

Bogotá D.C., 02 de septiembre de 2020

Señores

MESA DIRECTIVA

Honorable Senado de la República

Ciudad

REF: PROYECTO DE LEY No. _____ DE 2020 SENADO, *“Por medio de la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones”*

Cordial Saludo.

En mi condición de Congresista y en cumplimiento de los artículos 150 y 154, de la Constitución Política, así como de los artículos 139 y 140 de la Ley 5 de 1992, me dispongo a radicar ante el Honorable Senado de la República el presente Proyecto de Ley, que tiene como objeto establecer las condiciones laborales especiales para el trabajo en casa que regirá las relaciones entre empleadores y trabajadores.

Del Congresista;



RICHARD AGUILAR VILLA

Senador de la República

Autor

TEXTO PROPUESTO

PROYECTO DE LEY NÚMERO _____ DE 2020

“Por medio de la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones”

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1°. Objeto. El objeto de la presente ley es 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.

Artículo 2°. Ámbito de aplicación. Las disposiciones contenidas en la presente ley serán aplicables 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.

Artículo 2°. Definiciones. Para efectos de la presente ley se entenderá por:

- a) **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 u 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.

- b) **Medio o mecanismo para el desarrollo de la modalidad de trabajo en casa:** Cualquier herramienta, elemento, equipo, dispositivo o medio informático, de telecomunicaciones, análogos, software, aplicación y redes de comunicaciones, así como de cualquier otra naturaleza, que se utilice para la realización de las labores o funciones propias de la modalidad de trabajo en casa.

- c) **Lugar de desarrollo de la modalidad de trabajo en casa:** Es el espacio físico en el que el trabajador o funcionario realiza las labores o funciones a distancia, de forma ocasional, temporal y excepcional, distinto a las instalaciones de la empresa o entidad. Dicho lugar puede ser el domicilio del trabajador o funcionario.

Artículo 3. Aplicación de la modalidad de trabajo en casa. El empleador o nominador en consenso con el trabajador o funcionario decidirán la implementación de la modalidad de trabajo en casa para la realización de las labores o funciones que estos deban desarrollar. Una vez adoptado el mecanismo, los trabajadores o funcionarios deberán informar la dirección del lugar de desarrollo de esta modalidad de trabajo.

Cuando se trate de circunstancias excepcionales de orden público, calamidad pública o desastre, el empleador o nominador podrá tomar la decisión unilateral para que el trabajador o funcionario realice sus labores o funciones bajo la modalidad de trabajo en casa, por el tiempo que dure la circunstancia excepcional que generó tal decisión.

Parágrafo 1. El empleador o nominador deberá comunicarle por escrito al trabajador o funcionario 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 requiera para la realización de las labores o funciones, utilizando para tal fin un soporte físico o correo electrónico institucional o corporativo.

Parágrafo 2. El trabajador o funcionario, en cualquier tiempo de la ejecución de la modalidad de trabajo en casa, podrá solicitar por escrito al empleador o nominador el cambio de modalidad, ya sea a teletrabajo en las condiciones de la Ley 1221 de 2012 o a trabajo presencial. En tratándose del trabajo presencial que se realiza en las instalaciones de la empresa o entidad, el empleador o nominador aceptará el cambio siempre que no existan circunstancias excepcionales de orden público, calamidad pública o desastre que lo impidan.

Parágrafo 3. El empleador o nominador deberá informar al trabajador o funcionario que realizará las labores o funciones a través de la modalidad de trabajo en casa, sobre las restricciones de uso de equipos y programas informáticos, la legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual, seguridad de la información y en general las sanciones que puede acarrear por su incumplimiento.

Parágrafo 4. El empleador o nominador deberá establecer y comunicarle por escrito al trabajador o funcionario, los criterios para el seguimiento de las tareas impuestas, precisando los instrumentos, la frecuencia y el modelo de evaluación y aprobación o retroalimentación

respecto del reporte y/o resultados de estas, utilizando para tal fin un soporte físico o correo electrónico institucional o corporativo.

Artículo 4. *Medios y mecanismos empleados para el desarrollo de la modalidad de trabajo en casa.* Los empleadores deberán proveer y garantizar el mantenimiento de los medios y mecanismos empleados por el trabajador o funcionario para la realización de la modalidad de trabajo en casa.

Parágrafo 1. Los medios y mecanismos suministrados, de que trata esta ley, no podrán ser usados por persona distinta al trabajador o funcionario que realiza el trabajo en casa, quien al finalizar esta modalidad laboral deberá restituir los objetos entregados para la ejecución del mismo, en buen estado, salvo el deterioro natural.

Parágrafo 2. En todo caso y siempre que se requiera, el empleador o nominador deberá brindar a los trabajadores o funcionarios las capacitaciones necesarias para la adecuada utilización de los medios o mecanismos que deberán utilizar para la realización de las labores o funciones en desarrollo de la modalidad de trabajo en casa.

Parágrafo 3. En caso de algún desperfecto o daño en los medios o mecanismos para el desarrollo de la modalidad de trabajo en casa, el trabajador o funcionario debe informar a su empleador o nominador de manera inmediata, a fin de recibir las instrucciones necesarias para brindar continuidad de sus labores o funciones.

Artículo 5. *Compensaciones a cargo del empleador o nominador.* En desarrollo de la modalidad del trabajo en casa, el empleador o nominador 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 consuma, 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 (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Parágrafo. El Gobierno Nacional determinará el porcentaje al que se refiere el numeral 1 del presente artículo, en los términos del artículo 11 sobre reglamentación de la presente Ley.

Artículo 6. Riesgos Laborales y Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo bajo la modalidad de trabajo en casa. El empleador o nominador 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 Trabajado anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Es obligación del empleador o nominador notificar a la Administradora de Riesgos Laborales la ejecución temporal de la modalidad de trabajo en casa, indicando las condiciones de modo, tiempo y lugar. Además, deberá proporcionar los elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud del trabajador o funcionario que realiza trabajo en casa. De igual forma deberá informarle las medidas, condiciones y recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo y contar y dar a conocer 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.

Parágrafo 1. Las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) incluirán la modalidad de trabajo en casa dentro de sus actividades de promoción y prevención. Además, tendrán la obligación de visitar y proporcionar a los trabajadores o funcionarios las recomendaciones en materia de salud ocupacional, conectividad, riesgos laborales, ergonomía y demás medidas, condiciones y recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo que deberán observar durante la ejecución de la modalidad de trabajo en casa. Así como aquellas medidas que el trabajador o funcionario debe observar para eliminar o reducir los riesgos más frecuentes en esta modalidad de trabajo.

Parágrafo 2. El incumplimiento por parte del trabajador o funcionario de las medidas, condiciones y recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo de la ARL, dará lugar a dar por terminada la ejecución de la modalidad de trabajo en casa, teniendo el trabajador o funcionario que continuar realizando sus labores o funciones exclusivamente en las instalaciones de la empresa o entidad, sin que ello constituya una desmejora en sus condiciones laborales.

Artículo 7. Jornada laboral de la modalidad de trabajo en casa. La jornada ordinaria de la modalidad de trabajo en casa en ningún caso podrá exceder de ocho (8) horas al día o cuarenta y ocho (48) horas semanales. En ningún caso, las horas extras de la modalidad de trabajo en

casa diurnas o nocturnas podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de la modalidad de trabajo en casa se amplíe por acuerdo entre el empleador o nominador y el trabajador o funcionario a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

Antes de iniciar esta modalidad, el empleador o nominador podrá convenir con el trabajador o funcionario los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre la jornada máxima aquí establecida. En todo caso, bajo la modalidad de trabajo en casa, la jornada de trabajo solo se puede distribuir hasta por un máximo de seis (6) días a la semana.

Parágrafo 1. Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima de la modalidad de trabajo en casa, de que trata el presente artículo, los trabajadores o funcionarios que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo.

Parágrafo 2. El trabajador o funcionario que desarrolle sus labores o funciones a través de la modalidad de trabajo en casa debe estar disponible durante la jornada de trabajo para las coordinaciones de carácter laboral que resulten necesarias, motivo por el cual deberá 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, teniendo que atender de manera prioritaria en su horario laboral los correos electrónicos y mensajería instantánea que reciba de sus superiores y demás empleados o funcionarios de la empresa, organismo o entidad.

Artículo 8. Derecho a la desconexión laboral digital. Los trabajadores o funcionarios que realicen sus labores o funciones en desarrollo de la modalidad de trabajo en casa 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.

En todo caso, los empleadores o nominadores deberán evitar solicitudes o requerimientos por fuera del horario laboral convenido, excepto cuando se presenten contingencias que requieran la atención prioritaria del trabajador o funcionario, que deban atenderse con el fin de evitar un perjuicio para la empresa o entidad, sin que tal circunstancia eventual pueda ser considerada como una forma de acoso laboral.

Artículo 9. Trabajo en casa para cuidadores no remunerados de personas con discapacidad. Los empleadores o nominadores deberán permitir la modalidad de trabajo en casa para los trabajadores o funcionarios que también se desempeñan como cuidadores no remunerados de

personas con discapacidad, y acordar horarios flexibles de trabajo, con el fin de que estos puedan conciliar el trabajo con las actividades de cuidado.

Artículo 10. *Mantenimiento de condiciones laborales.* Al trabajador o funcionario que desarrolle sus labores o funciones a través de la modalidad de trabajo en casa se le deben mantener las mismas condiciones laborales y derechos de los colaboradores presenciales. En tratándose de las condiciones en materia de seguridad social (Sistema General de Pensiones, Sistema General de Seguridad Social en Salud, riesgos laborales y sistema de subsidio familiar), estas se deben mantener de conformidad con lo previsto en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen o adicionen o en las disposiciones que regulen los regímenes especiales.

Parágrafo 1. El hecho de realizar las labores o funciones a través de la modalidad de trabajo en casa, en ningún caso debe limitar el derecho a la licencia de maternidad o paternidad, el derecho al descanso remunerado durante la lactancia, ni ningún otro derecho laboral.

Parágrafo 2. Al trabajador o funcionario que desarrolle sus labores o funciones a través de la modalidad de trabajo en casa se le mantienen vigentes sus garantías sindicales.

Artículo 11. *Manuales de funciones y reglamentos internos de trabajo.* Los organismos y entidades de naturaleza pública y las empresas del sector privado, deberán adaptar los manuales específicos de funciones y de competencias laborales y los reglamentos internos de trabajo, respectivamente, con el fin de permitir y facilitar la implementación de la modalidad de trabajo en casa como una forma de organización laboral.

Artículo 12. *Reglamentación.* El Gobierno Nacional, dentro de los seis (6) meses siguientes a la sanción de la presente ley, reglamentará lo pertinente para el cumplimiento de la misma.

Artículo 13. *Vigencia y derogatoria.* La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

Del congresista;



RICHARD AGUILAR VILLA
Senador de la República
Autor

TRÁMITE DEL PROYECTO

Origen: Congresual

Autor: Senador Richard Aguilar Villa

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1. OBJETO

La presente iniciativa legislativa busca definir y regular la modalidad de trabajo en casa, toda vez que no es equiparable con la regulación vigente de teletrabajo contenida en la Ley 1221 de 2008 y reglamentada en el Decreto 884 de 2012, más si se tiene en cuenta que el trabajo en casa se define como un acuerdo de modalidad de trabajo en el 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. De tal forma que, los derechos laborales del trabajador o funcionario deben reconocerse como si este estuviera realizando sus labores o funciones de manera presencial.

Por lo tanto, el presente proyecto de ley establece las definiciones y regulaciones necesarias para el desarrollo de esta modalidad de trabajo en casa, con el fin de evitar abusos de algunos empleadores o nominadores, como consecuencia de variadas interpretaciones que pueden surgir por la falta de regulación de esta modalidad de trabajo, incrementada considerablemente con ocasión al distanciamiento social decretado debido a la pandemia generada por el coronavirus COVID-19.

2. EL TELETRABAJO EN COLOMBIA

En Colombia el Teletrabajo está regulado por la Ley 1221 del 2008¹, reglamentada por el Decreto 884 del 2012², y por la Resolución 2886 de 2012³ que define las entidades que hacen parte de la Red de Fomento del Teletrabajo y sus obligaciones.

¹ Ley 1221 del 2008. "Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones". Disponible en: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1221_2008.html

Ahora bien, desde hace casi una década se viene adelantando un estudio de penetración del teletrabajo en Colombia⁴, cuyos resultados se dan a conocer cada dos años y está liderado por el Ministerio de las TIC y otras organizaciones aliadas a esta cartera, con el fin de revelar información verídica en la cual se pueda evidenciar la consolidación del teletrabajo a nivel nacional, y así lograr entender un poco la trayectoria y el afianzamiento que ha tenido esta modalidad de trabajo.

Según cifras del Ministerio del Trabajo, en el 2012, aproximadamente cerca de 31.533 personas eran teletrabajadores, concentrados principalmente en Bogotá, con un número cercano a los 23.485; Cali con 3.012; y Medellín con 2.850. De acuerdo a los datos arrojados por el Cuarto Estudio de Penetración de Teletrabajo, publicado en 2018, en Colombia, a esa fecha, había aproximadamente 122.278 teletrabajadores, concentrados principalmente en la capital del país con 63.995; Medellín, 29.751; Cali, con 13.379 y las ciudades de Bucaramanga y Barranquilla con un total cercano a los 5.000.

Teniendo en cuenta la siguiente gráfica, estos periodos han venido presentado un creciente aumento en el porcentaje de teletrabajadores en Colombia, cuadruplicándose el porcentaje del 2012 al 2018, superando así la meta trazada en el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 (PND), en el que el número a alcanzar era de 100.000 teletrabajadores en todo el territorio nacional, para lo cual el MinTIC, en conjunto con el Ministerio del Trabajo, implementarían programas de Teletrabajo para que el 20% de las principales empresas del país desarrollasen este tipo de programas, y así consolidarlo como un instrumento clave para incrementar los niveles de productividad, promover la innovación organizacional, mejorar la calidad de vida de los trabajadores y contribuir a la construcción de ciudades más sostenibles⁵.

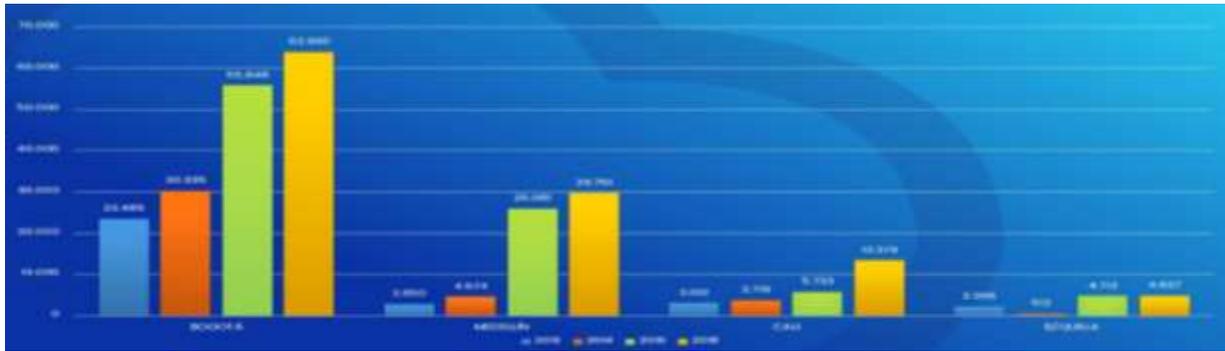
² Decreto 884 del 2012. “Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones”.

Disponible en: <https://www.mintic.gov.co/portal/inicio/3638:Decreto-884-de-2012>

³ Resolución 2886 de 2012. Disponible en: <https://www.mintic.gov.co/portal/inicio/4290:Resolucion-2886-de-2012>

⁴ MinTIC, & Corporación Colombia digital. (2018). Cuarto estudio de penetración del teletrabajo en Colombia 2018. Disponible en: https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-75985_archivo_pdf_estudio_teletrabajo.pdf

⁵ Departamento Nacional De Planeación. (2018). Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018. Disponible en: <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Prensa/PND%202014-2018%20Bases%20Final.pdf>



Fuente: Cuarto estudio de penetración del teletrabajo en Colombia 2018⁶

Entre el 2012 y el 2018, el número de empresas que implementó el teletrabajo en algunas de sus labores, aumentó, pasando de 4.292 empresas, en 2012, a 12.912, en 2018, lo cual significa que las compañías han triplicado esta modalidad de trabajo. El estudio demuestra que el sector de servicios es el que concentra el mayor número de teletrabajadores: hasta 2018, el número era de 86.116. Esta dinámica de crecimiento sostenido no se evidencia en el comercio, sector que, por el contrario, registró una disminución de aproximadamente 5.000 teletrabajadores, entre 2014 y 2016; pero que, a partir de este último año y hasta 2018, duplicó el número de teletrabajadores, tal y como se aprecia en las siguientes gráficas:



Fuente: Cuarto estudio de penetración del teletrabajo en Colombia 2018⁷

La mayoría de empresas que han venido estableciendo esta nueva modalidad de trabajo son las Pyme, las cuales cuentan con 87.439 teletrabajadores y la empresa mediana con 25.918. Además, el lugar preferido para teletrabajar según cifras del estudio de penetración del teletrabajo sigue siendo la vivienda del trabajador: en 2014, era de 81%; y en 2018, el 74%.

⁶ MinTIC, & Corporación Colombia digital (2018). Op.Cit.

⁷ Ibíd.

También en 2018, con un 8%, los centros comerciales y espacios abiertos al público; y con un 4%, los espacios de coworking.

Como lo menciona el periódico La República, “en Colombia empresas como la Fundación Chevrolet, Unilever, Bancolombia, Citrix y otras compañías han llegado a implementar este sistema con éxito. De acuerdo con las cifras del Ministerio del Trabajo, luego de que las empresas implementaron este nuevo sistema, el 74% ha tenido una gratificación con la decisión tomada.” Mostrando así que los beneficios que trae consigo la implementación de esta modalidad de trabajo tanto para empleados como para empleadores ha llegado a ser satisfactoria, sin embargo, es necesario generar un cambio en las políticas y normativas que la rigen ya que existen vacíos en las leyes vigentes que amparan esta estructura laboral”⁸.

Por otro lado, los analistas promediaban para 2019, cerca de 300.000 teletrabajadores, demostrando el auge significativo que ha tenido en Colombia esta nueva manera de trabajar. Sin embargo, la contingencia sanitaria por la Covid-19 ha generado un crecimiento exponencial del teletrabajo a nivel nacional, para no dejar de lado la productividad del país. Hoy, estudios revelan que aproximadamente 2 o 3 millones de personas han tenido que transformar su modalidad de trabajo por teletrabajo y trabajo en casa; esto evidencia el rápido crecimiento de estas modalidades, pues se tuvo un aumento de casi el 400% en relación con la última data del 2018⁹.

3. EL TRABAJO EN CASA CON OCASIÓN A LA PANDEMIA GENERADA POR LA COVID-19

Si se tiene en cuenta las estimaciones de teletrabajo para 2019, que se develaron en el acápite anterior, y se comparan con las cifras estimativas de Fasecolda (2020), ya mencionadas (2 y 3 millones de personas teletrabajando o trabajando desde casa)¹⁰, con ocasión a la pandemia, es claro el crecimiento exponencial de dichas modalidades de trabajo, más si se tiene en cuenta que, antes de iniciar la pandemia habían menos de 200.000¹¹ personas realizando sus labores o actividades a través del teletrabajo. Cabe resaltar que en Colombia la modalidad de trabajo en

⁸ Pinilla, J. G. (2015, 12 agosto). Estos son los beneficios económicos que usted obtiene con el teletrabajo. La República. Disponible en: <https://www.larepublica.co/empresas/estos-son-los-beneficios-economicos-que-usted-obtiene-con-el-teletrabajo-2288241>

⁹ Díaz, V. P. (2020, 21 mayo). El teletrabajo subió en más de 30% los servicios en el hogar durante esta cuarentena. La República. Disponible en: <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/el-teletrabajo-subio-en-mas-de-30-los-servicios-en-el-hogar-3009109>

¹⁰ Ibíd.

¹¹ Portafolio (2020, 15 junio). Teletrabajo y trabajo en casa ¿cuál es la diferencia? Portafolio.co. Disponible en: <https://www.portafolio.co/economia/empleo/teletrabajo-y-trabajo-en-casa-cual-es-la-diferencia-541759>

casa es emergente, por lo cual no hay cifras desagregadas o apartadas de las estimadas como teletrabajo.

Pero sí resulta claro que, dada la contingencia, se ha tenido que llegar a un aumento acelerado e inesperado tanto del teletrabajo como del trabajo en casa, en donde los trabajadores y funcionarios han tenido que desarrollar sus labores o funciones haciendo uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones. A partir de este 2020, sin duda, el teletrabajo y el trabajo en casa representarán el futuro laboral y los nuevos retos que deberá afrontar la economía. Más allá del notorio cambio que se ha venido presentando, las empresas que invierten en infraestructura para la implementación de las TIC se encuentran en una posición privilegiada para afrontar riesgos, desafíos y alcanzar a ampliar sus mercados.

La implementación de la modalidad de trabajo en casa no se podrá realizar en todos los puestos de trabajo, ya que no todos tienen la posibilidad de poder realizarse desde casa o desde un lugar distinto a las instalaciones de la empresa o entidad. Esta modalidad de trabajo genera beneficios para empleadores o nominadores, como para trabajadores o funcionarios. Los primeros, visto en términos productivos de las industrias, aumentando el porcentaje en productividad, reduciendo los costos en infraestructura, eficiencia en los procesos y agilizando la comunicación por el aprovechamiento de las herramientas TIC. Y los segundos, debido a la sincronía del empleo con el compartir con sus familias, mejorando así la calidad de vida de los empleados.

Sobre este último punto, una publicación realizada por la Red 21 en la cual citan un estudio adelantado por la consultora laboral de TinyPulse¹², el cual fue realizado con una muestra de 200.000 personas, en una escala de 1 a 10, se logró determinar que los teletrabajadores calificaban su experiencia de trabajo aproximadamente con el 8.1, a diferencia de trabajadores que, si debían ir a diario a su puesto de trabajo, quienes dieron una calificación aproximada de 7.42. Entonces, visto desde la perspectiva de los trabajadores, su calidad de vida mejoró ya que había una disminución en el nivel de estrés al no tener que desplazarse hacia un puesto de trabajo, además de esto, manifestaron sentirse más productivos al trabajar desde su casa, o en lugares que se encuentran fuera de la oficina. A esto mismo se le apuesta, con los empleados que desarrollen sus labores o funciones bajo la modalidad de trabajo en casa. Asimismo, se desestimula el uso del transporte por parte de los empleados, presentándose un ahorro de tiempo y dinero, el cual además genera beneficios a la movilidad, y ayuda a disminuir la

¹² TinyPulse (s. f.). What leaders need to know about remote workers. Disponible en:

https://cdn2.hubspot.net/hubfs/443262/TINYpulse_What_Leaders_Need_to_Know_About_RemoteWorkers.pdf?t=1462203875281

polución, las emisiones de gases del efecto invernadero y a disminuir los efectos del cambio climático¹³.

Según los análisis anteriormente mencionados, basados en los informes oficiales del Ministerio de las TIC, es claro que la aplicación del teletrabajo en las compañías, multinacionales y empresas nacionales está teniendo un aumento significativo para toda la sociedad en general, y con ello se está generando una serie de cambios y evoluciones en la cotidianidad de las personas, requiriendo con ello una implementación y un progreso en las leyes y derechos que como trabajadores y empleadores se deben tener, para así garantizar beneficios para las empresas y entidades y ayudar en el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y funcionarios.

3.1 Circulares 021 y 041 de 2020 – Ministerio del Trabajo

Precisamente, debido a la falta de regulación de la modalidad de trabajo en casa en el país, el Ministerio del Trabajo expidió la Circular 021 de 2020¹⁴, por medio de la cual se recomienda una serie de medidas que tanto el empleador como el trabajador pueden adoptar con el fin de evitar la pérdida del empleo, tales como el teletrabajo, el trabajo en casa, las jornadas labores flexibles, las vacaciones anuales anticipadas y colectivas, los permisos remunerados y el pago de salarios sin la prestación de los servicios. Y se señala de manera clara que el trabajo en casa es una modalidad de trabajo ocasional, temporal y excepcional, diferenciándolo del teletrabajo, que no puede equipararse a este.

Luego, a través de la Circular 041 de 2020¹⁵, el Ministerio del Trabajo enfatiza que: “cuando el trabajador desarrolla su función desde su domicilio o en lugar distinto a su sitio de trabajo, de forma ocasional y temporal, no es considerado como un teletrabajador, aun cuando realice sus funciones mediante las TIC” y dejó en claro que las condiciones laborales del trabajador no varían, estas continúan como si desarrollara su función de forma presencial.

En dicha Circular 041, la cartera de Trabajo impartió lineamientos básicos sobre el trabajo en casa, con el propósito de lograr un correcto desarrollo de esta figura que genera retos para los trabajadores y empleadores. En ella se desarrollaron 4 capítulos referentes al trabajo en casa

¹³ Francisco N.A. (2011). El teletrabajo, una alternativa para mejorar la calidad de vida (N°. 139). Éxito empresarial. Disponible en: http://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_139_280211_es.pdf

¹⁴ Ministerio de trabajo. (2020, 17 marzo). Circular 021 de 2020. MinTrabajo. Disponible en: <https://mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0021.pdf/8049a852-e8b0-b5e7-05d3-8da3943c0879?t=1584464523596>

¹⁵ Ministerio de trabajo (2020, 02 junio). Circular 0041 de 2020. MinTrabajo. Disponible en: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/60876961/Circular+0041-2020.PDF/98d19065-352d-33d2-978e-9e9069374144?t=1591222484807>

en lo que concierne a las relaciones laborales, jornada de trabajo, armonización de la vida laboral con la vida familiar y personal y riesgos laborales.

4. DIFERENCIAS ENTRE EL TELETRABAJO Y EL TRABAJO EN CASA

Para lograr entender la necesidad de esta iniciativa legislativa, es necesario determinar la diferencia que existe entre el teletrabajo y el trabajo en casa.

La Ley 1221 de 2008 reguló el teletrabajo “como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC). Esta forma de organización laboral consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando las TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”¹⁶. Asimismo, creó la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo con el fin de promover y difundir esta práctica en el país. Esta Red incluye garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores y crea un registro para las personas que desempeñan actividades laborales a través de esta modalidad.

Por otro lado, el trabajo en casa es una modalidad ocasional, temporal o excepcional, en la que la prestación de las labores o funciones se realiza en un lugar distinto a las instalaciones de la empresa o entidad, que no exige el lleno de requisitos necesarios para optar por el teletrabajo, tal y como lo señala el numeral 4, del artículo 6, de la Ley 1221, que indica: *“Una persona que tenga condición de asalariado no se considera teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en un local de trabajo distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual” (subrayado fuera de texto)*. Para los efectos del presente proyecto, este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las telecomunicaciones, medios informáticos u 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.

Dado lo anterior, debe tenerse en cuenta que la diferencia más notable entre estas dos modalidades de trabajo, es que el teletrabajo cuenta con una regulación como ya se planteó. Además, en el Decreto 884 especifica las condiciones laborales que rigen el teletrabajo y en su artículo 3 se estipulan los requisitos que debe cumplir el contrato o vinculación que se genere en esta forma de organización laboral, incluso contempla unas especificaciones, es decir, es una modalidad contractual que pactan empleador y trabajador para la realización de actividades

¹⁶ Artículos 1 y 2. Ley 1221 del 2008.

con apoyo en las TIC. Mientras que el trabajo o en casa no tiene regulación en la ley, es un pacto al cual se llega tratándose de una situación temporal o imprevista por la que el empleado no pueda ir al lugar de trabajo especificado en su contrato. Por lo tanto, el trabajo en casa no puede equipararse al teletrabajo, dado que no contiene los elementos, requisitos y formalidades establecidos en la Ley 1221 (así lo dejó en claro el Ministro del Trabajo en la Circular 041 de 2020); razón por la cual, el Ministerio del Trabajo expidió la Circular 0041 del 2 de junio de 2020, por causa de su masivo uso en medio de la pandemia¹⁷.

5. CONSIDERACIONES DE LA OIT

En el entorno normativo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), este supone que el “trabajo a distancia”, “teletrabajo” y “trabajo a domicilio” son conceptos intercambiables entre sí y pueden llegar a ser sinónimos dependiendo el contexto en el que son usados. No obstante, cada uno de ellos resalta un aspecto concreto, que no coincide con los otros conceptos. El “trabajo a distancia” recalca el carácter remoto de las funciones o servicios; el “teletrabajo” se ve enmarcado por el uso de las TIC; y en el “trabajo a domicilio” sobresale la tarea que se lleva a cabo en la residencia del trabajador¹⁸.

El concepto de trabajo a domicilio o a distancia se encuentra en el Convenio número 177 de la OIT, que se remonta a la “máquina de hilar”, en donde se destacan los tres componentes del trabajo a distancia: la organización, la localización y las TIC, de las cuales las dos primeras se encuentran dentro de las normas de la OIT y prescinden de la tecnología. Aunque, no exista una clara diferencia entre el trabajo a domicilio y el trabajo a distancia, parecería más conveniente el uso internacional del trabajo a distancia como un término más genérico y clave para definir tanto el trabajo a domicilio como el teletrabajo¹⁹.

Una de las principales estrategias planteadas por la OIT es la elaboración de una recomendación la cual permita la regulación de distintas formas de trabajo a distancia, además se considera conveniente que el común denominador para la regulación internacional del teletrabajo no sea necesariamente la relación de dependencia, sino la organización del trabajo,

¹⁷ Iván Jaramillo. Investigador del Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario. Portafolio (2020, 15 junio). Teletrabajo y trabajo en casa ¿cuál es la diferencia? Portafolio.co. Disponible en:

<https://www.portafolio.co/economia/empleo/teletrabajo-y-trabajo-en-casa-cual-es-la-diferencia-541759>

¹⁸ Ushakova, T. (s. f.). “Los modelos de la acción normativa de la OIT para regular el trabajo a distancia”. ilo.

Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548606.pdf

¹⁹ Ibid.

incluyendo el aspecto “tecnológico”, que evolucione la relación del trabajo tradicional, protegiendo así unos estándares mínimos propios a la modalidad del trabajo a distancia. Evitando con ello que la no regulación lo convirtiese en un método de desprotección y precarización para los trabajadores²⁰.

6. NECESIDAD DE LA DESCONEXIÓN

A lo dicho hasta el momento, se le suma un argumento más contemporáneo, siendo este, la necesidad de desconexión de trabajadores ya que al implementarse la modalidad de trabajo a través del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones ha traído consigo un agotamiento físico y mental en los trabajadores, conocido como síndrome de Burnout o síndrome del 'quemado'. La Organización Mundial de la Salud lo clasificó como una enfermedad generada por estrés laboral que es causado por el cansancio psíquico, el cual está influenciado por un estado de agotamiento físico, emocional y/o mental; y que puede llegar a tener consecuencias en la autoestima y en la productividad de los trabajadores, además de ello, tal situación se va generando progresivamente hasta desembocar, en un estado de incapacidad para continuar con la rutina laboral²¹.

Como bien lo menciona el periódico El Tiempo²², la adquisición de esta nueva modalidad de trabajo ha implicado no tener una rutina y tiempo límite en el cumplimiento de las horas laborales. Los especialistas recomiendan lograr mantener horarios para poder planificar el día a día y poder luego desconectarse y permitirse descansar de temas laborales, compartir con la familia, hacer ejercicio, distraer la mente y mantener unas horas adecuadas de sueño, intentando con ello no adquirir el síndrome de burnout.

7. DERECHO COMPARADO

7.1 México

²⁰ Ushakova, T. (s.f.). Op. Cit.

²¹ O.M.S. (2019, 28 mayo). La OMS reconoce como enfermedad el burnout o “síndrome de estar quemado”. Médicos y Pacientes. Disponible en: <http://www.medicosypacientes.com/articulo/la-oms-reconoce-como-enfermedad-el-burnout-o-sindrome-de-estar-quemado>

²² Negocios, E. Y. (2020, 15 agosto). Síndrome del trabajador «quemado»: qué es y cómo sobrellevarlo. El Tiempo. <https://www.eltiempo.com/economia/finanzas-personales/evite-el-estres-laboral-por-culpa-del-teletrabajo-que-es-el-sindrome-del-trabajador-quemado-525392>

Mediante la Ley Federal del Trabajo, en una reforma realizada en el 2019, se reguló el *trabajo a domicilio* en el país. La ley lo define como el trabajo efectuado a un “patrón” en una instalación diferente a la de la empresa y sin la supervisión personal del superior jerárquico. Adicionalmente, como elemento fundamental de esta relación contractual, el trabajo deberá realizarse mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación. El legislador estableció que para esta modalidad de trabajo se deberá proporcionar igualdad de trato, remuneración, capacitación, formación y seguridad social²³.

Asimismo, la Ley faculta al Gobierno para crear una *Norma Oficial Mexicana* para que cree una red nacional de fomento del teletrabajo. Con el fin de brindar asesoría al sector público y privado para fomentar este vínculo contractual, buscando que se vinculen discapacitados, mujeres, adultos mayores y jóvenes²⁴.

7.2 Perú

Si bien, la modalidad del trabajo en casa ha sido un cambio necesario para las economías del mundo por su flexibilidad, es necesario mencionar que Perú en materia laboral ha tenido un aumento de más de 220 mil ciudadanos trabajando de forma remota como lo afirma Cateriano²⁵, siendo esta medida implementada como una manera de evitar los contagios en los centros laborales, todo esto acompañado de un aumento en las solicitudes de las empresas en acogerse a esta estructura promovida por el Gobierno peruano a inicios de la pandemia.

Para lo cual fueron necesarios algunos ajustes, ya que, como otros países, la normativa que se tenía referente al trabajo remoto o a distancia era deficiente y generaba una multiplicidad de vacíos jurídicos en su implementación. La normativa vigente en Perú que respecta al *trabajo remoto o a distancia* se encuentra en el Decreto Supremo N° 010-2020-TR²⁶, que desarrolla disposiciones para el sector privado, sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación de la Covid – 19.

²³ El Economista. (2019). Home office en México ya está regulado. Disponible en: <https://www.economista.com.mx/empresas/Home-office-en-Mexico-ya-esta-regulado-legisladores-diferencian-teletrabajo-de-trabajo-freelance-20190620-0144.html>

²⁴ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2019). Ley Federal del Trabajo. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf

²⁵ As.com. (2020, 3 agosto). Trabajo remoto en Perú hasta julio de 2021: así es el plan de empleo contra el coronavirus. AS Perú. Disponible en: https://peru.as.com/peru/2020/08/03/actualidad/1596478910_008373.html

²⁶ Presidencia de la República de Perú. Decreto Supremo N° 010-2020-TR. Disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/569726/1865130-2.pdf>

RELACIÓN DE POSIBLES CONFLICTOS DE INTERÉS

En cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 3 de la Ley 2003 del 19 de noviembre de 2019, que modifica el artículo 291 de la Ley 5 de 1992, disposición por medio de la cual se le imparte a los autores y ponentes la obligación de presentar en el cuerpo de la exposición de motivos un acápite que describa las circunstancias o eventos que podrían generar un conflicto de interés para la discusión y votación del presente proyecto, de acuerdo al artículo 286; manifiesto que, esta iniciativa legislativa no genera conflictos de interés a los congresistas que participen en su discusión y votación, por ser un proyecto que no resulta en un beneficio particular, actual y directo en su favor, de conformidad con lo establecido en el artículo 1 de la referida Ley 2003.

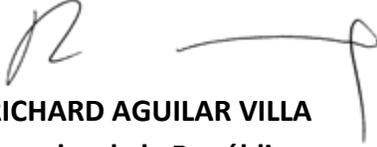
Ese beneficio particular se presenta cuando el congresista tiene un privilegio del cual no gozan el resto de los ciudadanos, es decir, no hay conflicto de interés cuando se trata del interés general, común a todos, es decir, si el interés se confunde con el que les asiste a todas las personas o a la comunidad en general, en igualdad de condiciones, no existe conflicto, pues en tal caso estaría actuando en interés de la colectividad y no en el suyo propio, en palabras del Consejo de Estado. El beneficio es actual cuando efectivamente se configura en las circunstancias presentes y es directo cuando se produce de forma específica respecto del congresista, de su cónyuge, compañero o compañera permanente, o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil. En este caso, se trata de una norma de carácter general, que regula la modalidad de trabajo en casa de los trabajadores del sector privado y de los funcionarios públicos en todo el país, por tanto, el beneficio no puede ser particular, actual y directo.

Sobre el respecto, el Consejo de Estado en sentencia proferida el 10 de noviembre de 2009, hace las siguientes precisiones al referirse a los elementos que deben concurrir para que se configure la violación al régimen de conflicto de intereses como causal de pérdida de investidura:

“No cualquier interés configura la causal de desinvestidura en comento, pues se sabe que sólo lo será aquél del que se pueda predicar que es directo, esto es, que per se el alegado beneficio, provecho o utilidad encuentre su fuente en el asunto que fue conocido por el legislador; particular, que el mismo sea específico o personal, bien para el congresista o quienes se encuentren relacionados con él; y actual o inmediato, que concurra para el momento en que ocurrió la participación o votación del congresista, lo que excluye sucesos contingentes, futuros o imprevisibles. También se tiene noticia que

*el interés puede ser de cualquier naturaleza, esto es, económico o moral, sin distinción alguna*²⁷(SUBRAYADO FUERA DE TEXTO).

Del Congresista;



RICHARD AGUILAR VILLA
Senador de la República
Autor

²⁷ Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, sentencia de 10 de noviembre de 2009, radicado No. FI. 01180-00 (Concejera Ponente: Martha Teresa Briceño de Valencia).