

TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO, ¿SON LO MISMO?

compararemos sus similitudes y
buscaremos sus diferencias

Conferencista: RICARDO LUIS BARRIOS LÓPEZ

www.slcabogados.co

laboral@slcabogados.co



www.linkedin.com/company/slc-abogados



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA SANCIONÓ EL DÍA 12 DE MAYO DE 2021, LA LEY 2088, "POR LA CUAL SE REGULA EL TRABAJO EN CASA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES".

A continuación, encontrará los aspectos sobresalientes de esta nueva regulación:



AMBITO DE APLICACIÓN

- Aplica para actividades laborales que se realicen por fuera del sitio habitual de trabajo.
- Solo se habilitará ante la ocurrencia de circunstancias: ocasionales, excepcionales o especiales, que impidan realizar las funciones del trabajador en su lugar de trabajo.
- Se debe privilegiar la utilización de las TIC.
- También se podrá habilitar para cualquier trabajo que no requiera presencia física del trabajador.



DURACIÓN

- La duración del trabajo en casa será de tres meses prorrogable por única vez por un período igual.
- Si persisten las circunstancias que dieron lugar a su habilitación, se extenderá hasta que desaparezcan.
- El empleador tendrá la facultad unilateral de finalizar el trabajo en casa, cuando desaparezcan las circunstancias que dieron lugar a su habilitación.



PROCEDIMIENTO DE IMPLEMENTACIÓN



- Se debe garantizar el uso adecuado de las TIC.
- Notificar por escrito al trabajador la habilitación del trabajo en casa.
- Indicar la duración del trabajo en casa.
- El empleador debe promover la formación, capacitación y desarrollo de competencias digitales, si es del caso.
- El empleador debe actualizar la información ante la ARL. (nombre del trabajador y lugar de trabajo).
- Dar a conocer a los usuarios de su página web, los canales oficiales de comunicación e información mediante los cuales prestará sus servicios de manera virtual. Así como los mecanismos tecnológicos y/o virtuales que emplearan para el registro y respuesta de las peticiones.



CONDICIONES CONTRACTUALES



- El trabajador conserva todos sus derechos, obligaciones, deberes, remuneración y prestaciones sociales.
- El empleador conserva la facultad de subordinación y supervisión de las actividades laborales.
- No modifica la naturaleza jurídica del vínculo contractual.
- No debe desmejorar las condiciones contractuales inicialmente pactadas.
- No es necesario modificar el RIT ni los manuales de funciones.



SOLUCIONES LABORALES CORPORATIVAS S.A.S.
CONSULTORES LABORALES

DESCONEXIÓN LABORAL



- El trabajador tiene derecho a tiempos de descanso, permisos, vacaciones, descanso en días feriados y licencias.
- El empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.
- Tiene como fin de conciliar la vida personal, familiar y laboral del trabajador.



HORARIO DE TRABAJO

- Se mantiene la jornada laboral inicialmente pactada.
- Estarán excluidos de la jornada laboral y de la remuneración del trabajo suplementario los trabajadores de dirección, de confianza o de manejo.



ELEMENTOS DE TRABAJO

- El trabajador podrá disponer de sus propios elementos o herramientas para trabajar en casa, previo acuerdo con su empleador.
- El empleador suministrará los equipos en el caso que NO exista acuerdo con el trabajador para que este utilice sus propios elementos.

AUXILIO DE CONECTIVIDAD



- Para los trabajadores que tengan derecho al auxilio legal de transporte, durante el tiempo que presten sus servicios bajo la habilitación de trabajo en casa se le reconocerá este pago a título de auxilio de conectividad digital. El auxilio de conectividad y el auxilio de transporte con son acumulables.



MARCO LEGAL

TELETRABAJO

- Ley 1221 de 2008
- Decreto 884 de 2012



TRABAJO EN CASA

- Circular 21 de 2020
Mintrabajo
- Circular 0041 de 2020
Mintrabajo
- Ley 2088 de 2021

= SIMILITUDES Y DIFERENCIAS ~~≠~~



TELETRABAJO

Generación de empleo y autoempleo sin presencia física del Trabajador.



TRABAJO EN CASA

Forma de prestar el servicio en circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, sin variar condiciones pactadas.

Desempeño transitorio de funciones por fuera del sitio de trabajo ante circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales.

= SIMILITUDES Y DIFERENCIAS



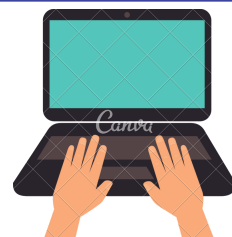
TELETRABAJO

TRABAJO EN CASA

- Acuerdo

- Habilidadación

Modalidades de trabajo (afuera)



Utilizando TIC'S



Contrato de trabajo



= SIMILITUDES Y DIFERENCIAS ~~=~~



TELETRABAJO

- Condiciones del servicio
- Medio tecnológicos.
- Ambiente requerido.
- Condiciones de tiempo y espacio (si es posible)
- Días y horarios.
- Custodia y entrega elementos de trabajo-
- Medidas de seguridad informática

TRABAJO EN CASA

- No requiere hacerse especificaciones contractuales



= SIMILITUDES Y DIFERENCIAS ~~≠~~



TELETRABAJO



TRABAJO EN CASA

Sistema de Seguridad Social Integral

Autónomo - Móvil-
Suplementario

Trabajo en casa.

Subordinación y supervisión del Empleador

= SIMILITUDES Y DIFERENCIAS ~~≠~~



TELETRABAJO

Horario y jornada de trabajo:
No le son aplicables las normas sobre jornada de trabajo, horas extra, dominicales, trabajo nocturno, salvo que sea verificable el tiempo de trabajo.

- Descanso

TRABAJO EN CASA

Horario y jornada de trabajo:
Jornada máxima legal + Recargos. Excepto trabajadores de dirección, confianza y manejo.

- Desconexión Laboral



= SIMILITUDES Y DIFERENCIAS ~~=~~



TELETRABAJO

Duración: Depende del contrato: Fijo, indefinido u obra o labor.



Terminación unilateral empleador + Indemnización.

TRABAJO EN CASA

Duración: 3 meses + 3 meses (única prórroga). Si persisten las circunstancias se extenderá hasta que desaparezcan.

El empleador tiene la facultad unilateral de dar por terminada la habilitación del trabajo en casa.

= SIMILITUDES Y DIFERENCIAS ~~=~~



TELETRABAJO



El empleador provee y garantiza herramientas de trabajo (equipos, conexiones, etc)



Conectividad a cargo del Empleador.

TRABAJO EN CASA

- Trabajador puede disponer de sus propias herramientas, previo acuerdo con el empleador.
- El empleador suministra las herramientas

Auxilio de conectividad: Para quienes devenguen un salario de hasta 2 smlmv. No compatible con auxilio legal de transporte.

= SIMILITUDES Y DIFERENCIAS ~~≠~~



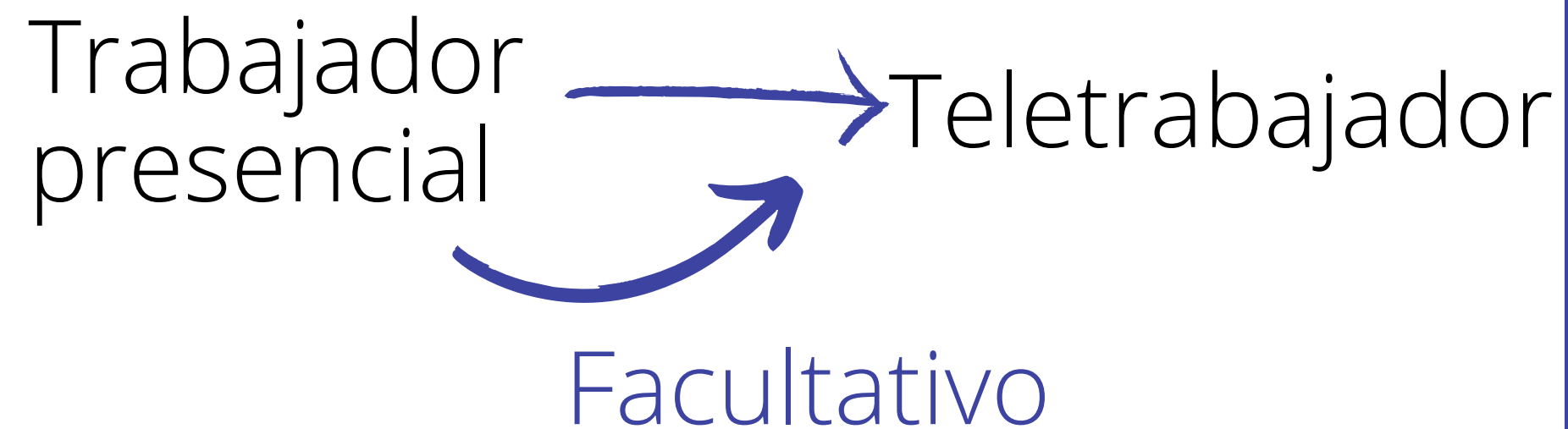
TELETRABAJO



RIT:

- Condiciones especiales para que opere teletrabajo.
- Uso de equipos, programas y manejo de la información.

TRABAJO EN CASA



RIT:

- No requiere modificarse.
- No requiere modificar manuales de funciones.

= SIMILITUDES Y DIFERENCIAS ~~≠~~



TELETRABAJO Suscribir contrato

TRABAJO EN CASA Procedimiento de Habilitación:

- Se debe garantizar el uso adecuado de las TIC.
- Notificar por escrito al trabajador la habilitación del trabajo en casa.
- Indicar la duración del trabajo en casa.
- El empleador debe promover la formación, capacitación y desarrollo de competencias digitales, si es del caso.
- El empleador debe actualizar la información ante la ARL. (nombre del trabajador y lugar de trabajo).
- Dar a conocer a los usuarios de su pagina web, los canales oficiales de comunicación e información mediante los cuales prestará sus servicios de manera virtual. Así como los mecanismos tecnológicos y/o virtuales que emplearan para el registro y respuesta de las peticiones.

= SIMILITUDES Y DIFERENCIAS ~~=~~



TELETRABAJO

TRABAJO EN CASA

ARL

Guía de prevención y actuación en situaciones de riesgo que llegaren a presentar los teletrabajadores

- Promover programas que permitan garantizar condiciones de salud física y mental y de seguridad en el trabajo.
- Empleador: actualizar datos del trabajador.

EL BALANCE DE VIDA Y TRABAJO SE TRADUCE EN BENEFICIOS

Por favor diligenciar la encuesta 





SOLUCIONES LABORALES CORPORATIVAS S.A.S.

Asesoría en materia de Derecho Laboral y de Seguridad Social

AGRADECE SU ATENCIÓN



Calle 31 No. 13 A – 51

Torre 1 Ofc 111, Edificio Panórama - Bogotá

TEL: 310 309 88 07- 8089451

www.slcabogados.co

laboral@slcabogados.co



www.linkedin.com/company/slc-abogados