



NIDIA OSORIO & Co.
ABOGADOS CONSULTORES

NEWSLETTER

Diferentes modalidades de trabajo a distancia en Colombia.

Desde el 1 de julio de 2022 se levantó la emergencia sanitaria en el territorio nacional. Por tal motivo, es necesario que los empleadores revisen los contratos de trabajo que fueron modificados con ocasión a dicha emergencia para definir si regresan a las condiciones previas a la pandemia por Covid-19 o si, por el contrario, se pactan nuevas condiciones de acuerdo con la legislación laboral actual.

Debido a la pandemia por Covid-19, se hicieron más relevantes las modalidades no presenciales o híbridas de trabajo, por lo cual el Congreso reguló tres modalidades: el teletrabajo, el trabajo en casa y el trabajo remoto. Con estas modalidades se permite a empleadores y trabajadores adoptar las condiciones que mejor se ajusten a sus necesidades. A continuación, les contamos de qué se trata cada una de estas modalidades:

A. Teletrabajo:

Conforme a la ley 1221 de 2008 y la regulación del Decreto 1227 de 2022, el teletrabajo es una forma de organización laboral en donde se privilegia el uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) para el desempeño de las funciones.

Esta modalidad permite que los teletrabajadores desarrollen sus funciones bajo alguna de las 3 formas definidas en la norma: (i) teletrabajo suplementario, es decir que, se puede adaptar un sistema híbrido en donde el trabajador cumple sus funciones unos días en casa (al menos 2 días de la semana) y otros en la oficina; (ii) teletrabajo móvil, es decir, que no se requiere un lugar de trabajo definido y el trabajador se puede ausentar varios días de la oficina; y (iii) teletrabajo autónomo, el cual permite al trabajador realizar sus funciones desde cualquier lugar previamente establecido, sin requerir su presencia en la oficina.

La característica principal de esta modalidad, en sus 3 formas, es que el teletrabajador utiliza las TIC para desarrollar sus funciones, pudiendo alternar o restringir su presencia en las instalaciones del empleador.

Asimismo, la implementación del teletrabajo puede ser permanente o temporal, según la necesidad de cada empleador. Esto deberá constar por escrito mediante otrosí al contrato principal.

Adicionalmente, la implementación del teletrabajo exige a los empleadores lo siguiente:

1. Reportar la modalidad de teletrabajo a la ARL y al Ministerio del Trabajo.
2. Suministrar a sus trabajadores las herramientas o equipos informáticos necesarios para el desarrollo de las funciones. En caso contrario, en donde el teletrabajador utiliza sus propios equipos, el empleador deberá reconocer a éste un valor definido de mutuo acuerdo con el trabajador, por este concepto.
3. El empleador y el trabajador podrán definir de mutuo acuerdo el valor a reconocer por concepto de auxilio compensatorio de servicios públicos el cual incluye energía, internet y telefonía fija y móvil. No obstante, el trabajador también podrá asumir la totalidad de los servicios público, previo acuerdo con el empleador.
4. Elaborar, adoptar y publicar de manera virtual una política interna de teletrabajo, en el caso en el que los empleadores no hayan incluido el teletrabajo en su reglamento interno de trabajo.

B. Trabajo en casa:

El 27 de abril de 2022, mediante el Decreto 649 de 2022 se reglamentó el trabajo en casa (Ley 2088 de 2021) para los trabajadores y empleadores del sector privado. Esta es una modalidad transitoria que podrá utilizarse cuando existan circunstancias extraordinarias o no habituales que puedan superarse en el tiempo. La habilitación de esta modalidad podrá ser por un periodo de 3 meses prorrogables por una

única vez por el mismo periodo o hasta que las circunstancias extraordinarias desaparezcan.

El trabajo en casa podrá ser desarrollado en la modalidad de alternancia, esto es, que la labor contratada sea realizada unos días en la casa del trabajador y otros días de manera presencial en las instalaciones de la empresa. Lo anterior depende exclusivamente de lo que se pacte entre las partes.

Al igual que el teletrabajo, esta habilitación del trabajo en casa deberá constar por escrito en medio físico o digital, bien porque su habilitación sea por determinación del empleador o por petición del trabajador.

C. Trabajo remoto:

El 3 de agosto de 2021, mediante la Ley 2121 se creó el régimen para el trabajo remoto y adicionalmente el Decreto 555 de 2022, reguló esta modalidad de trabajo fijando parámetros y requisitos mínimos para su implementación.

La principal característica de esta modalidad de trabajo es que permite que los trabajadores desarrollen sus funciones desde cualquier parte del territorio y mediante el uso de las TIC.

A diferencia del teletrabajo, en esta modalidad toda la relación laboral, desde los trámites previos a la firma del contrato, deben desarrollarse virtualmente, sin requerir de la presencia física del trabajador en la sede del empleador. En caso de requerirse la presencia física del trabajador remoto solo será permitido bajo las excepciones definidas en la norma.

Dicha forma de trabajo es de carácter permanente y deberá constar por escrito mediante el contrato laboral.

Regulación de la desconexión laboral.

Adicionalmente, el 6 de enero de 2022 el Congreso de la República, mediante la Ley 1291 de 2022 estableció los parámetros mínimos para garantizar el derecho a la desconexión laboral, el cual consiste en el derecho que tienen los trabajadores a no ser contactados por sus empleadores para asuntos relacionados a su actividad laboral por fuera de su horario laboral, sus vacaciones o descansos.

Esta ley promueve que los empleadores desarrollen e implementen una política interna de desconexión laboral, donde incluyan lo siguiente:

- (I) La forma como se garantizará el derecho a la desconexión laboral, y los lineamientos básicos para el uso de las Tecnologías de la información (TIC) en el ámbito laboral.
- (II) Procedimiento que defina los medios disponibles para que los trabajadores presenten quejas frente a la posible vulneración del derecho, ya sea a nombre propio o de manera anónima.
- (III) Procedimiento interno para tramitar las quejas presentadas por los trabajadores, el cual deberá enfocarse en garantizar el debido proceso.

NIDIA OSORIO & Co.

ABOGADOS CONSULTORES

Cra 9 # 80 – 15 Of 505
Bogotá, 110221,
Colombia
T +57 1 2667888
M +57 314 2548737
E nosorio@nidiaosorio.co
W www.nidiaosorio.co

© 2022 Nidia Osorio & Co.