S. D. (2000). Hard and soft law in international governance. *Int Organ* 54, 421–456.
- Alarcón García, G. (2010). El soft law y nuestro sistema de fuentes. *ratado sobre la Ley General Tributaria: Homenaje a Álvaro Rodríguez Bereijo*.
- Arias, J. C. (2021). Analisis sistémico para determinar la existencia del Compliance tributario en Colombia. *Revista Pensamiento Jurídico* N° 54, 83.
- Aros, J. (2022). *Guía Comparada sobre Compliance Laboral*. compliance legal latam.
- Arroyo Chacón, J. I. (2018). Los códigos de ética y los códigos de conducta en la promoción de la ética organizacional. *Revista Nacional De Administración*, <https://doi.org/10.22458/rna.v9i1.2104>, 87–103.
- Asociación Española. (2020). libro blanco sobre la función de compliance. *e* <https://www.asociacioncompliance.com/wpcontent/uploads/2017/08/Libro-Blanco-Compliance-ASCOM>.
- Ávila Villarroel, E. (2023). TELETRABAJO: REGULACIÓN NACIONAL Y PANORAMA INTERNACIONAL. *SERIE INFORME LEGISLATIVO 70 / ISSN 0717-1544*.
- Ávila-Moreno, D. M. (2021). TELETRABAJO Y TRABAJO REMOTO EN COLOMBIA. *Friedrich-Ebert-Stiftung*, 2-8.
- Ballester, I. (2020). Trabajo y derechos individuales . 11-27.
- Ballesteros Sánchez, J. (2020). Compliance' empresarial: la labor de empresa más allá de los bienes jurídico-penales. *Revista Derecho Penal y Criminología*, vol. 41, n.º 111, julio-diciembre de 2020, 13-60. DOI: <https://doi.org/10.18601/01210483.v41n111.02>.
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2 de junio de 2022). *Teletrabajo: qué es y cómo está cambiando el mundo laboral*. Obtenido de <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/teletrabajo-que-es-y-como-esta-cambiando-el-mundo-laboral/>
- Beltrán Brito, A. S. (2024). Identificación de riesgos laborales y elaboración de medidas de prevención para los trabajadores del área administrativa en una empresa de

telecomunicaciones. *Trabajo de grado Repositorio Institucional de la Universidad Politécnica Salesiana*.

- Benjumea-Arias, M. L.-E.-A. (2016). Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano: Resultados desde una revisión de literatura. *Revista CEA*, 2(4) [https://papers.ssrn.com/Sol3/Papers.Cfm?Abstract\\_Id=3519571](https://papers.ssrn.com/Sol3/Papers.Cfm?Abstract_Id=3519571), 59-73.
- Betancourt, R. B. (2010). Principios del derecho laboral en el sistema jurídico colombiano. *Criterio jurídico garantista*.
- Boshell, C. A. (05 de junio de 2020). *Compliance*. Obtenido de Criterios para la evaluación de programas de compliance: <https://www.compliance.com.co/criterios-para-la-evaluacion-de-programas-de-compliance/>
- Cal, L. (2013). Experiencias de teletrabajo en Europa y el punto de vista de los actores. *Director Oficina OIT para Italia y San Marino (Roma)*, 5-10.
- Campbell, J. L. (2007). Why would corporations behave in socially responsible ways? An institutional theory of corporate social responsibility. *Academy of Management Review*, 946-967.
- Cardona, D. E. (2024). Gobierno corporativo aplicado, un observatorio latinoamericano de buenas prácticas. *Trabajos De Grado Contaduría UdeA*, 9(1). Recuperado a partir de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/tgcontaduria/article/view/26657>.
- Carli, F. R. (2021). Tres pilares fundamentales para un “teletrabajo decente”: análisis desde la perspectiva uruguaya . *Cielo Laboral*.
- CASADO CASADO, L. (2019). El nuevo Pilar Europeo de Derechos Sociales: ¿hacia un fortalecimiento real de la dimensión social de la Unión Europea? *Revista de Investigações Constitucionais*, vol. 6, núm. 2,, 375-404.
- Cedillo, E. R. (2021). El trabajo digital como transición hacia los nuevos entornos laborales. *Revista de Economía y Administración*, vol. 2, núm. 43, 141-167.
- CEPAL. (2017). Las transformaciones tecnológicas y sus desafíos para el empleo, las relaciones laborales y la identificación de la demanda de cualificaciones . *Publicación de las Naciones Unidas*.
- Cominetti, M. (2016). Hard soft law or soft hard law? A content analysis of CSR guidelines typologized along hybrid legal status. *uwf* 24, 127–140 .
- Comisión de las Comunidades Europeas. (2001). Libro Verde . Form ent ar u n ma rco euro peo par a la res pon sa-bilidad social de las empresas. *Parlamento Europeo*, p. 4, disponible en [\[http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com\(2001\)366\\_es.pdf\]](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com(2001)366_es.pdf) (consulta: 27 de marzo de 2020).

- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2016). Derecho Humano al Trabajo y derechos humanos en el trabajo.
- Cortés Gómez, M. A. (2024). COMPLIANCE LABORAL EN COLOMBIA: MÁS ALLÁ DE LAS REGULACIONES. *Dialogos Punitivos*.
- De Lugo, B. (1994). El contrato individual del trabajo. 16-25.
- Decreto 884 , Por el cual se reglamenta el teletrabajo y se establecen las disposiciones para su implementación en Colombia (Gobierno Nacional 2012).
- Defensoría del Pueblo Colombia. (2023). Derechos Humanos Laborales. *centro de estudios de derechos humanos*.
- Diplomatic service of the European Union. (22 de Julio de 2021). *European External Action Service (EEAS)*. Obtenido de Relaciones con la Unión Europea: La Unión Europea y Colombia: [https://www.eeas.europa.eu/colombia/la-union-europea-y-colombia\\_es?s=160](https://www.eeas.europa.eu/colombia/la-union-europea-y-colombia_es?s=160)
- D'Udine, P. (2022). La Integración en la Economía Global como Vía de Crecimiento para Colombia en un mundo posterior al COVID-19. *Departamento Nacional de Planeación*, 1-10. Obtenido de [https://www.dnp.gov.co/LaEntidad\\_/misiones/mision-internacionalizacion/Documents/La\\_integracion\\_en\\_la\\_economia\\_global\\_como\\_via\\_de\\_crecimiento\\_para\\_Colombia\\_en\\_un\\_mundo\\_posterior\\_al\\_COVID\\_19.pdf](https://www.dnp.gov.co/LaEntidad_/misiones/mision-internacionalizacion/Documents/La_integracion_en_la_economia_global_como_via_de_crecimiento_para_Colombia_en_un_mundo_posterior_al_COVID_19.pdf)
- Elorza Guerrero, F. (2023). La directiva sobre condiciones laborales transparentes y previsibles y su transposición en España. *TEMAS LABORALES núm.168*, 67-102.
- ERIS., M. A. (2022). EL SOFT LAW EN LA ESTRUCTURA DE LAS FUENTES DEL DERECHO INTERNACIONAL. *UNIVERSIDAD FINIS TERRAE* , 22.
- Estudio de Comunicación, S.A. (2014). Nueva Comunicación Interna en la Empresa. *BIBLIOTECA AEDIPE DE RECURSOS HUMANOS*.
- Fernández Sánchez, S. (2020). RELACIONES LABORALES Y DERECHOS FUNDAMENTALES EN LA ERA DIGITAL. UNA VISIÓN DESDE EL DERECHO ITALIANO\*. *TEMAS LABORALES núm 155 Congreso Internacional "Derechos Fundamentales, trabajo subordinado y digitalización" Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, la Agencia Estatal de Investigación, FEDER* , 177-189 .
- Garat, M. (2018). El compliance de las empresas: un instrumento para el cumplimiento normativo y una garantía para los derechos fundamentales. *Revistas Unam*, 68 de <http://revistas.unam.mx/index.php/rfdm/article/view/65375>, 68.
- García de Cortázar, C. (2024). Teletrabajo transfronterizo y Seguridad Social: conexión problemática. *e-Revista Internacional de la Protección Social Vol. IX N° 1*, 17-25.

- German Agency for Technical Cooperation. (2004). Responsabilidad social corporativa en América Latina: una visión empresarial. *NU CEPAL. División de Desarrollo Sostenible y Asentamientos Humanos*.
- Guerrero Figueroa, G. (1999). Principios fundamentales del derecho del trabajo. *Leyer*, 31.
- Guzmán Iarrarte, I. (2021 ). Desconexión Digital Y Seguridad Y Salud En El Ámbito. *Universidad De La Costa. Trabajo de Grado*.
- H, K., ME, D., & T, K. (2000). Conceptual analysis of compliance. *Journal of Clinical Nursing (Wiley-Blackwell)*,.
- Haugh, T. (2017 ). Nudging corporate compliance. *American Business Law Journal*, 683-741 <https://doi.org/10.1111/ablj.12132>.
- Hermógenes Montalvo Aguilera. (27 de 11 de 2020). *world compliance association*. Obtenido de Compliance en el trabajo a distancia o teletrabajo: <https://www.worldcomplianceassociation.com/2827/articulo-compliance-en-el-trabajo-a-distancia-o-teletrabajo.html>
- Junco, J. A. (2024). Falencias normativas y principales desafíos empresariales del trabajo a distancia en Colombia . *Trabajo de grado para optar título de Magister en Derecho Laboral y Seguridad Social Universidad del Rosario*.
- Jürgen Weller. (2020). La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales. *CEPAL*.
- Kurland, N. B. (1999). Telework: The advantages and challenges of working remotely. *Sloan Management Review*, 52-64.
- Leitão, A. R. (2016). La Organización Internacional del Trabajo (OIT): esta es una señal de acción en diferentes contextos históricos. *Laboreal [En línea], Volumen 12 N°1* .
- Ley 1221 (Congreso de la Republica de Colombia Diario Oficial No. 47.068 de 16 de julio 2008).
- Ley 2121, Diario Oficial No. 51.833 (Congreso de la Republica de Colombia 2021).
- Ley 2191, Diario Oficial No. 52.240 de 6 de enero (Congreso de la Republica de colombia 2021).
- Lindgreen, A. &. (2010). Responsabilidad social corporativa. *Journal of Business Ethics*, 90(1) <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00277.x>, 1-16.
- López Ahumada, J. E. (2021). La ordenación española del trabajo a distancia y el teletrabajo: la extensión y normalización del modelo legal . *www.cielolaboral.com* , 1-7.
- López Daza, G. A. (2012). Los derechos sociales en Alemania, Italia, España y Francia. *Criterio Jurídico Santiago de CaliV. 12, No. 1 2012-1*, 11-45.

- López Fajardo, A. (2010). Elementos de derecho del trabajo. *Librería Ediciones del Profesional Ltda.*, 91.
- López Vara, M. (2021). Teletrabajo y tiempo de trabajo. *Trabajo de grado Universidad de Valladolid*, 7-15.
- Lucassen, J. (2021). "The Story of Work". 292.
- Mancera Cota, A. (2008). Consideraciones durante el proceso comparativo. *Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, 213-243.
- Marcone, J. (2005). Hobbes: entre el iusnaturalismo y el iuspositivismo. *Andamios vol.1 no.2*.
- Meglio, R. (2007). Desarrollo económico local y trabajo decente en América Latina: el papel de la OIT (Organización Internacional del Trabajo).
- Mejía Vélez, S. H. (2023). Teletrabajo: percepción en las empresas grandes y medianas del Quindío (Colombia). *Revista de Economía del Caribe*, 12-12.
- Monroy Caicedo, S. P. (2024). Desconexión Laboral: Perspectivas y Reflexiones sobre su Implementación en Colombia. Ley 2191 de 2022. *SIGNOS - Investigación En Sistemas De gestión*, 16(2), 274-292 .
- Montes, C. A. (2014). Control y evaluación organizacional . *Alfaomega*.
- Nebreda, C. G. (2024). Teletrabajo transfronterizo y Seguridad Social: conexión problemática. *e-Revista Internacional de la Protección Social Vol. IX N° 1 ISSN 2445-3269*.
- Nielsen, V. (2008). To what extent do third parties influence business compliance? *Journal of Law and Society*, 309-340 <https://doi.org/10.1111/j.1467-6478.2008.00440.x>.
- Nilles, J. M. (1994). Making telecommuting happen: A guide for telemanagers and telecommuters. *Van Nostrand Reinhold*.
- Ocio, A. R. (2021). Organizaciones y políticas supranacionales: una mirada desde la educación superior y la igualdad de género. *Revista Española de Educación Comparada | núm. 37 ISSN 2174-5382*, 281-298.
- OIT. (1930). Convenio No. 29 sobre el Trabajo Forzoso .
- OIT. (1948). Convenio No. 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación .
- OIT. (1949). Convenio No. 98 sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva .
- OIT. (1951). Convenio No. 100 sobre Igualdad de Remuneración .

- OIT. (1955). Recomendación 123 sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos,.
- OIT. (1957). Convenio No. 105 sobre la Abolición del Trabajo Forzoso .
- OIT. (1958). Convenio No. 111 sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación).
- OIT. (1965). Recomendación 123 protección del empleo de las mujeres con responsabilidades familiares.
- OIT. (1970). *Convenio No. 131 sobre el salario mínimo* .
- OIT. (1973). Convenio No. 138 sobre la Edad Mínima.
- OIT. (1981). Convenio 156 protección de trabajadores con responsabilidades familiares.
- OIT. (1981). *Convenio No. 155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores* .
- OIT. (1982). *Convenio No. 158 sobre la Terminación de la Relación de Trabajo* .
- OIT. (1994). Convenio 175 sobre el trabajo a tiempo parcial .
- OIT. (1996). Convenio sobre el trabajo a domicilio 177.
- OIT. (1999). Convenio No. 182 sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil .
- OIT. (2000). *Convenio No. 183 sobre la Protección de la Maternidad*.
- OIT. (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella .
- OIT. (2021). El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19).
- OIT. (2021). Lineamientos para la regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo . *Nota de la OIT*.
- OIT. (4 de SEPTIEMBRE de 2024). *NORMLEX OIT*. Obtenido de [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312322](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312322)
- Orellana, B. J. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Suma de Negocios Print version ISSN 2215-910X On-line version ISSN 2027-5692*.
- Organización Internacional del Trabajo. (1952). Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102).
- Ozimek, A. (2020). The future of remote work. *Upwork*.
- Páez, G. N. (2021). Modelo para la gestión de riesgos de compliance. *Informes De Investigación. IIATA.*, 6(6), <https://doi.org/10.35305/iata.v6i6.42>, 149-158.
- Páez, J. (2019). El rol del liderazgo en la implementación de programas de compliance. *Revista de Gestión Empresarial*, 12(2), , 55-72.

- Pampillo Baliño, J. P. (2021). Un panorama general del compliance nociones, orígenes, evolución e implantación. *Revista lex mercatoria* issn 2445-0936 doi: 10.21134/lex.vi17.1416, 37-51.
- Parlamento Europeo. (2008). Reglamento (CE) No 593/2008. *Diario Oficial de la Unión Europea*.
- Parlamento Europeo. (2016). Reglamento General de Protección de Datos (GDPR) [Reglamento (UE) 2016/679]. *Diario Oficial de la Unión Europea*, 1-88.
- Parlamento Europeo. (2019). Directiva sobre Condiciones Laborales Transparentes y Previsibles [Directiva (UE) 2019/1152]. *Diario Oficial de la Unión Europea*, 105-121.
- Parlamento Europeo. (2019). Directiva sobre la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar. *Diario Oficial de la Unión Europea*, L 188, 79-93.
- Pedrero, J. G. (2021). Desafíos futuros del compliance officer en materia laboral. En OIT, *Congreso Interuniversitario OIT sobre el futuro del trabajo*. Madrid: OIT.
- Pérez Campos, A. I. (2019). Teletrabajo y derecho a la desconexión digital. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho Del Empleo*, 52-60.
- Pró, G. B. (2014). SURGIMIENTO, EVOLUCIÓN Y CONSOLIDACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO. *Revista de derecho THEMIS* 65, 13-26.
- Ramírez Bustamante, N. (2021). Cumplimiento de la regulación y conflictividad laboral en Colombia. *Semillero de Investigación Trabajo y Derecho*, ISSN: 2745-1372.
- Ramírez, F. (2018). Obligaciones empresariales y derechos fundamentales de los trabajadores: Una visión actual. *Revista de Derecho y Ciencias Sociales*, 121-140.
- Ramírez, W. E. (2019). Alor estratégico de la Gestión Humana en la industria latinoamericana desde la Responsabilidad Social Empresarial. *Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.11912/8546>*, 11-25.
- Ramos, E. L. (2023). Latinoamérica, Remuneración del teletrabajo como garantía del derecho laboral en. *Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 302-313.
- Ramos, R. A. (2013). La Supranacionalidad en la Unión Europea. Comparación con el Proceso Centro Americano de Integración. *La Revista De Derecho*, 5-27. doi: <https://doi.org/10.5377/lrd.v32i0.1249>
- Reina, D. T. (2011). Globalización, empresas multinacionales e historia. *Pensamiento & Gestión ISSN 1657-6276 On-line version ISSN 2145-941X*.
- Remacha, M. (2016). Compliance, ética y RSC. *Cuadernos de la cátedra "la caixa" de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo*, Cuaderno N° 31.

- ROBINSON, W. I. (2013). *CAPITALISMO GLOBAL Produccion, clase y estado en un mundo trasnacional*. Mexico: siglo XXI Editores .
- Rodríguez Ayuso, J. F. (2020). especial atención al teletrabajo como una nueva forma de compliance en la empresa. En *Retos jurídicos ante la crisis del COVID-19* (págs. 527-552). Madrid: Wolters Kluwer España.
- Rojas Arias, J. C. (2020). Epistemología del compliance como criterio de funcionamiento social y empresarial. *Pensamiento Jurídico N° 52*, 181- 199.
- Rojas bejarano, M. (2014). Evolución del derecho de Protección de datos Personales en colombia respecto a estándares internacionales. *NOVUMJUS • ISSN: 1692-6013 • Volumen 8 No. 1*, 107-139.
- Rojas, R. (2017). Compliance Laboral. *Lefevre el derecho*, 1-26.
- ROJAS, R. (2017). *COMPLIANCE LABORAL*. Lefebvre El derecho .
- Rosenbaum Carli, F. (2021). Tres pilares fundamentales para un “teletrabajo decente”: análisis desde la perspectiva uruguaya . *Cielito Laboral* [https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/uruguay\\_rosenbaum\\_noticias\\_cielo\\_n4\\_2021.pdf](https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/uruguay_rosenbaum_noticias_cielo_n4_2021.pdf), 2-4.
- Rueda Rodríguez, A. E. (2021). Condiciones laborales en la Unión Europea: directiva (UE) 2019/1152. *Revista latinoamericana de derecho social*, (31),, 219-230. doi:<https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2020.37.14869>
- Rueda Rodríguez, A. E. (2021). Condiciones laborales en la Unión Europea: directiva (UE) 2019/1152. *Revista latinoamericana de derecho social*, (31), 219-230. doi:<https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2020.37.14869>
- Ruiz Rengifo, H. W. (2023). Teoría clásica vs teoría Moderna del Compliance. En H. M. Castillo, *Tendencias actuales del derecho sancionatorio en Colombia* (págs. 19-84). Bogotá: Grupo editorial Ibañez.
- Ruiz, M. L. (2002). LOS PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO Su valor, su viabilidad, su incidencia y su importancia como elementos de progreso económico y de justicia social . *Organización Internacional del Trabajo* .
- Sanclémente-Arciniegas, J. (2020). El derecho comercial: de la regulación al compliance. *Revista Estudios Socio-Jurídicos*, vol. 22, núm. 2.
- Sanclémente-Téllez, J. (2017). Marketing and Corporate Social Responsibility (CSR). Moving between broadening the concept of marketing and social factors as a marketing strategy. *Spanish Journal of Marketing - ESIC*, 4-25.
- Sassen, S. (2007). Una Sociología De La Globalización. *Análisis Político anal.polit. vol.26 no.61*.

- Siege, D. (2001). CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY: A THEORY OF THE FIRM PERSPECTIVE. *Academy of Management Review*, Academy of Management Review.
- Sierra Benítez, E. M. (2011). EL CONTENIDO DE LA RELACIÓN LABORAL. *Consejo Económico y Social de Andalucía*.
- Smith, J. (2010). Home-Based Work: Historical Perspectives and Future Directions. *Labor History Review*. 123-145.
- Suyón Cuadros, K. (2019). “El Compliance como Herramienta De Desarrollo Para. *Pontificia Universidad Católica del Perú, Trabajo de Investigación grado de maestría en derecho a la empresa*.
- Torrazza, R. M. (2003). Contrato de Trabajo Transnacional. *Revista Gaceta Laboral, Vol. 9, No. 3*, 417 y ss.
- Union europea. (s.f). Tratado de la Unión Europea. *Artículos 1o. y 2o*, 1993.
- Van het Kaar, R. (2008). El teletrabajo en los Países Bajos. *Tomado de EuroFound*  
<https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/2008/telework-netherlands>.
- Yinyin Cao, M. J. (2023). Social compliance decoupling cascades’ in global supply chains: A review of the implementation of labour codes. *International journal of management review*.