

Conversatorio sobre Actualidad Legal Laboral



Felipe Ortega Escovar

Abogado especializado en Derecho Laboral y Seguridad Social

Agosto de 2021

**BENEFICIO TRIBUTARIO DE DEDUCCIÓN
HASTA POR 115 UVT MENSUALES DE
EMPLEADO QUE SEA SU PRIMER EMPLEO
SEA CONTRATADO PARA JÓVENES ENTRE 18
Y 28 AÑOS DE EDAD**

El Decreto 392 de 2021 reglamentó el beneficio tributario que estableció el artículo 88 de la Ley 2010 de 2019, a favor de los empleadores que vinculen por el primer empleo a personas menores de 28 años, que no figuren afiliados anteriormente como trabajador dependiente o independiente al Sistema Integral de Seguridad Social (La validación de la no afiliación previa a la seguridad social se hará respecto del sistema de pensiones), respecto de quienes la empresa contribuyente tiene derecho a deducir el 120% de los pagos que realicen por concepto de salario. La deducción máxima por cada empleado no podrá exceder 115 UVT mensuales y procederá en el año gravable en el que él empleado sea contratado por el contribuyente.

Para la expedición de la Certificación de Primer Empleo para la deducción por el respectivo trabajador, el Ministerio del Trabajo expedirá una resolución con el respectivo procedimiento dentro de los cuatro meses siguientes a la entrada en vigencia del presente Decreto, el cual fue expedido el 13 de abril de 2021.

De acuerdo con la nueva disposición, para aplicar al beneficio tributario deberá tratarse de nuevos empleos, según los siguientes requisitos:

- Que representen un incremento entre el número empleados que estaban en la vigencia fiscal en la cual se solicita la deducción, con relación al número empleados cotizaban al Sistema de Pensiones a diciembre de la vigencia anterior, y,
- Que los nuevos empleos generen un incremento en el valor total de la nómina de la vigencia fiscal en la cual se solicita la deducción en el impuesto sobre la renta y complementarios (la suma de los ingresos base de cotización de todos sus empleados), con relación al valor dicha nómina del mes de diciembre de la vigencia fiscal inmediatamente anterior. El incremento como mínimo debe corresponder al número de empleados mencionados en el anterior ítem.
- Por último, la nueva disposición establece que no se consideran nuevos empleos, aquellos que se vinculen luego un proceso reorganización empresarial, tal como la fusión de empresas o cuando se vinculen menores 28 años para reemplazar personal contratado con anterioridad.

La Resolución 0846 de 2021 establece que las Direcciones Territoriales serán quienes expidan el respectivo certificado. Al respecto, en cumplimiento de lo dispuesto por el Decreto 392 de 2021, que reglamenta el beneficio tributario a favor de los empleadores que vinculen por el primer empleo a personas que para la fecha de la contratación sean menores de 28 años.

De acuerdo con la nueva disposición, las Direcciones Territoriales del Ministerio de Trabajo tendrán un plazo de 15 días hábiles, con posterioridad a la radicación de la solicitud presentada por el empleador contribuyente, para resolver sobre la misma. El certificado de primer empleo será por cada empleado que cumpla los requisitos y el mismo corresponderá a la vigencia fiscal del año inmediatamente anterior a su solicitud.

Desde el 12 de mayo está montado el link para el trámite para obtener el trámite de este certificado:

<https://www.gov.co/ficha-tramites-y-servicios/T79042>

La radicación de esta solicitud se hará a través de los canales habilitados para la recepción de correspondencia por las Direcciones Territoriales, para lo cual deberá diligenciarse el formulario que establece el anexo técnico de la nueva normativa y adjuntar:

- Copia simple del documento de identidad del trabajador menor de 28 años.
- Copia de la historia laboral expedida por la entidad administradora de pensiones a la cual se encuentre afiliado.
- El certificado laboral de cada uno de los trabajadores relacionados en la solicitud. (Este certificado debe contener: Razón social empleador y RUT, así como su teléfono y dirección, nombre del trabajador e identificación con su número de teléfono y dirección, fecha de suscripción del contrato y fecha de inicio de la relación laboral).
- El RUT del empleador solicitante.

BENEFICIO DE SUBSIDIO DEL 25% DEL SMMLV DE APORTES A LA SEGURIDAD SOCIAL PARA JÓVENES VINCULADOS ENTRE 18 Y 28 AÑOS DE EDAD

El Decreto 688 de 2021 reglamenta el artículo 209 de la Ley 1955 de 2019 (Ley del Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022), el cual establece que el Gobierno nacional reglamentará e implementará la Estrategia Sacúdete, cuyo objeto es desarrollar, fortalecer y potenciar los talentos, capacidades y habilidades de los jóvenes, a través de la transferencia de conocimientos y herramientas metodológicas, que faciliten la inserción en el mercado productivo.

En este sentido se otorgará como apoyo para la generación de empleo para jóvenes dentro de la Estrategia Sacúdete, un aporte mensual que corresponderá al veinticinco por ciento (25%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV), por los trabajadores adicionales entre los 18 y 28 años de edad, y hasta por doce (12) veces dentro de la temporalidad del apoyo, con el objeto de generar empleo joven y formal en el país. Podrán postularse las personas jurídicas, personas naturales, consorcios, uniones temporales, patrimonios autónomos y las cooperativas.

Este subsidio regirá a partir del mes de julio de 2021 y hasta el 31 de diciembre de 2022 por 12 mensualidades, hasta el mes en que el empleado beneficiario cumpla veintiocho años de edad, según lo previsto por el parágrafo 8 del artículo 2.2.6.1.10.2. del Decreto 1072 de 2015, integrado por el artículo 1 del Decreto 688 de 2021. Este Decreto fue reglamentado por la Resolución 1405 de 2021, la cual estableció que dicho subsidio para el año 2021 será de \$227.131

Para contabilizar los trabajadores adicionales, se tomará como referencia el número de empleados por el que cada empleador o la cooperativa de trabajo asociado responsable del pago de los aportes en el caso específico de sus trabajadores asociados, hubiera cotizado para el mes de marzo de 2021, cuyos aportes deberá haber pagado antes de la fecha máxima de cada postulación y se considerará, del número de trabajadores adicionales que se encuentren cotizando en la PILA en el mes del apoyo, los que se encuentren en el rango entre 18 a 28 años de edad, con un IBC de al menos un salario mínimo legal mensual vigente, afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral en todos los subsistemas que le correspondan. Para los trabajadores del mes de marzo de 2021 se verificará que, si se le aplicó la novedad de suspensión temporal de contrato de trabajo o de licencia no remunerada ésta haya sido por un término menor o igual a quince días.

Para este subsidio no se exige que se trate del primer empleo como sí ocurre con el beneficio tributario que permite la deducción de 115 UVT mensuales por empleados adicionales para quienes la vinculación laboral sea el primer empleo.

El Manual Operativo del Ministerio de Trabajo expidió el para el otorgamiento de dicho subsidio, establece que la postulación ante la entidad financiera por el mes de agosto de 2021 sobre el mes de julio, será entre el 12 y el 19 de agosto y el giro será hasta 15 días hábiles después de la recepción de los recursos a partir del 24 de septiembre de 2021. Para tal efecto se verificará que:

- a. Las PILA correspondientes al periodo del mes de marzo de 2021 y la del mes anterior al de la postulación deben haber sido pagadas a más tardar el día del plazo máximo de postulación de cada ciclo.
- b. Los cotizantes registren sus aportes con un ingreso base de cotización de al menos un salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV).
- c. Los cotizantes hayan aportado el mes completo al Sistema General de Seguridad Social en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes -PILA, debiendo estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral en todos los subsistemas que le correspondan, con excepción de los trabajadores que se vinculen durante el mes del apoyo (correspondiente al mes anterior al de la postulación) en cuyo caso se validará con el reporte de la novedad de ingreso y que se hayan cotizado al menos 15 días de dicho mes.
- d. Los cotizantes no tengan novedades SLN superior a 15 días.
- e. El trabajador se encuentre en el rango entre 18 y 28 años de edad.
- f. El número total de empleados entre 18 y 28 años de edad, tenidos en cuenta para el apoyo, no superan el total de empleados adicionales identificados.

JURISPRUDENCIA DE LA SALA LABORAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SOBRE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR ALCOHOLISMO Y ADICCIÓN A SUSTANCIAS PSICOACTIVAS

Al respecto, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la Sentencia 79054 de 2021, reiteró lo ya expuesto en la Sentencia 43961 de 2018, en el sentido que el alcoholismo y adicción a sustancias psicoactivas que generen dependencia pueden dar lugar a estabilidad laboral reforzada ante la posibilidad de tratarse de un padecimiento médico discapacitante. En la providencia arriba citada esta Alta Corporación precisó que “(...) el hecho que el alcoholismo como trastorno del comportamiento que puede afectar gravemente la salud de los individuos así como su desempeño laboral y desenvolvimiento social o familiar, no es ajeno a la necesidad de ser considerado en los entornos laborales como una verdadera afectación a la salud que pueda conducir a ubicar a una determinada persona en una potencial situación de vulnerabilidad, en cuyo caso un despido por igual motivo puede llegar a ser discriminatorio. (...)”, razón por la cual para despedir con justa causa a un trabajador en estas circunstancias debe solicitarse autorización previa al Inspector del Trabajo en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Sobre este tema es importante tener en cuenta la Sentencia C - 636 de 2016, de la Corte Constitucional, la cual determinó la constitucionalidad condicionada del numeral segundo del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, según la cual es una prohibición especial del trabajador, presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes, bajo el entendido que dicha prohibición únicamente se configura cuando el consumo de alcohol, narcóticos o cualquier otra droga enervante afecte de manera directa el desempeño laboral del trabajador.

En este orden de ideas, la Corte Constitucional concluyó que para que la prohibición establecida en el numeral segundo del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, constituya un ejercicio legítimo del poder disciplinario del empleador, debe precisarse que el incumplimiento de dicha prohibición solo podrá tener consecuencias disciplinarias cuando ello afecte de manera directa el desempeño laboral del trabajador.

PROMEDIO DEL IBL PARA LIQUIDAR INCAPACIDADES CUANDO HAY SALARIO VARIABLE

Al respecto tenemos que el Ministerio de Trabajo en el Concepto 9485 de 2019 precisó que en los casos en que el trabajador tenga un salario variable, para liquidar la incapacidad temporal debe darse aplicación al artículo 228 del Código Sustantivo de Trabajo, el cual establece que el trabajador que no devengue salario fijo, y que deba recibir auxilio por enfermedad, para liquidar dicho auxilio se tendrá como base el promedio de lo devengado en el año de servicios anterior a la fecha en la cual empezó la incapacidad o en todo el tiempo de servicios si no alcanzare a un año.

Sobre este tema es importante tener en cuenta que si bien la Ley 100 de 1993 no regula de manera específica la forma en la que deben liquidarse las incapacidades, el artículo 206 de esta disposición establece que las incapacidades se pagan de conformidad las disposiciones legales vigentes, remitiéndonos a lo previsto por los artículos 227 y 228 del Código Sustantivo del Trabajo, normas estas que regulan de manera específica el pago de la incapacidad temporal, estableciendo la última de estas disposiciones que dicha prestación deberá liquidarse con el promedio del año anterior cuando el trabajador devengue salario variable.

PLAZO PARA EL PAGO DE LAS LIQUIDACIONES DEFINITIVAS

Al respecto el Ministerio de Trabajo, en el Concepto 44850 de 2021, reiterando lo expuesto en el Concepto 72680 de 2011, manifestó que la liquidación e indemnización laboral deberá ser pagada al trabajador en el momento de la terminación del contrato de trabajo, so pena de aplicarse la sanción de un día de salario por cada día de retardo, hasta por 24 meses en los términos del artículo 65 del C. S. del T.

De otro lado, en los términos del antes citado artículo 65 del C. S. del T. debe enviarse a la dirección del trabajador dentro de los sesenta días a la fecha de terminación, los soportes de pago de aportes parafiscales y a la seguridad social de los tres meses anteriores. Igualmente deberá certificarse la fecha de la terminación, la última remuneración del trabajador y la causa de la finalización, tanto en los contratos de trabajo como en los de prestación de servicios

ASPECTOS A TENER EN CUENTA PARA LA DOTACIÓN DE VESTIDO Y CALZADO DE LABOR

Recuerde entregar oportunamente la dotación de vestido y calzado de labor a más tardar el próximo 31 de agosto, consistente en un par de zapatos y un vestido de labor, a los empleados que cuenten con por lo menos tres meses de servicio en la empresa y devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales, considerando para tal efecto el promedio de lo devengado por el empleado por todos los conceptos salariales tales como recargo nocturno, horas extras, festivos laborados y/o comisiones. Artículo 230 del Código Sustantivo del Trabajo.

Es importante resaltar que esta obligación no ha sido suspendida a raíz de la pandemia, por lo que la dotación también debe suministrarse a quienes estén bajo la figura de trabajo en casa y devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales. En este sentido únicamente se excluyen de la dotación quienes tengan licencias no remuneradas, estén incapacitados por más de tres meses o estén bajo la figura de pago de salario sin prestación del servicio a que se refiere el artículo 140 del C. S. del T. Para efecto del cumplimiento de esta prestación se puede utilizar la modalidad de entrega de bonos para la adquisición de vestuario, siempre que el trabajador acredite al empleador factura de las prendas adquiridas dado que está prohibida expresamente su compensación en dinero.

- La obligación de otorgar la dotación surge en consideración al salario (devengar menos de dos salarios mínimos legales mensuales) y no a la jornada, razón por la cual quienes laboran jornadas parciales tienen derecho a esta prestación de manera completa, según lo expuesto en el Concepto 21784 de 2013.
- Los empleados incapacitados o en licencia por un lapso de tres meses o más, computados de manera continua antes de la fecha de entrega, no causan el derecho a la dotación, por cuanto la prestación efectiva del servicio resulta un requisito necesario para que esta obligación del empleador sea exigible, según lo en Concepto 89117 de 2016, reiterado en el Concepto 3523 de 2019, los cuales replantearon la doctrina de esta entidad sobre el tema.

En este sentido, dentro de cada cuatrimestre que la obligación de entrega de la dotación de vestido y calzado de labor se causa (30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre), el empleador deberá evaluar si durante este lapso el trabajador laboró efectivamente por espacio de tres meses, caso en el cual tiene derecho a la correspondiente dotación, de manera que si el trabajador estuvo incapacitado o en licencia por tres meses o más, esta circunstancia le hace perder el derecho a la entrega de la misma.

- Si el contrato de trabajo finaliza sin el cumplimiento de tiempo por parte del empleado para que se cause el derecho, es decir, más de tres meses de servicio o antes de las fechas que la Ley ha fijado para su entrega (30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre), deja de existir la obligación por parte del empleador de suministrar el vestido y calzado de labor, según lo manifestó el Ministerio de la Protección Social (Hoy Ministerio de Trabajo) mediante Concepto 289756 de 2011.
- La empresa también puede optar por entregar uniformes a los empleados que devenguen más de dos salarios mínimos legales mensuales, en la periodicidad que estime, caso en el cual el costo de éstos deberá correr por cuenta exclusiva del empleador.
- En este caso, recomendamos que en tal evento se pacte que el uniforme: "(...) constituye un elemento de trabajo, razón por la cual no constituye salario en los términos del artículo 128 del C. S. del T. Adicionalmente, declaro que conozco la disposición de EL EMPLEADOR en el sentido de que el uso de la misma es obligatorio y he sido informado que el desconocimiento de esta disposición puede dar lugar a la terminación con justa causa de la relación laboral."

- La dotación de vestido y calzado de labor debe entregarse en las respectivas prendas de vestir y el calzado, ya que está prohibida la compensación de la dotación de vestido y calzado de labor, en dinero. El suministro de esta prestación a través de bonos para la compra de los insumos sólo es válido si el empleador puede constatar la adquisición de las prendas y el empleado suscribe el correspondiente recibo.
- La causación de este derecho no depende de la actividad que desempeñe el empleado ni del desgaste de la dotación entregada con anterioridad. Sin embargo, el vestido y calzado de labor que se entreguen deben responder al tipo de actividad que éste desarrolla y al riesgo al cual se encuentra expuesto. Artículo 1 del Decreto 982 de 1984. Sentencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia del 4 de marzo de 1994. Artículo 234 del Código Sustantivo del Trabajo.
- En ningún caso se permite compensar la dotación de vestido y calzado de labor, con la entrega de herramientas de trabajo y/o elementos de seguridad industrial tales como maletines, cascos, guantes y demás accesorios necesarios para el cabal desempeño de las funciones.

- Sobre la posibilidad de entregar anticipadamente las dotaciones de vestido y calzado de labor para todo el año, se pronunció el Ministerio de la Protección Social (Hoy Ministerio de Trabajo) mediante concepto 328139 de 2010, en el cual dicha entidad expresó que: "(...) El artículo transcrito determina que la periodicidad en que debe ser suministrado el calzado y el vestido de labor, determinando que habrán de ser tres mudas de ropa exterior al año. En cuanto a su pregunta concreta, teniendo en cuenta que pretende satisfacer la obligación de forma anticipada, no se vislumbra que dicha determinación afecte los derechos del trabajador, luego en ese orden de ideas, podría efectuarlo, recomendándole que documente la entrega por escrito." No obstante, si el contrato finaliza antes del año por el cual se entregó la dotación, el empleador no podrá exigirle al empleado la restitución del exceso entregado, porque esta ya se incorporó al patrimonio del trabajador.
- El empleado se encuentra obligado a utilizar la dotación de vestido y calzado de labor y en caso de que no lo hiciere, el empleador queda eximido de suministrarle la correspondiente al siguiente período. No obstante, para tal efecto el empleador debe avisar tal circunstancia previamente y por escrito al inspector de trabajo. Artículo 233 del Código Sustantivo del Trabajo.

Si bien la dotación de vestido y calzado de labor se incorpora al patrimonio del trabajador cuando es otorgada, cuando esta tiene signos distintivos de la empresa se puede solicitar devolución

Al respecto el Ministerio de Trabajo, en el Concepto 39436 de 2019, precisó que si bien la dotación de vestido y calzado de labor es una prestación social que una vez entregada se incorpora al patrimonio del trabajador y que por ello se entiende que pertenece a éste, cuando el trabajador ya no labora en la empresa no debe lucir un uniforme que lo identifique como empleado o funcionario de la misma, dado que ello se prestaría para posibles fraudes, caso en el cual se podría considerar válidamente que existe un riesgo para la empresa que luego el trabajador utilice dicha dotación de manera indebida pudiendo comprometer y afectar la imagen de la empresa, por lo que se considera que es válido solicitar su devolución una vez finalizada la relación laboral, para lo cual recomendamos que se haga un acuerdo con el trabajador, para que la misma sea devuelta contra cada entrega de dotación nueva, así como a la finalización de la relación laboral.

En efecto, independientemente del sector en el que el trabajador preste sus servicios, para el Ministerio de Trabajo es justificable solicitar el reintegro de las dotaciones cuando estas tengan signos distintivos de la empresa, en virtud de lo establecido en el artículo 94 del Decreto 356 de 1994, que aunque fue expedido para las empresas de vigilancia, se aplica para todos los sectores por existir el mismo riesgo de uso indebido una vez finalizada la relación laboral.

LEY DE TRABAJO REMOTO Y SU DIFERENCIACION CON EL TRABAJO EN CASA Y EL TELETRABAJO

La Ley 2121 de 2021 creó la modalidad de trabajo remoto como aquella en la que toda la relación laboral, desde su inicio hasta su terminación, se debe realizar obligatoriamente de manera remota mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones u otro medio o mecanismo, donde el empleador y trabajador, no interactúan físicamente a lo largo de la vinculación contractual. Las partes manifestarán su consentimiento y o aceptación mediante el uso de la firma electrónica digital y a través de mensajes de datos, bajo los principios y características establecidas en la Ley 527 de 1999.

Esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo remota no requiere un lugar físico determinado para la prestación de los servicios. El trabajador podrá prestar sus servicios desde el lugar que considere adecuado, de común acuerdo con el empleador, previo visto bueno de la Administradora de Riesgos Laborales presente en el contrato. No obstante, en todo momento deberá contar con una conexión y cobertura a internet e informar al empleador sobre el lugar desde el cual realizará su labor y este deberá aprobar el lugar escogido para garantizar el cumplimiento de los requerimientos mínimos de seguridad y salud en el trabajo, atendiendo las recomendaciones de la Administradora de Riesgos Laborales, propiciando el autocuidado como medida preventiva.

El empleador deberá verificar el estado de salud de sus trabajadores a través de la realización de los exámenes médicos de ingreso, periódicos y/o de egreso a sus trabajadores remotos a través de proveedores autorizados.

El trabajo remoto tiene como principio la flexibilidad en todas las etapas precontractuales y contractuales, de forma que incluso el perfeccionamiento del contrato de trabajo deberá darse de manera remota, haciendo uso de las tecnologías existentes y nuevas u otro medio o mecanismo, completando su perfección con la firma electrónica u digital.

El trabajador remoto y el empleador acordarán el tiempo de ejecución, sin perjuicio de las formalidades del contrato a término fijo, y el momento de la prestación del servicio, sin sobrepasar la jornada máxima legal, y sin que ello implique un desconocimiento de sus derechos mínimos y/o garantías irrenunciables, excepto si se trata de un cargo de dirección, confianza y manejo.

No existe la exclusividad laboral en esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo, sin embargo, por acuerdo de voluntades y atendiendo la naturaleza del contrato en específico, esta puede pactarse cuando se encuentre en riesgo asuntos confidenciales del empleador.

HERRAMIENTAS Y EQUIPOS DE TRABAJO EN EL TRABAJO REMOTO

El empleador deberá poner a disposición del trabajador remoto, las herramientas tecnológicas, instrumentos, equipos, conexiones, programas, valor de la energía e internet y/o telefonía, así como cubrir los costos de los desplazamientos ordenados por él y el mantenimiento de equipos, herramientas, programas y demás elementos necesarios para la prestación y desarrollo de las labores del trabajador remoto. En el contrato de trabajo remoto deberá constar lo siguiente:

- a) Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y espacio.
- b) Determinar las funciones, los días y los horarios en que el trabajador remoto realizará sus actividades para efectos de ayudar a identificar el origen en caso de accidente de trabajo y controlar la jornada máxima legal.
- c) Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de entrega de los elementos de trabajo por parte del empleador al trabajador remoto.
- d) Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el trabajador remoto.

CITACIÓN DEL TRABAJADOR A LAS INSTALACIONES DEL EMPLEADOR EN EL TRABAJO REMOTO

Excepcionalmente el empleador podrá requerir al trabajador remoto en sus instalaciones laborales, para los siguientes casos:

1. Verificación de los estándares y requisitos que deben cumplir las herramientas y los equipos de trabajo.
2. Cuando para la ejecución de las labores del trabajador remoto, se deban instalar o actualizar manualmente los software, programas, aplicación o plataformas.
3. Cuando el trabajador presente reiteradamente el incumplimiento de sus labores puede ser citado para proceso de descargos laborales. Esta diligencia también puede adelantarse virtualmente.

El trabajador remoto, no será beneficiario del auxilio legal de transporte determinado por la ley. En caso de que el empleador requiera que el trabajador remoto se presente en sus instalaciones, deberá reconocer, en los casos en que sea aplicable de acuerdo con la normativa vigente y de manera proporcional, el auxilio legal de transporte previsto en la legislación laboral vigente.

CONTROL DE HORARIOS Y CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES Y OBLIGACIONES EN EL TRABAJO REMOTO

El empleador se encuentra facultado y autorizado para controlar el cumplimiento de las obligaciones, funciones y deberes del trabajador remoto, mediante el uso de herramientas tecnológicas u otros medios o mecanismos, pero en todo caso, el empleador respetará la intimidad y privacidad del trabajador remoto, y el derecho a la desconexión laboral, entendida como la garantía que todo trabajador y empleador, de no tener contacto con herramientas, bien sea tecnológicas o no, relacionadas con su ámbito laboral, después de culminada la jornada ordinaria de trabajo o durante de ella, en el tiempo que se haya conciliado para la vida personal y familiar.

Se entenderá como privacidad del trabajador remoto, para efectos de la presente ley, cualquier asunto diferente a aquellos directa o indirectamente relacionados con las labores, funciones, deberes y/u obligaciones que tenga el trabajador remoto en virtud de su contrato de trabajo y que permita armonizar la jornada pactada con la vida familiar y personal de los trabajadores remotos, evitando con ello, asignar cargas diferentes a las pactadas en la jornada laboral remota.

Para ello, el empleador y trabajador remoto deberán ceñirse a la jornada pactada, con la intención de evitar la hiperconexión, que puede generar impactos en la salud y equilibrio emocional de los trabajadores remotos.

SOBRE LA JORNADA LABORAL EN EL TRABAJO REMOTO

La jornada laboral en esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo remota, se ajustará a lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, convención colectiva, acuerdo colectivo o contrato de trabajo, la que sea más favorable al trabajador.

El trabajador remoto podrá prestar los servicios para los cuales fue contratado, conforme a sus necesidades y las del empleador. Lo anterior no permite, en ningún caso y por ningún motivo, el desmejoramiento de las condiciones salariales del trabajador.

Dicha jornada será distribuida en la semana y no implicaría un cumplimiento estricto de horario al día.

PROGRAMA DE PREVENCIÓN, CONTROL Y ACTUACIÓN DE RIESGOS LABORALES

Las Administradoras de Riesgos Laborales, deberán elaborar un programa de prevención, control y actuación de riesgos laborales y de rehabilitación integral que llegaren a presentar los trabajadores remotos, el cual deberá ser suministrado tanto al trabajador como al empleador. El empleador deberá allegar, a la Administradora de Riesgos laborales - ARL -, copia del contrato de trabajo o del acto administrativo de vinculación laboral del trabajador remoto, adjuntando el formulario facilitado por ésta para la determinación del riesgo y definición del origen de las contingencias que llegaren a presentarse.

Las Aseguradoras de Riesgos Laborales deberán elaborar el formulario a que hace referencia el presente artículo, dentro de los tres meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, en el cual deberá solicitarse la descripción de las actividades que ejecutará el trabajador remoto, el lugar en el cual se desarrollarán, el horario en el cual se ejecutarán, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la empresa o centro de trabajo; dicho formulario deberá ser publicado en la página web de la ARL, para fines de consulta y descarga para diligenciamiento de aquellos empleadores que puedan llegar a requerirlo. ARL acompañarán de manera obligatoria, a los trabajadores remotos y a los empleadores en la verificación de las condiciones de trabajo.

MIGRACIÓN AL TRABAJO REMOTO

A partir de la entrada en vigencia de la presente ley, cualquier trabajador podrá acogerse a esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo remota prevista en esta ley, siempre que medie la concurrencia de voluntades entre trabajador y empleador, sin menoscabo de los derechos laborales adquiridos.

Las personas que trabajen de manera remota y que acrediten tener a su cargo, de manera única, el cuidado de personas menores de catorce años, personas con discapacidad o adultas mayores en primer grado de consanguinidad que convivan con el trabajador remoto y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada, con un autorización previa al empleador que permita la interrupción, sin el desmejoramiento de sus condiciones laborales.

TRABAJO EN CASA

La Ley 2088 de 2021 estableció el trabajo en casa como una forma de prestación del servicio cuando se presenten situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que impidan que el trabajador preste sus servicios en el lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones sin que la misma conlleve variación de las condiciones laborales pactadas al inicio de la relación laboral.

A diferencia del trabajo remoto, esta figura también se extiende a cualquier tipo de trabajo en el que no se requiera la presencia física del trabajador en las instalaciones de la empresa, así no haya uso de herramientas tecnológicas.

Esta es una modalidad temporal con un término de tres meses. Esta posibilidad se extenderá hasta que desaparezcan dichas condiciones, conservando el empleador la facultad para determinar unilateralmente la finalización de esta forma de trabajo.

TELETRABAJO

La Ley 1221 del 2008 estableció el teletrabajo como una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo, pero pudiéndose dar a diferencia del trabajo remoto. El teletrabajador debe registrarse como tal en el Ministerio de Trabajo y desempeña sus actividades laborales en cualquiera de las siguientes formas:

Autónomos: Aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional.

Móviles: Aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido, cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son dispositivos móviles.

Suplementarios: Aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.

Gracias

Presentación disponible en:

www.respuestaslaborales.com/conversatorios