SOBRE TELETRABAJO, TRABAJO EN CASA, TRABAJO REMOTO

La Pandemia del Covid-19, planteó un escenario en que pasamos de apreciar el trabajo a distancia como una alternativa lejana a la gran mayoría de trabajadores, a tener en el panorama tres opciones para implementarlo: trabajo en casa, trabajo remoto y el propio teletrabajo, cada una con un ámbito normativo propio.

En conclusión, ahora contamos con tres modalidades de trabajo sin presencialidad en Colombia, que podrán aplicarse en diferentes escenarios: (i) el trabajo en casa por razones temporales y de urgencia; (ii) el trabajo remoto que se da de manera permanente en un espacio físico particularmente definido y aprobado por el empleador, y (iii) el teletrabajo que operará en dos escenarios únicamente para los trabajadores que laboran de manera alternada entre la empresa y en casa, o aquellos que no poseen un lugar específico para desarrollar sus labores y, por lo tanto, ejecutan su labor con independencia de un espacio particular de trabajo. Sus particularidades las aclararemos a continuación en el cuadro adjunto por razones de pedagogía:

Teletrabajo **Ley 1221 de 2008**	**Trabajo en casa** **Ley 2088 de 2021**	**Trabajo remoto** **Ley 2121 de 2021**
Es una forma de organización laboral que permite que un trabajador, a través del uso de tecnologías de la información (TIC), preste los servicios por los que fue contratado, sin requerir necesariamente su presencia en las instalaciones de la compañía Escenarios: a) alternancia entre la presencialidad y la no presencialidad. b) Cuando se trabaja con independencia absoluta de un puesto físico de trabajo. Asi, existen tres tipos de teletrabajadores: autónomos, suplementarios y móviles	Es una habilitación que se le otorga al trabajador para que de manera transitoria desempeñe sus labores por fuera del sitio donde normalmente lo realiza por presentarse una situación ocasional, excepcional o especial. Corresponde a la modalidad de trabajo en casa por razones apremiantes, urgentes y temporales	Corresponde a la modalidad de trabajo 100% remoto, siendo fijada y aprobada por el empleador. Asi mismo, no está condicionada a razones apremiantes, urgentes y temporales. El reciente decreto expedido por Min trabajo 555 de 2022, establece que no habrá interacción física entre empleado y empleador a lo largo del vínculo laboral.
Para la implementación se requiere adaptación del reglamento interno de trabajo,	Se permite que el trabajador haga uso de sus propias herramientas de trabajo	La regulación mantiene la idea de adecuar un espacio de oficina o lugar en un lugar remoto de

Por la defensa del SENA
Súmese a la fuerza,
AFILIÁNDOSE A SINDESENA
¡Por el trabajo digno, decente y seguro!
Descargue el formato de afiliación

asi como del sistema de gestión del, sistema de seguridad y salud en el trabajo		trabajo. Esto se evidencia en las exigencias acerca de las herramientas de trabajo y los requisitos relacionados con salud
La norma establece la voluntariedad en la figura, tanto para acoger el teletrabajo como en el hecho de que el trabajador tiene la facultad de decidir regresar al espacio presencial	Establece la obligatoriedad del trabado desde casa, es decir, el trabajador no puede oponerse ni puede decidir unilateralmente regresar a la oficina	Se implementa de manera voluntaria, pero se elimina la opción que tenía el trabajador de poder exigir el retorno a la presencialidad
No existe una tarifa legal en materia de pagos por conexión o herramientas de trabajo. Este aspecto deberá ser resuelto por las partes, manteniendo el empleador la responsabilidad la calidad y la suficiencia	Se establece un auxilio de conexión para los trabajadores que devengan hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes	No existe una tarifa legal en materia de pagos por conexión o herramientas de trabajo. Este aspecto deberá ser resulto por las partes, manteniendo el empleador la responsabilidad la calidad y la suficiencia
Debe constar por escrito, identificando en este las condiciones mínimas para desempeñar el trabajo. Si el contrato se suscribe bajo la modalidad de teletrabajo, no aplica la reversibilidad al trabajo presencial. **Jornada laboral:** • De acuerdo con la sentencia C – 103 de 2021, proferida por la Corte Constitucional, cuando se generen labores fuera de la jornada máxima legal, estas deben pagarse. • Prevé el derecho al descanso y a la desconexión laboral, respetando los tiempos familiares durante la jornada y a la finalización de la misma. **Seguridad social** • La figura de afiliación es exactamente igual a la de todo trabajador. • Se debe notificar a la ARL.	Debe constar por escrito y se perfecciona mediante firma electrónica o digital (el costo del uso de tecnología para la firma debe asumirlo el empleador). **Solo prevé la presencialidad para:** • Atender asuntos que involucren salud ocupacional. • Verificar los estándares y requisitos que deben cumplir las herramientas y los equipos de trabajo para la realización de la labor. • Para instalar o actualizar programas o herramientas manualmente en los equipos de trabajo. • Para adelantar procesos disciplinarios. **Jornada laboral:** • Aplican las jornadas previstas en el Código Sustantivo del Trabajo. No obstante, las partes pueden acordar la distribución de la jornada a pactar y su distribución en la semana, sin que implique un cumplimiento estricto de horario al	Debe constar por escrito y se perfecciona mediante firma electrónica o digital (el costo del uso de tecnología para la firma debe asumirlo el empleador). **Solo prevé la presencialidad para:** • Atender asuntos que involucren salud ocupacional. • Verificar los estándares y requisitos que deben cumplir las herramientas y los equipos de trabajo para la realización de la labor. • Para instalar o actualizar programas o herramientas manualmente en los equipos de trabajo. • Para adelantar procesos disciplinarios. **Jornada laboral:** • Aplican las jornadas previstas en el Código Sustantivo del Trabajo. No obstante, las partes pueden acordar la distribución de la jornada a pactar y su distribución en la semana, sin que implique un cumplimiento estricto

Por la defensa del SENA
Súmese a la fuerza,
AFILIÁNDOSE A SINDESENA
¡Por el trabajo digno, decente y seguro!
Descargue el formato de afiliación

	día. • Si la persona acredita tener a su cargo el cuidado de menores de 14 años, personas con discapacidad o adultas mayores en primer grado de consanguinidad que convivan con el trabajador y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios. • Compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada, con autorización previa al empleador que permita la interrupción. • Prevé el derecho al descanso y a la desconexión laboral. Se deben respetar los tiempos familiares durante la jornada y a la finalización de la misma. • Seguridad social: se debe informar a la ARL a través del formulario que esta designe. • El Gobierno debe diseñar un formulario único de afiliación al SGSS, que no requiere firma manuscrita	de horario al día. • Si la persona acredita tener a su cargo el cuidado de menores de 14 años, personas con discapacidad o adultas mayores en primer grado de consanguinidad que convivan con el trabajador y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios. • Compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada, con autorización previa al empleador que permita la interrupción. • Prevé el derecho al descanso y a la desconexión laboral. Se deben respetar los tiempos familiares durante la jornada y a la finalización de la misma. • Seguridad social: se debe informar a la ARL a través del formulario que esta designe. • El Gobierno debe diseñar un formulario único de afiliación al SGSS, que no requiere firma manuscrita.

SINDESENA JUNTA NACIONAL

Bogotá, 15 de julio de 2022

Elaborado por: Martha Idárraga, Asesora Jurídica
Tramitado por: Diana Milena Joven Segura, Secretaria

Por la defensa del SENA
Súmese a la fuerza,
AFILIÁNDOSE A SINDESENA
¡Por el trabajo digno, decente y seguro!
Descargue el formato de afiliación