



EL CONTRATO LABORAL Y SUS NUEVAS MODALIDADES

Por: *Rodrigo García Ocampo*
Socio - Director
Email: *rgarcia@sfaico*

Colombia, ha venido, en función a los cambios que trajo consigo la pandemia del COVID-19, actualizando sus sistema jurídico en función a flexibilizar las modalidades del contrato de trabajo para que este pueda darse, cuando las circunstancias de actividad y del requerimiento de la fuerza laboral lo permitan, no solo de forma presencial, sino, bajo otras figuras como el trabajo remoto y el trabajo en casa, no antes indicar que desde 2008, el teletrabajo fue objeto de incorporación a la vida laboral del país.

El Teletrabajo

En su artículo 2, la Ley 1221 de 2008, lo define como: *“una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC – para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”.*

Es entonces el teletrabajo, una modalidad de trabajo no presencial por lo que la ley precisa el tipo de teletrabajador, así:

- **Autónomo:** cuando el trabajador utiliza su propio domicilio o un lugar diferente, acordado con el empleador y acude esporádicamente a la empresa.
- **Móvil:** cuando la persona se apoya en el uso de dispositivos tecnológicos para ejecutar su labor, sin que sea necesario un lugar fijo trabajo. Igualmente, podrá visitar la empresa ocasionalmente.
- **Suplementario:** dependiendo de la necesidad del servicio, este trabajador labora entre la casa y la empresa.

Condiciones para la contratación del teletrabajador:

- 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.
- El teletrabajador está sujeto al cumplimiento de la jornada laboral establecida en la legislación, la que si se extiende, esta debe pagarse (C-103 de 2021).
- El teletrabajador, al igual que las demás formas de trabajo, es sujeto de derecho al descanso y a la desconexión laboral la que de acuerdo con la ley 2191 de 2022 tiene por objeto *“crear, regular y promover la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales den-*

- *tro de las diferentes modalidades de contratación vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano y sus formas de ejecutarse, así como en las relaciones legales y/o reglamentarias, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral.”*
- La figura de afiliación al sistema integral de seguridad social es igual a la de todo trabajador.
- El empleador debe notificar a la ARL de la modalidad de trabajo junto al Ministerio de trabajo.
- El empleador debe otorgarle al teletrabajador un subsidio para el pago de internet y de consumo de energía.

Trabajo en Casa

Esta modalidad está regida por la Ley 2088 de 2021, reglamentada por el Decreto 649 del pasado 27 de abril de 2022, que establecen que el trabajo en casa es:

Una modalidad de trabajo no presencial que solo puede implementarse de forma transitoria en un lugar diferente al habitual, en circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, entendiéndose por circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, aquellas situaciones extraordinarias y no habituales, que se estima son superables en el tiempo, atribuibles a hechos externos, extralaborales o propios de la órbita del trabajador o del empleador que permiten que el trabajador pueda cumplir con la labor contratada en un sitio diferente al lugar habitual de trabajo.

La habilitación para el trabajo en casa debe constar por escrito y esta podrá darse, en primer instancia, por el trabajador quien dará cuanta de las circunstancias que la originan o, por el empleador, que también deberá dar cuenta del origen de las circunstancias.

Condiciones para el trabajo en casa:

- No se requiere pacto o la suscripción de un otrosí al contrato. Debe haber una comunicación por parte del empleador indicando el tiempo que durará esta modalidad.
- El empleador mantiene la facultad unilateral de exigir al trabajador volver a prestar sus servicios presencialmente.
- El empleador podrá determinar que la habilitación se desarrolle bajo el modelo de la alternancia, esto es, que el desarrollo de la labor contratada se efectúe unos días de la semana de manera presencial y otros días, a través de trabajo en casa.
- Aplica las jornadas de trabajo previstas en el Código Sustantivo del Trabajo.
- Prevé el derecho al descanso y a la desconexión laboral conforme los amparos legales.
- La afiliación al sistema de seguridad social es exactamente igual a la de todo trabajador.

Our presence in 114 countries commits us to trust

Continuación de la Página No. 1

Trabajo remoto

Esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo se rige por la Ley 2121 de 2021, reglamentada por el Decreto 555 del 9 de abril de 2022 consiste en pactar de manera voluntaria entre las partes que la labor contratada puede ejecutarse de manera remota en su totalidad a través de las tecnologías existentes y nuevas, u otros medios y mecanismos que permitan ejercer la labor contratada de manera remota.

Condiciones para la contratación:

- 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 actividades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - Verificar los estándares y requisitos que deben cumplir las herramientas y los equipos de trabajo para la realización de la labor remota contratada
 - Para instalar o actualizar programas o herramientas manualmente en los equipos de trabajo.
 - Para adelantar procesos disciplinarios.
- 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 día.
- El empleador entregará al trabajador para el desarrollo efectivo de sus funciones las herramientas tecnológicas, instrumentos, equipos, conexiones y programas, así como acordará el costo del auxilio que pagará para compensar el costo de los servicios de energía e internet y/o telefonía utilizados en la prestación del servicio.
- El empleador en su metodología para la identificación, evaluación, valoración y control de peligros y riesgos de la empresa adoptará las acciones necesarias según su Plan de Trabajo anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Si el trabajador 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 él y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios flexibles o compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada, con autorización previa al empleador.
- En este tipo de contrato, el trabajador tiene el derecho al descanso y a la desconexión laboral como las demás modalidades. Se deben respetar los tiempos familiares durante la jornada y a la finalización de la misma.
- Se debe informar a la ARL de este tipo de contratación a través del formulario que esta designe.

Las modalidades de contratación laboral que trajo consigo la pandemia, las que ahora se convierte en herramientas permanentes, son elementos sustanciales en los procesos de inclusión y flexibilidad laboral que contribuyen a la reactivación económica y a que las empresas dinamicen su cultura organizacional hacia esta modalidades, por lo que desde **SFAI Human Capital Solutions**, hemos diseñado un programa de “*Liderazgo en el Trabajo Híbrido*” como respuesta a la nueva realidad organizacional que genera cierto desconcierto a los líderes al tener que relacionarse con equipos de una manera diferente a como se venía haciendo hasta ahora. Consúltenos en www.sfai.co/contactenos o a través del WhatsApp +57 3183714596.



PROGRAMA
**LIDERAZGO
HÍBRIDO**

LIVE
MAYO 2022
ONLINE

SFAI
HUMAN CAPITAL SOLUTIONS

Ver contenido en: <https://qrco.de/bcJIP9>

Our presence in 114 countries commits us to trust