

1. Ley de desconexión Laboral

Mediante Ley 2191 del 6 de enero de 2022, el Congreso de la República reglamentó el derecho a la desconexión laboral, ya mencionado en la ley 2121 de 2021, entendido este como el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, a cuestiones relacionadas con su ámbito laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal, ni en sus vacaciones o descansos. Dentro de las disposiciones más importantes de esta ley, se encuentran las siguientes:

- a) La expresa sanción de ineficacia de aquellas Cláusulas o acuerdos que vayan en contra del derecho a la desconexión laboral, o desmejoren las garantías que señala la misma ley,
- b) La inobservancia de esta garantía puede llegar a constituir un evento de acoso laboral, en tanto se trate de una conducta persistente y demostrable.
- c) Establece la obligación de los empleadores (públicos y privados) de adoptar una política de desconexión laboral, la cual deberá prever por lo menos la forma de garantizar el derecho de desconexión y lineamientos de uso de las TIC, y procedimientos para presentar y tramitar las quejas relacionadas con la violación de tal derecho.
- d) Se exoneran de la aplicación de esta ley a los trabajadores y servidores públicos que desempeñen cargos de manejo y confianza, trabajadores que por la naturaleza de su cargo deban tener disponibilidad permanente y evento de fuerza mayor o caso fortuito en los que se requiera de colaboración extraordinaria para garantizar la continuidad del servicio o resolver situaciones imperiosas.

2. Proyecto de Reglamento de Trabajo Remoto

Mediante proyecto de Decreto No. 0202-2022, el Ministerio del Trabajo, publica la reglamentación propuesta para el trabajo remoto, dentro del cual se destacan los siguientes puntos:

- a. Desarrolla el principio de la flexibilidad horaria, según el cual la jornada laboral debe adecuarse a las necesidades del trabajador, sin que sea necesario el cumplimiento estricto de una jornada laboral diaria.

- b. Define el alcance de esta modalidad de trabajo, únicamente a empleados que presten sus servicios en el territorio de Colombia, contratados por empresas nacionales o extranjeras.
- c. Incluye una relación de requisitos mínimos del contrato de trabajo, dentro de las cuales se enuncian entre otras las siguientes: (i) funciones, metas y logros esperados y sus sistema de evaluación, (ii) relación de herramientas de trabajo, y relación del costo de energía e internet que debe asumir el empleador; (iii) descripción detallada del sitio específico en donde se desarrollará la función, (iv) medidas de seguridad informática que debe conocer el trabajador, y el plan de capacitaciones en estos asuntos, (v) la mención de si el trabajador tiene a su cargo tareas de cuidador único de personas en estado de discapacidad o adultos mayores, que convivan con él.
- d. Incluye algunas obligaciones especiales a cargo del Empleador, tales como: (i) Implementar un procedimiento previo como garantía de los derechos y garantías mínimas de los trabajadores remotos y el adecuado uso de las TIC, (ii) notificar a la ARL sobre el contrato remoto y sus condiciones, así como los cambios de domicilio (iii) Incluir el trabajo remoto en su SGSST, (iv) verificar en forma virtual las condiciones de higiene y seguridad industrial del sitio de trabajo, (v) Garantizar el derecho a la desconexión laboral, e (vi) Informar a los empleados los canales oficiales de notificación en caso de accidentes de trabajo.
- e. Incluye obligaciones especiales a cargo del Trabajador, tales como: (i) Participar en las actividades de prevención y promoción del SGSST implementado por el Empleador, y por la ARL, (ii) suministrar al empleador información clara, veraz y completa sobre cualquier cambio de su estado de salud que afecte o pueda afectar su propia capacidad para trabajar, (iii) Avisar de la ocurrencia de accidentes de trabajo o enfermedades laborales al empleador, (iv) Atender las instrucciones respecto de seguridad informática, efectuadas por el empleador, (v) Suministrar información veraz sobre el lugar de trabajo

3. Control de horarios y jornada máxima en trabajadores a distancia (teletrabajadores, trabajadores remotos y trabajadores en casa)

Dada la reciente expedición de la Ley de Trabajadores remotos, y ausencia de reglamento por parte del Gobierno Nacional, surgen muchas dudas alrededor de la aplicación práctica de algunos aspectos de la reglamentación laboral a los trabajadores a distancia, entre ellos, como controlar los horarios de trabajo y las jornadas máximas legales.

Acerca de este interrogante, mediante concepto No. 05EE202112030000092048 de 2021, el Ministerio del Trabajo concluyó que el empleador cuenta con las facultades legales para establecer los medios de control que estime convenientes, con el fin de verificar el cumplimiento de la jornada laboral por parte de los trabajadores, siempre y cuando esto no vulnere los derechos de los trabajadores, ni su dignidad. Para ellos hace el siguiente análisis por categorías de trabajadores a distancia:

- 3.1. Para los teletrabajadores, regulados en la Ley 1221 de 2008, si bien esta Ley señala que no les aplica a estos trabajadores las disposiciones sobre jornada aboral, la Jurisprudencia ha indicado que sí se les deben aplicar tales disposiciones, entre ellas la jornada máxima de ley.

Es por esta razón que en el Decreto 884 de 2012 (reglamentario de la Ley 1221), incluyó dentro contenido del contrato laboral, la mención de los días y los horarios que el teletrabajador desarrollará sus actividades, delimitando la responsabilidad por accidentes de trabajo, y evitando con ello el desconocimiento de la jornada máxima legal. Adicional a esto, se deben establecer términos de servicio y los medios tecnológicos para su ejecución, en relación con el tiempo y de ser posible de espacio.

En este tipo de contratos le es posible al empleador incluir herramientas tecnologías para establecer el control de horarios, en todo caso, estas deben quedar mencionadas en el contrato de trabajo.

- 3.2. Tratándose de los trabajadores en casa a que se refiere la Ley 2088 de 2021, el Ministerio indica que en virtud del artículo 4 de la mencionada Ley, las Partes quedan en total libertad de fijar los medios o herramientas que permitan realizar los reportes, y el seguimiento de las labores realizadas, entre ellas el cumplimiento del horario laboral.

- 3.3. Finalmente tratándose de los trabajadores remotos regulados en la ley 2121 de 2021, esta faculta el amplio uso de herramientas tecnológicas al empleador para poder llevar a cabo tal modalidad de trabajo, con lo cual pueden implementarse plataformas, software, programas, aplicaciones o cualquier otra herramienta tecnológica que permita al trabajador cumplir con cualquier obligación de la relación laboral, como es el cumplimiento del horario laboral.

En lo particular el artículo 17 de la mencionada Ley 2121, señala que “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 (...).”