

TRABAJO EN CASA: ASPECTOS RELEVANTES Y LINEAMIENTOS PARA SU IMPLEMENTACIÓN

Como medida de contención para prevenir el contagio por COVID-19 en el ámbito laboral, el Gobierno Nacional mediante Directiva Presidencial No. 2 del 12 de marzo de 2020, impulsó a los empleadores para que, como medida excepcional, ocasional y temporal, adoptaran la modalidad de trabajo en casa, cuando las funciones del cargo así lo permitieran. En virtud de lo anterior, mediante Circular 021 del 17 de marzo de 2020, el Ministerio de Trabajo realizó una distinción entre el teletrabajo, con el cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley 1221 de 2008, y el trabajo en casa, como modalidad ocasional de trabajo. Sin embargo, no existe una normatividad específica que regule la forma como se debe otorgar el beneficio de trabajo en casa, ni las medidas que se deben contemplar en materia de seguridad y salud en el trabajo, razón por la cual estará sujeta a la regulación general propia de la normativa laboral colombiana. En este artículo revisaremos los aspectos más relevantes a la hora de implementar el trabajo en casa como una figura accidental, de acuerdo con los lineamientos de las autoridades nacionales.

En primer lugar, se debe diferenciar la modalidad de trabajo en casa de la figura del teletrabajo consagrada en la Ley 1221 de 2008. Esta norma, en su artículo 2, establece que existen tres (3) clases de teletrabajadores: (i) *Teletrabajo Autónomo*: cuando los trabajadores utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina o un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y solo acuden a la oficina en algunas ocasiones; (ii) **Teletrabajo Móvil**: cuando los trabajadores no tienen un lugar de trabajo establecido y sus herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las tecnologías de la información y la comunicación, en dispositivos móviles; y (iii) **Teletrabajo Suplementario**: cuando los trabajadores laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina. Adicionalmente, el artículo 6, numeral 4, de la Ley 1221 establece que, si el trabajador realiza su trabajo desde su domicilio o en un lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, de manera ocasional, esto no será considerado como teletrabajo.

En este sentido, para que se entienda que la regulación aplicable es la del teletrabajo, debe configurarse alguno de los tres (3) supuestos antes descritos, como también dicha configuración debe darse de manera permanente; de lo contrario, no se estará frente al teletrabajo. Es en este contexto en el que nace la figura extralegal del ‘trabajo en casa’, pues se configura como una excepción al teletrabajo cuando el trabajador no labora desde las oficinas del em-

pleador. Así, con base en las normas y directrices emitidas por el Gobierno Nacional, se hizo un llamado para que el empleador concediera a sus colaboradores la posibilidad de realizar labores desde sus hogares temporalmente y, de conformidad con esta accidentalidad u ocasionalidad, no se estaría dentro de los supuestos de la Ley 1221 de 2008, razón por la cual no aplican los requisitos de ella emanados, sino que aplica la figura extralegal del trabajo en casa.

Ahora bien, ante la falta de fuente legal o normativa que consagre o regule el ‘trabajo en casa’, nuestra sugerencia es que de manera específica el empleador reglamente este beneficio mediante una política interna, o un eventual acuerdo que llegue con el trabajador. Lo anterior teniendo como base las normas y directrices emitidas por el Gobierno Nacional, específicamente, en la Circular No. 041 del 2 junio de 2020. En esa circular, el Ministerio del Trabajo dispone los lineamientos y las recomendaciones que deben observar los empleadores y sus trabajadores al momento de ejecutar sus labores en la modalidad de trabajo en casa, dentro de las cuales resaltamos las siguientes:

En materia de relaciones laborales	✓ Se deben ejecutar las mismas actividades que el trabajador realiza de manera habitual, correspondientes al cargo pactado en el contrato de trabajo, y en caso de que las funciones hayan cambiado, esto deberá pactarse por mutuo acuerdo ente las partes y por escrito. ✓ Se deben mantener vigentes las garantías y derechos laborales en cuanto a la jornada de trabajo, los aportes a la seguridad social integral, la prohibición de disminución unilateral del salario por parte del empleador, los descansos, la intimidad y privacidad del trabajador y el procedimiento disciplinario. ✓ En materia de descanso, los empleadores deberán garantizar el derecho a la desconexión digital, evitando realizar solicitudes por fuera del horario laboral, durante los fines de semana y días de descanso. Lo anterior sin perjuicio de que puedan presentarse contingencias que ameriten la atención del trabajador que requieran la atención prioritaria del trabajador, circunstancia eventual que no puede ser considerada como una forma de acoso laboral.
En materia de jornada de trabajo	✓ El empleador puede solicitar la realización de labores en horarios complementarios, en jornadas superiores a las pactadas, caso en el cual se deberán reconocer los recargos por trabajo suplementario de horas extras o trabajo en dominicales y festivos. ✓ Las labores encomendadas al trabajador deben obedecer a la carga habitual de trabajo, sin sobrecargas ni adiciones o por fuera de la cotidianidad del servicio. ✓ Se deben promover espacios para que los trabajadores puedan realizar pausas activas, de higiene y de protección de la salud, así como un descanso mínimo entre reuniones continuas.

Armonización de la vida familiar y personal	✓ Los empleadores deberán compatibilizar las labores desarrolladas por el trabajador con sus actividades de cuidado de niños, niñas y adolescentes, así como de las personas adultas mayores que requieran particular atención de trabajador. ✓ Se hace un llamado a acordar medidas conjuntas que resulten adecuadas para las partes. ✓ Por lo anterior, se sugiere establecer horarios en los que el trabajador debe estar disponible y promover los periodos de descanso. ✓ La jornada laboral se debe limitar a los días pactados. Así, los correos electrónicos y mensajes vía Whatsapp deberán ser atendidos de manera prioritaria en el horario pactado, evitando la solicitud de tareas en fines de semana y días de descanso.
En materia de riesgos laborales	✓ Se debe adaptar y ajustar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la empresa, en especial las matrices de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos, planes anuales de trabajo y programas de capacitación para dar cobertura a todos los trabajadores. ✓ Los empleadores deben llevar un registro de los trabajadores que están realizando trabajo en casa bajo las medidas excepcionales y realizar el reporte a la ARL. Por su parte, las ARL deben incluir dentro de sus actividades de promoción y prevención las relacionadas con trabajo en casa. ✓ Debe haber un seguimiento permanente a las condiciones de salud del trabajador ✓ Se debe promover la participación activa de los trabajadores y los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de buscar soluciones a las dificultades que se puedan presentar en el desarrollo de la labor. ✓ Así mismo, se deben facilitar los canales permanentes de comunicación con los trabajadores para que reciban información del empleador y puedan realizar reporte de sus condiciones de salud, accidentes e incidentes. ✓ Dar información a los trabajadores sobre las condiciones de seguridad y salud que se deben adoptar en sus viviendas para realizar su trabajo de forma segura y saludable.

Así las cosas, la implementación del trabajo en casa, así como los esquemas flexibles de trabajo para los trabajadores de la empresa, siempre que no se enmarquen en los supuestos establecidos en la Ley 1221 de 2008, podrán ser otorgados por el empleador a su discreción, y se recomienda que su reglamentación sea consagrada mediante una política aplicable, ya

sea a todos o solo a algunos trabajadores o cargos específicos, en atención a las condiciones y necesidades operativas de la organización. Dentro de dicha política se recomienda incluir las condiciones en que se va a desarrollar el trabajo en casa, así como las obligaciones y prohibiciones aplicables durante su ejecución, en concordancia con los lineamientos del Gobierno Nacional, tales como el horario específico que se deba cumplir, la necesidad de permanecer conectado mediante las herramientas comunicación - correo, WhatsApp, Skype, etc. -, entre otras.

Finalmente, debemos advertir que, si bien nos encontramos de cara a una situación especial, durante el trabajo en casa no se deben desconocer las acciones de seguridad y salud en el trabajo, por lo que el empleador estará llamado a hacer uso de las tecnologías de la información y comunicación con el fin de garantizar los derechos de sus colaboradores.

Por: Andrés Amaya
afamaya@scolalegal.com
Junio 11 de 2020