

- **TELETRABAJO**
- **TRABAJO EN CASA**
- **TRABAJO REMOTO**
- **LEY DE DESCONEXIÓN LABORAL**
- **NUEVA JORNADA LABORAL**
- **EL PAPEL DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES**

DR. FREDY ALONSO PELÁEZ
DRA. CATHERINE CASTRO GÓMEZ
DR. CARLOS ALBERTO BALLESTEROS



BALLESTEROS
abogados asociados



BALLESTEROS
abogados asociados

TELETRABAJO

**MARCO
NORMATIVO**

CONCEPTO

**GARANTÍAS
LABORALES,
SINDICALES Y DE
SEGURIDAD
SOCIAL**

IMPLEMENTACIÓN

MARCO NORMATIVO

Ley 1221 de 2008. Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.

Decreto 884 de 2012 (compilado en el Decreto 1072 de 2015). por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones.

Circular 27 de 2019 Precisiones sobre la implementación del trabajo.
Ministerio del Trabajo

CONCEPTO

FORMA DE ORGANIZACIÓN LABORAL

- Requiere implementación con cumplimiento de requisitos legales

CONTRATO DE TRABAJO O RELACIÓN LABORAL DEPENDIENTE

- Desempeño de actividades subordinadas remuneradas
- Contrato de trabajo escrito, otro sí

SOPORTADO EN LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN

- Son primordiales para desarrollar las actividades

NO REQUIERE PRESENCIA FÍSICA DEL TRABAJADOR

- El teletrabajo puede tener las siguientes formas:
- **Autónomo**
 - Trabaja siempre fuera de la empresa, solo acuden en ocasiones
- **Móviles:**
 - No tiene un lugar de trabajo establecido
- **Suplementarios:**
 - Laboran 2 o 3 días a la semana en su casa y el resto en oficina

ASPECTOS BÁSICOS DEL ACUERDO ESCRITO

1. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio.
2. Determinar los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.
3. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.
4. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.

**GARANTÍAS LABORALES,
SINDICALES Y DE
SEGURIDAD SOCIAL**

Igualdad salarial y de trato en relación a los demás trabajadores.

Realizar ocasionalmente el trabajo en su domicilio o en un lugar distinto de las instalaciones del empleador no se considera Teletrabajo

Las tareas asignadas a los trabajadores deben considerar el derecho a un descanso de carácter recreativo y cultural

El empleador debe proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos, conexiones, programas, valor de la energía, desplazamientos necesarios para realizar sus funciones.

Derecho de los teletrabajadores a constituir o afiliarse a organizaciones sindicales y a participar en sus actividades

Los elementos y medios suministrados no pueden ser usados por una persona distinta al teletrabajador, quien al final debe restituirlos en buen estado salvo el deterioro natural

Pago de salario si el teletrabajador no ha recibido el soporte técnico solicitado y cuando se presentan fallas en la zona (Energía, teléfono, internet):excepto para el trabajador móvil

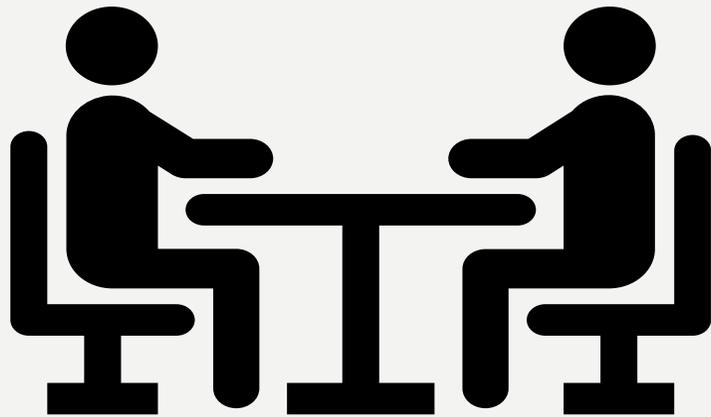
El empleador debe contemplar el puesto de trabajo del teletrabajador dentro del SG-SST y contar con red de atención a urgencias.

Los teletrabajadores son personas domiciliadas en territorio nacional y desarrollan sus labores en Colombia.

Sentencia C-103-21al teletrabajo le es aplicable la jornada máxima laboral – pago de horas extras

Afiliación y aportes al SGSS

REVERSIBILIDAD DEL TRABAJO



- ❑ La vinculación a teletrabajo es voluntaria tanto para el trabajador como para el empleador
- ❑ El teletrabajador puede solicitar el retorno a su lugar de trabajo
- ❑ El teletrabajador que se vincule desde el inicio del contrato bajo la modalidad de teletrabajo no tiene el derecho al retracto

IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO

RESOLUCIÓN

- Entidades publicas
- Condiciones del teletrabajo.
- Resolución individual – Acto administrativo que otorga la condición del teletrabajador

REGLAMENTO DE TRABAJO

- Entidades privados
- Condiciones del teletrabajo

REPORTAR A LA ARL Y MINISTERIO DE TRABAJO

- La relación de trabajo de los vinculados mediante esta modalidad

ASPECTOS A TENER EN CUENTA EN ENTIDADES DEL SECTOR PUBLICO PARA IMPLEMENTAR EL TELETRABAJO

- **Criterios de selección y voluntariedad**
 - Identificar la necesidad de implementación del teletrabajo al interior de la entidad
 - Definición de las funciones para ser desempeñadas en esta modalidad y las capacidades requeridas por los funcionarios
 - Proceso que determine los criterios de selección de los trabajadores
 - Voluntariedad de los trabajadores.
- **Adaptación del manual de funciones y competencias laborales**
 - Revisión del manual de funciones para identificar las actividades susceptibles del teletrabajo

OBLIGACIONES DE LAS ARL

- En coordinación con el MT deberán promover la adecuación a las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo a las características propias del teletrabajo.
- Elaborar una guía para la prevención y la actuación en situaciones de riesgo que llegaren a presentar los teletrabajadores y suministrarla al empleador y teletrabajador.
- En el formulario de afiliación se deberá precisar las actividades que ejecutará el trabajador, el lugar de trabajo, clase de riesgo correspondiente a las labores y la clase de riesgo de la empresa o centro de trabajo, así como el horario en el cual se ejecutará.
- El empleador deberá allegar copia del contrato de trabajo o acto administrativo adjuntando el formulario de afiliación debidamente diligenciado, ante la ARL.

TRABAJO EN CASA

MARCO NORMATIVO
CONCEPTO
APLICACIÓN

MARCO NORMATIVO

Ley 2088 DE 2021, Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones.

Aplica al sector público y privado

DEFINICIÓN

FORMA DE PRESTACIÓN DEL SERVICIO TEMPORALMENTE

- Por fuera del sitio donde habitualmente presta servicios
- En situaciones ocasionales, excepcionales, o especiales que impidan que el trabajador realice sus funciones en el lugar de trabajo

NO HAY VARIACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES ESTABLECIDAS

- No es necesario modificar el contrato de trabajo, ni el reglamento de trabajo, ni manual de funciones
- No se modifica la relación legal o reglamentaria.
- No puede haber desmejora de condiciones laborales.
- Facultad subordinante del empleador.
- Derechos y deberes del trabajador

NO SE LIMITA AL USO DE LÁSTIC

- Puede ser realizado en cualquier trabajo que no necesariamente sea presencial

CRITERIOS APLICABLES AL TRABAJO EN CASA

Principios generales de las relaciones laborales

Coordinación

- Armonía, fijación de medios y herramientas que permitan el reporte el seguimiento y la evaluación, así como la comunicación constante y reciproca

Desconexión laboral

- Garantía y derecho del trabajador a disfrutar de su tiempo de descanso, con el fin de conciliar la vida personal familiar y laboral

TÉRMINO DEL TRABAJO EN CASA



3 Meses prorrogables por un termino igual. Si persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales y especiales se extenderá la habilitación del trabajo en casa hasta que permanezcan dichas condiciones.

En todo caso el empleador conserva la facultad unilateral de dar por terminado la habilitación del trabajo en casa, siempre y cuando desaparezcan las condiciones que le dieron origen

ELEMENTOS DE TRABAJO

Equipos y herramientas

- El trabajador podrá disponer de sus equipos y herramientas siempre que medie acuerdo con el empleador

No acuerdo

- El empleador suministrara los equipos, sistema de información o materiales necesarios para el desarrollo de la labor, de acuerdo con los recursos disponibles para el efecto.

Cuidado , custodia y reserva

- El empleador definirá los criterios y responsabilidades

IMPLEMENTACIÓN DEL TRABAJO EN CASA

PROCEDIMIENTO

COMUNICACIÓN ESCRITA
AL TRABAJADOR, ACERCA
DE LA HABILITACIÓN DEL
TRABAJO EN CASA Y EL
TERMINO

CANALES OFICIALES DE
COMUNICACIÓN PARA
CIUDADANOS Y USUARIOS

AUXILIO DE
CONECTIVIDAD



**GARANTÍAS LABORALES,
SINDICALES Y DE
SEGURIDAD SOCIAL**

El trabajador continuará disfrutando de los mismos derechos y garantías que rigen en su relación laboral

Igual jornada laboral y descansos dentro de la misma

Derechos de asociación y negociación sindical

Acciones de promoción y prevención en materia de SST y prestaciones asistenciales y económicas del SGRL

Las ARL deben promover programas para garantizar condiciones de salud física y mental.

El empleador deberá promover la formación, capacitación y desarrollo de competencias digitales cuando la actividad lo requiera.

TRABAJO REMOTO

LEY 2121 DE 2021. POR MEDIO DE LA CUAL SE CREA EL RÉGIMEN DE TRABAJO REMOTO Y SE ESTABLECEN NORMAS PARA PROMOVERLO, REGULARLO Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES



BALLESTEROS
abogados asociados

CONCEPTO

- Nueva forma de ejecución del contrato de trabajo de manera remota en su totalidad, desde el inicio hasta el final.
- No requiere un lugar físico para prestar el servicio.

- Pactada de manera voluntaria por las partes, haciendo uso de la firma electrónica (Ley 557 de 1999).
- El trabajador debe contar, en todo momento con conexión y cobertura de internet.

- Desarrollada a través de las tecnologías existentes y las nuevas, u otros medios y mecanismos que permitan ejercer la labor contratada de manera remota

- Implica vinculación laboral con el reconocimiento de todos los derechos y garantías propias del contrato de trabajo.

ÁMBITO DE APLICACIÓN



- PERSONAS NATURALES DOMICILIADAS EN COLOMBIA

ENTIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS

EMPRESAS EXTRANJERAS QUE CONTRATEN TRABAJADORES QUE SE ENCUENTREN EN EL TERRITORIO NACIONAL



**PRINCIPIOS GENERALES
DEL TRABAJO REMOTO**

Concurrencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo, por lo tanto, respeto de derechos y garantías laborales.

Igualdad de garantías sindicales y de seguridad social.

El trabajador puede prestar el servicio desde cualquier lugar, previo acuerdo con el empleador y visto bueno de la ARL.

Cumplimiento de requisitos mínimos en SST y autocuidado.

Flexibilidad en las etapas precontractuales y contractuales

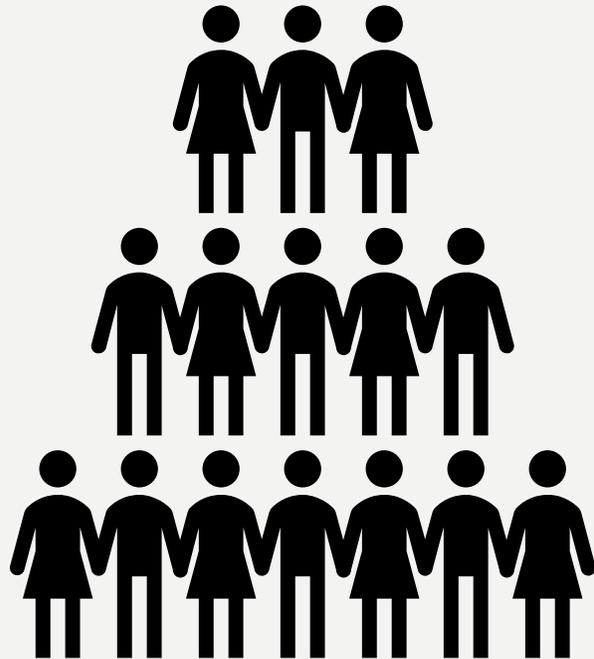
Acuerdo del tiempo de ejecución, cumpliendo la jornada máxima legal, excepto cargos de dirección, confianza y manejo.

Igualdad de trato y no discriminación en los procesos de selección.

Todas las etapas del contrato deberán realizarse de manera remota, sin que se requiera la presencia física de las partes, excepto SST.

El costo para implementar las tecnologías requeridas corre por cuenta del empleador.

NO EXISTE EXCLUSIVIDAD LABORAL



POR ACUERDO DE VOLUNTADES Y ATENDIENDO LA NATURALEZA DEL CONTRATO EN ESPECÍFICO, ESTA PUEDE PACTARSE CUANDO SE ENCUENTRE EN RIESGO ASUNTOS CONFIDENCIALES DEL EMPLEADOR. DEBE MEDIAR LA ACEPTACIÓN DEL EMPLEADO PARA ESTIPULARSE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIVIDAD. NO APLICA PARA SERVIDORES PÚBLICOS

HERRAMIENTAS Y EQUIPOS DE TRABAJO

El empleador deberá poner a disposición del trabajador remoto las herramientas tecnológicas, instrumentos, equipos, conexiones, programas, valor de la energía e internet y/o telefonía, así como cubrir los costos de los desplazamientos ordenados por él.

El empleador deberá asumir el mantenimiento de equipos, herramientas, programas y demás elementos necesarios para la prestación y desarrollo de las labores del trabajador remoto.

Si el trabajador remoto no recibe información necesaria o no se entregan herramientas, programas, equipos, software o presenta fallas previamente advertidas, el empleador no podrá dejar de reconocer salario y prestaciones.

CONTRATO ESCRITO EN EL QUE SE DEFINA EXPRESAMENTE:

Condiciones del servicio, medios tecnológicos y de ambiente; la forma de ejecutarlo en condiciones de tiempo y espacio

Determinar las funciones, los días y los horarios, para identificar origen de un AT y evitar desconocimiento de la jornada máxima legal.

- Definir las responsabilidades en cuanto a custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de entrega por parte del empleador al trabajador remoto.
- Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el trabajador remoto.

DESCONEXIÓN LABORAL

LEY 2191 DE 2022.



BALLESTEROS
abogados asociados

DEFINICIÓN

Derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos.

Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

Principios constitucionales y convenios OIT.

ALCANCE – GARANTÍA DEL DERECHO A DISFRUTAR EFECTIVA Y PLENAMENTE DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR

Inicia una vez finalizada la
jornada laboral

Tiempo de descanso

Licencias

Permisos

Vacaciones

Será ineficaz cualquier
cláusula o acuerdo que
vaya en contra del objeto
de esta ley o desmejore
las garantías que aquí se
establecen.

**¿ACOSO LABORAL?
CONDUCTA PERSISTENTE
Y DEMOSTRABLE**

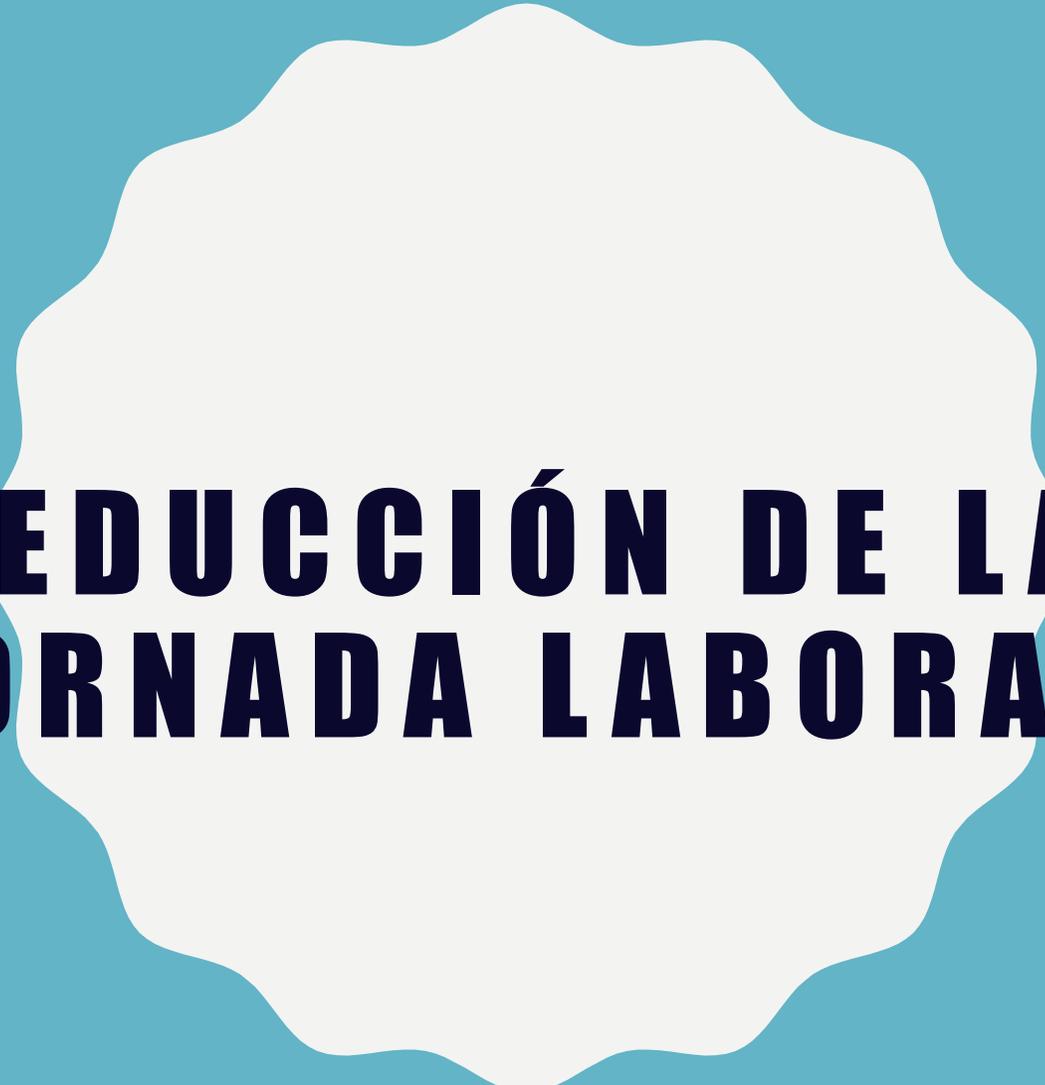


POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

- ✓ La forma cómo se garantizará y ejercerá tal derecho; incluyendo lineamientos frente al uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).
- ✓ Un procedimiento que determine los mecanismos y medios para que los trabajadores o servidores públicos puedan presentar quejas frente a la vulneración del derecho, a nombre propio o de manera anónima.
- ✓ Un procedimiento interno para el trámite de las quejas que garantice el debido proceso e incluya mecanismos de solución del conflicto y verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta.

EXCEPCIONES

- Los trabajadores y servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo.
- Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente, entre ellos la fuerza pública y organismos de Socorro.
- Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa o institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa o la institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.



**REDUCCIÓN DE LA
JORNADA LABORAL**

LEY 2101 DE 2021 REDUCCIÓN GRADUAL SIN DISMINUIR SALARIO

| | |
|--|---|
| A partir del 16 de julio de 2023. Reducción de una (1) hora. | Jornada máxima legal sería de 47 horas semanales. |
| A partir del 16 de julio de 2024. Reducción de una (1) hora. | Jornada máxima legal sería de 46 horas semanales. |
| A partir del 16 de julio de 2025. Reducción de dos (2) horas. | Jornada máxima legal sería de 44 horas semanales. |
| A partir del 16 de julio de 2026. Reducción de dos (2) horas. | Jornada máxima legal sería de 42 horas semanales. |



BALLESTEROS
abogados asociados

¡ GRACIAS !