



Modalidades de trabajo después del COVID-19





La “**nueva normalidad**”, como muchos se han referido a la manera como se desarrollan las relaciones laborales, con ocasión de las restricciones de movilidad y aglomeraciones después de la pandemia del Covid-19, vino para quedarse. Si bien veníamos teniendo avances en la manera como era considerado el trabajo, pasando de la concepción del trabajo como el lugar donde se ejecuta una labor a la concepción según la cual es el esfuerzo humano por una labor independientemente del lugar en donde se ejecuta, la pandemia del Covid-19 aceleró tal

cambio de concepción a una velocidad quizás impresionante.

El objetivo de este artículo es recordar las modalidades que la ley colombiana dispone para ejecutar el trabajo de manera remota y, sin necesidad de acudir a un espacio físico en particular para desarrollar las labores. Además, si se quiere, hacer algunas aclaraciones frente a lo que popularmente se conoce por teletrabajo, desde una perspectiva eminentemente jurídica, para concluir que, lo que generalmente se conoce por este término

es solo una de las modalidades que la ley permite para ejecutar la labor de manera remota.

Así las cosas, la legislación colombiana distingue tres modalidades para la ejecución de la labor fuera de las instalaciones físicas del empleador que, si bien pueden ser similares tienen algunas diferencias importantes que se deben tener en cuenta a la hora de determinar la modalidad de contratación que se quiera emplear.



Nos referimos al teletrabajo reglamentado por la Ley 1221 de 2008; a la modalidad de trabajo en casa regulado inicialmente por el Gobierno Nacional a través de las Circulares 018, 021, 022 y 041 de 2020 y posteriormente por el Congreso de la República a través de la ley 2088 de 2021 y al trabajo remoto recientemente regulado en la Ley 2121 de 2021.

La Ley 1221 de 2008 regula la prestación de servicios permanentes a través de tecnologías de la información bajo tres modalidades: Teletrabajo autónomo, teletrabajo móvil y teletrabajo suplementario. En la modalidad autónoma, el teletrabajador desarrolla su labor en un lugar determinado distinto a las instalaciones del empleador que, puede ser incluso el propio domicilio del trabajador. Por su parte en la modalidad de teletrabajo móvil, el teletrabajador no tiene un espacio físico determinado para ejecutar la labor, sino que se vale de las tecnologías de la información para desarrollar su labor. Finalmente, el teletrabajador suplementario es aquel que desarrolla su labor de forma mixta, es decir, 2 o 3 días a la semana desde casa y el resto desde la oficina.

A diferencia de lo que ocurre con el trabajo en casa, bajo la modalidad de teletrabajo, las reglas de cuidado y prevención de los riesgos laborales a cargo del empleador y de la ARL son más estrictas en tanto que la prestación del servicio es permanente.

En lo que tiene que ver con las herramientas de trabajo y auxilios de conectividad, en el teletrabajo la normatividad no contempla obligaciones en específico a cargo del empleador en esos aspectos. De manera que, se requiere el acuerdo de las partes sobre tales asuntos.

El trabajo en casa por su parte es una modalidad de prestación de la labor en la que el trabajador por una circunstancia excepcional, ocasional, especial y transitoria presta los servicios al empleador desde su domicilio. La Ley 2088 de 2021 dispone que es aplicable a cualquier tipo de trabajo que se pueda desarrollar desde casa por un período excepcional de 3 meses, prorrogables por otros 3 meses adicionales.

La importancia de esta nueva normatividad radica en que regula un tipo de contratación bajo la cual, los empleadores han optado con ocasión de la pandemia derivada del Covid-19. Al respecto debe indicarse que, en esta modalidad el trabajador no tiene incidencia en la decisión de retornar a la oficina, facultad que la ley reserva al empleador.

La Ley 2088 básicamente establece que mientras el trabajador desarrolle sus labores excepcionalmente desde su casa sigue disfrutando de la protección y garantías laborales que la ley y su contrato establecen. En todo caso, el empleador y el trabajador pueden acordar que este último ponga a disposición del empleador los equipos del trabajador para la ejecución de la labor, lo cual no es obligatorio. De manera que, si no se llega a un acuerdo, el empleador está obligado a suministrar los equipos y herramientas correspondientes.

La ley también dispone que el empleador debe pagar un auxilio de conectividad para los trabajadores que devenguen menos de 2

salarios mínimos legales mensuales vigentes, equivalente al valor del auxilio de transporte, con el fin que el trabajador pueda pagar los servicios públicos necesarios para la prestación del servicio. El referido auxilio tiene los mismos efectos del auxilio de transporte en la medida que lo sustituye.

En materia de seguridad y salud en el trabajo, la Ley 2088 dispone que es obligación del empleador y de la ARL prever los riesgos a los que se encuentra expuesto el trabajador por desarrollar su labor desde casa y tomar las medidas conducentes, aunque no es tan estricto como en el teletrabajo o en el trabajo remoto, dada la temporalidad del trabajo en casa.

Por otra parte, la **Ley 2121 de 2021** estableció la modalidad de trabajo remoto y lo define como, una nueva forma de ejecutar el contrato de trabajo, en donde, por mutuo acuerdo, la relación laboral se debe realizar de su inicio a fin de manera remota (por fuera de las instalaciones del empleador), empleando la ayuda de las tecnologías de la información, las telecomunicaciones o cualquier medio que logre la interacción no física entre el empleador y el trabajador.

Es importante aclarar que, esta Ley introduce una forma de ejecutar el contrato laboral y, en consecuencia, no se puede equiparar con el teletrabajo o con el trabajo en casa, por lo que la Ley no pretende derogar ni modificar las figuras mencionadas. De hecho, las diferencias entre las modalidades son claras, teniendo en cuenta que, el trabajo remoto no exige la modificación del Reglamento Interno de



Trabajo y no requiere inscripción ante el Ministerio del Trabajo como lo indican las normas de teletrabajo. De igual manera, el trabajo remoto no está supeditado a una situación extraordinaria, como si ocurre con el trabajo en casa.

En materia de herramientas de trabajo, la Ley 2121 establece que es el empleador quien debe suministrar las herramientas al trabajador remoto, incluyendo herramientas tecnológicas, equipos, conexiones, programas, valor de la energía e internet y/o telefonía y, costos de los desplazamientos ordenados por el empleador.

Finalmente, bajo cualquiera de las modalidades es importante tomar medidas de protección y cuidado de la información de la compañía y de sus clientes. Por lo cual, es recomendable que tales políticas sean conocidas y aceptadas por el trabajador a efectos de poder imponer las sanciones del reglamento interno del trabajo a que haya lugar por la violación de tales políticas.



De igual manera, es de suma importancia brindar capacitación en las tecnologías de la información, herramientas y software necesarios para la prestación del servicio de manera remota.

A pesar de que la Ley 1221 de 2008 es la primera norma en Colombia que en materia laboral consagra el derecho a la desconexión laboral, debe puntualizarse que en todas las modalidades se debe garantizar y respetar el derecho a la desconexión laboral. Esto es, el derecho del trabajador a disfrutar de sus permisos, vacaciones, feriados, descanso después de la jornada laboral y, en general, a guardar un equilibrio entre la vida personal y laboral.

Esto supone que el empleador debe abstenerse de imponer órdenes por fuera del horario laboral, sin perjuicio que eventualmente se requiera al trabajador para laborar horas extras. Asimismo, los mecanismos o software que las compañías usen para controlar la jornada laboral y el cumplimiento de las obligaciones del trabajador deben respetar la dignidad e intimidad del trabajador.



En **Crowe**, somos un proveedor de servicios legales y de impuestos integrales compuesto por personal experimentado. Desde una especialización fiscal profundamente técnica, que incluye impuestos locales, nacionales e internacionales, hasta brindar apoyo de recursos a su empresa familiar, somos versátiles y flexibles para satisfacer sus necesidades.

Lo que nos diferencia del resto es nuestro enfoque. Escuchamos con atención. Estudiamos su negocio para ofrecer estrategias de minimización de impuestos y soluciones personalizadas para satisfacer sus necesidades cada vez mayores. Todo esto lo hacemos con los recursos de una gran firma, pero con una atención personalizada difícil de replicar.



Contacto

Sede Central Internacional

Crowe Global - New York City
515 Madison Avenue
8th Floor, Suites 9006--9008
New York, NY-10022
United States of America
MAIN +1.212.808.2000
Contactus@Crowe.org

Colombia

Bogotá D.C.

Carrera 16 # 93-92
Edificio Crowe
PBX +57.1. 605.9000
Contacto@Crowe.com.co

Barranquilla

Carrera Calle 77B # 57-103 Oficina 608
Edificio Green Towers
PBX +57.5.385.1888
Barranquilla@Crowe.com.co

Cali

Carrera 100 # 5-169 Oficina 706
Unicentro – Centro de Negocios
PBX +57.2.374.7226
Cali@Crowe.com.co

Manizales

Carrera 23 C # 62-06, Oficina 705
Edificio Forum Business Center
PBX +57.6.886.1853
Manizales@Crowe.com.co

Medellín

Avenida Las Palmas # 15 B 143 - Piso 5
Edificio 35 Palms Business Tower
PBX +57.4.479.6606
Medellin@Crowe.com.co

Smart decisions. Lasting value.



Andrés Monroy Fonseca

Gerente de Impuestos y Servicios Legales
andres.monroy@crowe.com.co

Contáctanos

