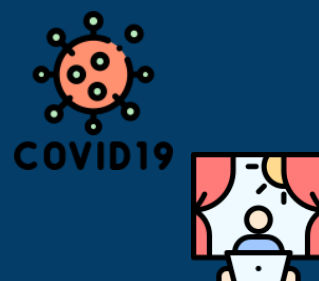


## Reglamentación del trabajo en casa: Proyecto de Ley

A raíz de la prolongación de las situaciones de emergencia sanitaria y social que desencadenó la pandemia del covid-19, gran parte de las actividades laborales continúan desarrollándose desde casa, especialmente las de servicios y de oficina. Ante este escenario, el Gobierno nacional se vio en la necesidad de reglamentar esta modalidad de trabajo, la cual no se había aplicado de modo tan masivo como hasta ahora en el entorno laboral colombiano.



Es por ello que recientemente el se aprobó en el congreso de la república el proyecto de ley por medio del cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones.

### Objeto

Este proyecto de ley tiene como objeto establecer las condiciones laborales especiales para el desarrollo de la modalidad de trabajo en casa que regirá las relaciones entre empleadores o nominadores y los trabajadores o funcionarios, la cual en ningún momento se equipará al teletrabajo.

### Ámbito de aplicación

Las disposiciones del proyecto de ley se aplican a las relaciones laborales, respecto de la modalidad de trabajo en casa, entre los nominadores y funcionarios de los organismos y entidades de naturaleza pública, así como entre los empleadores y los trabajadores de las empresas del sector privado que tengan presencia en el territorio nacional.

## "El trabajo en casa debe ser diferenciado del teletrabajo".

El trabajo en casa es una modalidad de trabajo en la que la prestación de las labores o funciones se realiza en un lugar distinto a las instalaciones de la empresa o entidad, de manera ocasional, temporal o excepcional, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite la realización de las mismas, siempre que su naturaleza lo permita.



Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las telecomunicaciones, medios informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador o funcionario en las instalaciones de la empresa o entidad.

### ¿Cómo se puede desempeñar el trabajo en casa?

Mediante el uso de cualquier herramienta, elemento, equipo, dispositivo o medio informático, de telecomunicaciones (análogos o digitales), software, aplicación y redes de comunicaciones, así como de cualquier otra naturaleza, que se utilice para realizar las labores o funciones propias de la modalidad de trabajo en casa.



### Aplicación de la modalidad de trabajo en casa



La modalidad de trabajo en casa será decidida en consenso por el empleador y el trabajador. Una vez adoptado el mecanismo, los trabajadores o funcionarios deberán informar la dirección del lugar de desarrollo de esta modalidad de trabajo.



El empleador debe comunicarle por escrito al trabajador la duración de la aplicación de la modalidad de trabajo en casa, los medios o mecanismos para su desarrollo, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en casa, y otros aspectos especiales que se requieran para la realización de las labores o funciones.

### Medios y mecanismos

Los empleadores deberán proveer y garantizar el mantenimiento de los medios y mecanismos usados por el trabajador o funcionario para la realización de la modalidad de trabajo en casa.

➔ Los medios y mecanismos suministrados deben ser utilizados exclusivamente por el trabajador para el desarrollo de sus funciones y deben ser entregados en buen estado, salvo el deterioro natural, al finalizar esta modalidad.

➔ En caso de ser requerido, el empleador debe brindar a los trabajadores o funcionarios las capacitaciones necesarias para la adecuada utilización de los medios o mecanismos suministrados.

➔ En caso de algún desperfecto o daño en los medios o mecanismos suministrados, el trabajador debe informar a su empleador de manera inmediata, a fin de recibir las instrucciones necesarias para brindar continuidad de sus labores o funciones.

## Compensaciones a cargo del empleador



El empleador deberá reconocer al trabajador o funcionario los siguientes pagos, los cuales, EN NINGÚN CASO constituyen salario:

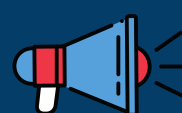
- 1 Un porcentaje del valor de la energía eléctrica que el trabajador o funcionario consume, con ocasión al uso de los medios o mecanismos de que trata esta ley.
- 2 Un auxilio de compensación de gastos, cuando los medios o mecanismos para el desarrollo de la modalidad de trabajo en casa sean proporcionados por el trabajador o funcionario.
- 3 El valor establecido para el auxilio de transporte, que se pagará como auxilio de conectividad digital a quienes devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes.

## Riesgos Laborales y Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)

El empleador deberá incluir la modalidad de trabajo en casa dentro de su metodología para la identificación, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos de la empresa o entidad, y adoptará las acciones que sean necesarias dentro de su plan de trabajo anual del SGSST.



Es obligación del empleador o nominador notificar a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) la ejecución temporal de la modalidad de trabajo en casa, indicando las condiciones de modo, tiempo y lugar.



De la misma manera, debe informar al trabajador sobre los mecanismos de comunicación como correos electrónicos y líneas telefónicas directas en las que se podrá reportar cualquier tipo de novedad derivada del desempeño de la modalidad de trabajo en casa.



## Jornada laboral



La jornada ordinaria de la modalidad de trabajo en casa en ningún caso podrá exceder de ocho horas al día o 48 horas semanales. En ningún caso, las horas extras en esta modalidad, sean diurnas o nocturnas, podrán exceder las dos horas diarias y doce semanales. En todo caso, bajo la modalidad de trabajo en casa, la jornada de trabajo solo se puede distribuir hasta por un máximo de seis días a la semana.

**"Los denominados cargos de dirección, confianza o manejo quedan excluidos sobre esta regulación de jornada laboral".**

Los trabajadores en esta modalidad deben estar disponibles durante la jornada de trabajo para las coordinaciones de carácter laboral que resulten necesarias, por lo que deberán tomar las previsiones pertinentes para que los medios de comunicación con el empleador o nominador se mantengan en funcionamiento durante el horario de trabajo convenido.



## Derecho a la desconexión laboral digital



Los trabajadores tienen derecho a desconectarse de los medios o mecanismos de que trata esta ley, con el fin de que puedan usar ese tiempo para contar con un descanso de carácter creativo, recreativo y cultural y compartir con su núcleo familiar.



Los empleadores deberán evitar solicitudes o requerimientos por fuera del horario laboral convenido, excepto cuando se presenten contingencias que puedan causar un perjuicio para la empresa o entidad, sin que tal circunstancia eventual pueda ser considerada como una forma de acoso laboral.

## Mantenimiento de condiciones laborales

Al trabajador o funcionario que desarrolle sus labores o funciones en la modalidad de trabajo en casa se le deben mantener las mismas condiciones laborales y derechos de los colaboradores presenciales.



En ningún caso, desempeñar sus funciones en la modalidad de trabajo en casa debe limitar el derecho a la licencia de maternidad o paternidad, el derecho al descanso remunerado durante la lactancia, ni ningún otro derecho laboral.



Al trabajador o funcionario que desarrolle sus labores en la modalidad de trabajo en casa se le mantienen vigentes sus garantías sindicales.

**"El Gobierno nacional, dentro de los seis meses siguientes a la sanción de este proyecto de ley, reglamentará lo pertinente para el cumplimiento de la misma".**



@ContArteINCP



ContArte INCP



@ContArteINCP