

TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

A espera del texto oficial de la Ley de trabajo en casa con sanción presidencial, el Congreso de la República dio a conocer el comparativo del último texto aprobado en Plenaria de Cámara y el aprobado en el Senado, del cual se escogerá el texto oficial por la comisión accidental de conciliación bicameral. Veamos los aspectos más importantes de lo que podría ser la próxima Ley de trabajo en casa:

¿En algo cambia el teletrabajo?

El objeto de la Ley busca habilitar una nueva modalidad de trabajo, aparte del ya conocido teletrabajo, trabajo alternativo virtual, y varias otras modalidades que bien podrían ser una misma, pero el legislador decidió distinguir.

Entonces, la Ley de trabajo en casa en nada modifica, suplanta, subroga, o si quiera menciona las disposiciones sobre teletrabajo que aún continúan vigentes en la normativa laboral colombiana. En efecto, si el empleador desee contratar personas que ejecuten sus funciones de manera permanente desde un lugar distinto a las instalaciones de la empresa, aún debe cumplir con el listado de requisitos establecidos en la Ley 1221 de 2008 y el Decreto 884 de 2012.

Sin perjuicio de lo anterior, se han visto otros intentos de modificar la normativa sobre teletrabajo, ejemplo de ello se evidencia en la Ley 2069 de 2020 (Ley de emprendimiento), que en su artículo 17 habilita el trabajo remoto “más allá del teletrabajo”, pero que debe reglamentarse por el Gobierno Nacional.

Lo cierto, es que la Ley de trabajo en casa ahora coexiste con el teletrabajo, y para efectos prácticos solo las distingue, además de las formalidades que rigen el teletrabajo, que esta modalidad llamada “trabajo en casa” tiene su aplicabilidad atada a circunstancias extraordinarias y excepcionales, como veremos más adelante.

¿Cómo se implementa el trabajo en casa?

Si llegare a ocurrir una circunstancia ocasional, excepcional o especial que impida la ejecución del contrato de trabajo por parte del trabajador en las instalaciones de la empresa, el empleador puede notificar unilateralmente la “habilitación” del trabajo en casa por escrito.

Ahora bien, ¿qué podría entenderse por circunstancia ocasional, excepcional o especial? La semántica de esta expresión permite abarcar supuestos ajenos a la ocurrencia de una pandemia. En efecto, podría por ejemplo aplicarse cuando la Compañía requiere una remodelación de sus instalaciones, cuando haya manifestaciones que impidan el desplazamiento hacia las instalaciones de la empresa, por prevención de enfermedades contagiosas, entre otros.

El texto anteriormente mencionado se mantuvo incólume en las versiones aprobadas tanto por el Senado como por la Cámara. Por lo cual, es un hecho que así se mantendrá en el texto final.

¿Por cuánto tiempo podría entonces implementarse el trabajo en casa?

Frente a este aspecto, por un lado, el texto aprobado por la Plenaria de la Cámara de representantes parece abrir las puertas a que empleador y trabajador determinen la duración vía mutuo acuerdo. Por otro lado, el texto aprobado por el Senado determina que se extenderá hasta por tres (3) meses, prorrogables por un término igual por única vez, pero luego establece que podría extenderse aún más, si subsisten las circunstancias ocasionales o excepcionales.

¿Cuál es la discusión alrededor de la propiedad intelectual?

En el texto aprobado en la Plenaria de la Cámara de Representantes, se establece un párrafo del artículo 11, el cual aduce que la reproducción, traducción, adaptación, arreglo o transformación de contenidos desarrollados por el trabajador en medios remotos, no pueden ser explotados económicamente ni usados por el empleador por fuera de la relación contractual.

Es decir, si este llegare a ser el texto oficial de la norma, las empresas correrían un gran riesgo en el desarrollo de proyectos durante la implementación de cualquier modalidad no presencial, ya que, la cláusula en los contratos de trabajo referente a la propiedad de la empresa sobre las invenciones del trabajador, podría ser ineficaz.

Otros aspectos relevantes al momento de implementar el trabajo en casa

El proyecto de Ley consagra la desconexión digital que se viene mencionando desde la circular 041 de 2020 por parte del Ministerio del Trabajo, no es algo distinto a los límites de la disponibilidad del trabajador para con los requerimientos que le imparte el empleador.

Es decir, la desconexión digital impide al empleador realizar requerimientos a los trabajadores por fuera de la jornada laboral. Sin embargo, recordemos que cuando el trabajador es de dirección, confianza y manejo, no se rige por los límites de la jornada laboral.

Conclusiones

Se espera que en los próximos días, el Congreso de la República dé a conocer el texto oficial para sanción presidencial. Lo cierto es que el trabajo en casa continúa siendo una medida transitoria, excepcional, ocasional, no es una subrogación del teletrabajo.

En consecuencia, el trabajo en casa no podrá ser implementado de manera permanente, y aquellas formalidades establecidas desde el año 2008 deberán ser seguidas al pie de la letra si se quiere ejecución permanente de los contratos de trabajo por fuera de las instalaciones de la Compañía.

Por: Fabrizio Gasca Mayans
fgasca@scolalegal.com
Marzo 30 de 2021