

# FORMAS DE TRABAJO REMOTO, DEFINICIONES IMPLICACIÓN LEGAL Y SUGERENCIAS PARA UN TRABAJO SEGURO

Dr. Néstor Eduardo Gómez Chacón

## I. Trabajo remoto o trabajo a distancia en Colombia

El trabajo remoto o trabajo a distancia en Colombia es el término jurídico laboral genérico, que se usa para identificar toda prestación del servicio fuera del sitio habitual de trabajo (Sede física), en el que se utiliza para comprender las diferentes modalidades como:

### 1. Trabajo en casa

Antes de la emergencia sanitaria derivada del Covid-19, esta modalidad era implementada como beneficio extralegal, dentro los acuerdos pactados en las Convenciones Colectivas de Trabajo o Pactos Colectivos de Trabajo, denominado como “*home-office*”.

No obstante, con la declaratoria de la emergencia sanitaria, el Gobierno Nacional a través de la expedición de las Circulares 018, 021 y 041 de 2020 del Ministerio de Trabajo autorizó su aplicación de manera ocasional y transitoria debido a la coyuntura actual, de manera que después de la emergencia sanitaria ya no tendría sustento.

En la actualidad fue sancionada la Ley 2088 del 2021, la cual regula la habilitación del trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en *situaciones ocasionales, excepcionales o especiales*, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado; sin embargo, dicha herramienta sigue considerándose como un mecanismo ocasional para la prestación de los servicios en el marco de las relaciones laborales, y en la norma sancionada no hay una regulación completa de los aspectos que debían considerarse en esta modalidad.

### 2. Teletrabajo

El teletrabajo es una modalidad de trabajo remoto mediante las tecnologías de la información y la comunicación- TICs-, siendo este un elemento esencial del contrato de trabajo. De acuerdo con esto, en caso de que las TIC sean el elemento central y esencial en la ejecución del contrato de trabajo, el empleador deberá dar total aplicación a las obligaciones contenidas en la Ley 1221 del 2008 y el Decreto 884 del 2012 y Resolución 2886 de 2012; de lo cual adelante estudiaremos con más detalle.

Dentro de las principales características tenemos:

1. Limitación de jornada de trabajo y derecho al pago de recargos por trabajo suplementario, dominicales y festivos (Corte Constitucional, sentencia C-103 de 2021).
2. Derecho a la igualdad salarial respecto de los trabajadores que desarrollan actividades en el centro de la empresa.

3. El empleador tiene la obligación de proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía, desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones.
4. Diseño de programa de seguridad en los planes y programas de salud ocupacional.
5. Derecho de reversibilidad en cabeza del trabajador.

### **3. Trabajo a domicilio**

Esta modalidad se encuentra establecida en el Art. 6 del Decreto 210 de 1953 y artículo 89 Código Sustantivo de Trabajo; En la práctica es una figura desconocida, que ha caído en desuso dentro de las herramientas del trabajo remoto acá en Colombia, pero que está vigente. Esta modalidad de trabajo permite al empleado laborar desde su propio domicilio, teniendo las siguientes características y diferencias:

1. Tiene los mismos elementos de cualquier contrato de trabajo (prestación personal del servicio, subordinación jurídica y una remuneración Art. 23 del C.S.T.).
2. Se trata de una modalidad de trabajo remoto o trabajo a distancia en Colombia
3. De conformidad con lo previsto en el artículo 89 del C.S.T.: *“Hay contrato de trabajo con la persona que presta habitualmente servicios remunerados en su propio domicilio, sola o con la ayuda de miembros de su familia por cuenta de un empleador.”*
4. Debe ser pactado por escrito, indicando dónde se prestará el servicio y las herramientas con las que desempeñará y/o ejecutará la labor (Deberán ser suministradas por el empleador).
5. La diferencia con el teletrabajo es la implementación de las herramientas de las Tecnologías de la Información y la Comunicación –TICs–, requisito no indispensable en la modalidad de contrato a domicilio.
6. El contrato de trabajo a domicilio es usado en la mayoría de veces para labores de netamente operativas, sin que signifique que también pueda ser usada esta modalidad por trabajadores con funciones administrativas y/o directivas.

## **II. Trabajo en casa ¿Una nueva modalidad de trabajo o nueva realidad laboral?**

Hasta aquí nos podemos preguntar si la concesión o la autorización de la implementación del trabajo en casa por parte del Gobierno Nacional a través del Ministerio de Trabajo, derivada de la declaratoria de la emergencia sanitaria, trajo consigo la creación de una nueva herramienta, modalidad o especie dentro de los diferentes tipos de trabajo a distancia permitidos y regulados en la legislación Colombiana, o si por el contrario nos encontramos bajo una nueva realidad laboral en el uso de las diferentes herramientas que nos trae la ley.

Indudablemente nos encontramos bajo una nueva realidad laboral, que aunque para algunos sea una situación novedosa en sus labores o en el desempeño de sus funciones,

está ya había sido contemplada a través de la ley de teletrabajo 'Ley 1221 de 2008' para situaciones ocasionales y transitorias; sin embargo, no había sido regulada, como si lo fue para el teletrabajo.

Al tener carácter ocasional y transitorio, el Ministerio de Trabajo avaló su uso para la realización de actividades en virtud de la contingencia sanitaria por Covid-19. Es así que el Gobierno Nacional presentó una propuesta normativa encaminada a regular la modalidad de trabajo en casa, como lo vimos en la primera parte, bajo los siguientes parámetros:

1. Se habilita el trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales;
2. Se incorpora un marco de temporalidad para la adscripción al trabajo en casa estableciendo un término de tres meses prorrogables por un término igual por una única vez. Sin embargo, si persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que el trabajador pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones;
3. Se incluye el derecho a la desconexión laboral sin contenidos específicos de oposición y restricción al reproche patronal por la resistencia del trabajador a la disponibilidad una vez se supera la jornada ordinaria;
4. Se establece el auxilio de conectividad para trabajadores que devenguen hasta 2 salarios mínimos legales mensuales vigentes en cuantía equivalente al auxilio de transporte, descartando la inclusión del auxilio de conexión para la totalidad de trabajadores que regule la correlación de costos de operación;
5. Se contempla la reversibilidad patronal, facultando al empleador o nominador para dar por terminada unilateralmente "la habilitación de trabajo en casa, siempre y cuando desaparezcan las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que dieron origen a dicha habilitación.

### **III. Principales similitudes y diferencias del teletrabajo y el trabajo en casa**

Para el Ministerio de Trabajo estos términos están definidos en la Circular 041, en la que indican que cuando el trabajador desarrolle su función desde su domicilio o en un lugar distinto a su sitio de trabajo, de forma temporal no es considerado como un teletrabajador, por lo que no son las mismas condiciones de un contrato laboral de esa índole.

Por lo anterior, no es dable hablar de los mismos conceptos, ya que estas dos figuras y/o modalidades de trabajo remoto, traen las siguientes diferencias y similitudes:

## Similitudes

1. Utilizan tecnologías de la información y telecomunicaciones
2. Ejecución de actividades por fuera de las sedes del empleador
3. Buscan mantener un equilibrio entre la vida personal y familiar.
4. Debe realizarse un reporte a la ARL

## Diferencias

1. En el trabajo en casa no aplican las mismas obligaciones y requisitos del teletrabajo
2. En el trabajo en casa no es necesaria la inclusión en el reglamento interno de trabajo
3. En el trabajo en casa no se requiere la suscripción de un acuerdo de trabajo
4. No hay registro de trabajadores en trabajo en casa y no se contempla un sistema de inspección y vigilancia para trabajo en casa
5. El trabajo en casa es una circunstancia ocasional, especial o excepcional.

### IV. Implementación de trabajo en casa (Recomendaciones y criterios establecidos en la ley de trabajo en casa)

#### 1. **Prohibición de disminución, reducción de condiciones salariales y laborales de manera unilateral por parte del empleador**

En el desarrollo de sus funciones mediante esta modalidad, no implica bajo ninguna circunstancia desmejora de condiciones laborales. En caso de una eventual reducción salarial, los acuerdos de disminución de salario están avalados, siempre y cuando sean aceptados entre las dos partes, pues la situación permite realizar una revisión de las condiciones contractuales (Art. 50 Código Sustantivo del Trabajo).

#### 2. **Respeto de jornada de trabajo y de pago horas extras, nocturnos y festivos – Derecho a desconexión laboral**

En este aspecto se deben acordar los turnos correspondientes y delimitar los espacios y tiempos de trabajo teniendo en cuenta las dificultades inherentes cuando se trata de prestaciones de servicios intermediadas por tecnologías de la información y telecomunicaciones que facilitan la confusión de las dinámicas labores y familiares.

La jornada máxima legal es de ocho (8) horas diarias y 48 horas semanales, señala el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

#### 3. **Pago auxilio de conectividad**

El auxilio de conectividad contemplado es el equivalente al subsidio de transporte. El beneficio de conectividad solo estará disponible para los trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos legales vigentes.

#### 4. **Gestión de salud y seguridad en el trabajo**

Llevar adelante diferentes planes de acción para la prevención de riesgos laborales, por lo que se deberá promover la adecuación de las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo a partir de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales. En este, lo primero que se hace es identificar el lugar donde se desempeñaran las actividades para hacer un

diagnóstico de las condiciones. Esa tarea se puede realizar con la asesoría de la Administradora de Riesgos laborales.

1. Implementación pausas activas
2. Ajustes Formato Único de Reporte de Accidente de Trabajo- FURAT y Formato Único de Reporte de Enfermedad Laboral- RUFEL
3. Recomendaciones osteomusculares
4. Reporte la modalidad trabajo en casa ante las Administradoras de Riesgos Laborales

#### **5. Realización de procesos disciplinarios**

Se deberá llevar a cabo cambios dentro de la realización de procesos disciplinarios, ajustando los Reglamentos Internos de Trabajo, manuales y/o políticas las nuevas realidades, teniendo en cuenta el uso de las TICs, pero que siempre sea informado de manera previa al trabajador.

#### **6. No caiga en conductas de acoso laboral**

Exigirle a un empleado que desarrolle funciones en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, puede ser considerado como acoso laboral, según lo establecido en el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006.

También ha surgido la discusión sobre si, *¿obligar a encender la cámara a un trabajador, sin un objetivo claro, podría considerarse acoso laboral?*, lo que ha traído varias discusiones de académicos expertos en la materia. De lo cual podemos concluir que, únicamente en casos de eventos en que se verifique un objetivo admisible, resulta exigible el encender la cámara para el empleado, ya que la exigencia de encender la cámara en reuniones laborales sin que exista un fin y constituya una medida necesaria, puede configurar casos de acoso laboral y vulnerar la protección de datos sensibles en casos específicos (Protección de los derechos fundamentales a la intimidad y la privacidad).

#### **7. Construcción de programa o modelo de trabajo en casa**

Finalmente, traemos una serie de recomendaciones, teniendo en cuenta el cambio de realidades, no solo teniendo en cuenta las disposiciones derivadas por la emergencia sanitaria o las circunstancias de orden público, sino por el cambio de realidades en las formas de trabajo.

Por lo anterior, se recomienda implementar un programa concreto para la realización de actividades en casa, **mediante criterios de confianza y cultura organizacional**, basados en los siguientes pilares:

1. Apoderamiento y liderazgo en los procesos aplicables a cada trabajador
2. Priorización de sus propias actividades y autonomía del trabajador: Debemos considerar que el trabajo remoto impone condiciones de prestación de servicio

que están sujetas a las realidades de cada uno de los colaboradores, y eso debe tenerse en cuenta para definir la dinámica del desempeño laboral.

3. Equilibrio en la flexibilidad de cambios de realidades: Realidades diferentes para cada trabajador, no a todos se les ajusta el horario de oficina (Empatía)
4. Establecimiento de metas y objetivos claros a corto, mediano y largo plazo
5. No sistemas de control, sino de confianza: Mediante la obtención de resultados, sin importar donde este desempeñando sus actividades y/o funciones. Si los objetivos y los resultados no se cumplen se deberá ajustar los modelos.
6. Ajustes de horarios (Repartir horarios dependiendo necesidades y tiempos productivos del trabajar y validar horas muertas en el día) siempre respetando derechos mínimos.
7. Autogestión: Establecer figuras de CO-Responsabilidad entre el colaborador y el líder (Responsabilidad y confianza de auto cuidado)
8. No afectación de calidad de vida: Equilibrio entre el uso de su tiempo laboral y vida personal
9. Seguimiento de condiciones de trabajo: Encuesta calidad de vida

#### **V. Revisión de condiciones a raíz de la nueva Ley de trabajo en casa- Ley 2088 del 2021**

Como ya vimos anteriormente, tenemos una serie de recomendaciones dentro de la implementación de trabajo en casa, unas ya establecidas con la “nueva” ley de teletrabajo, y otras no reglamentadas por esta disposición normativa ajustadas para ser usadas con esta nueva realidad.

Estas condiciones traídas por el legislador nos relacionan unas condiciones mínimas, que veremos a continuación:

1. Derecho a la desconexión laboral (Garantizar el derecho al descanso y no exceso en la jornada laboral)
2. Entrega de elementos de la relación laboral en el trabajo en casa, cuando no exista acuerdo entre empleador y trabajador.
3. Pago de auxilio de conectividad para trabajadores que devenguen hasta 2 SMLMV
4. Determinar los instrumentos, la frecuencia y el modelo de la evaluación del desempeño, cumplimiento de metas, así como el mecanismo para el reporte
5. Reportar el cambio de modalidad ante la ARL
6. Realización de acciones de promoción y prevención en materia de riesgos laborales a través de la ARL
7. Establecer condiciones de salud y seguridad en el trabajo
8. Promover la formación, capacitación y desarrollo de competencias digitales

## VI. Revisión de condiciones para la implementación del TELETRABAJO

