

Las claves del proyecto de ley que busca reglamentar el trabajo en casa. Tiene mensaje de urgencia.

Economía / 1.7

Las claves del proyecto que fija reglas al trabajo en casa

La iniciativa que reglamenta esta modalidad inicia su trámite en el Congreso. Tras aprobarse, las empresas podrán implementarla solo en casos excepcionales y en coordinación con sus trabajadores.

SONIA PERILLA SANTAMARÍA - ECONOMÍA Y NEGOCIOS |  @soniaperilla

En sesión de comisiones séptimas conjuntas de Senado y Cámara se anuncia hoy el proyecto de ley que reglamenta la modalidad de trabajo en casa, que llega con mensaje de urgencia al Congreso de la República.

“El trabajo en casa -afirma el ministro de Trabajo, Ángel Custodio Cabrera- llegó para quedarse; por eso vimos la necesidad de reglamentar esta modalidad de trabajo, y como Gobierno Nacional, a través de este ministerio, presentamos ante el Congreso este proyecto de ley para reglamentarlo. Esperamos todo el apoyo para sacar adelante esta iniciativa, que beneficia a trabajadores y empleadores, y ayuda a proteger el empleo en medio de la pandemia”.

De acuerdo con el senador Carlos Fernando Mota, ponente del proyecto en el Senado, “el objetivo es que se vote mañana para lograr que se convierta en ley de la república, teniendo en cuenta una próxima citación a sesiones extra; si por agenda no alcanzamos, se votará el viernes, lo que quiere decir que se convertiría en ley en el próximo periodo legislativo”.

Los autores de esta iniciativa han insistido en establecer que la modalidad propuesta difiere del teletrabajo, que está reglamentado por ley desde el 2008 y es un tipo de contrato laboral.

“El teletrabajo se refiere, siempre, a aquel que se hace mediado por el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones; el trabajo en casa no necesariamente implica que el empleado deba estar conectado todo el día para producir o cumplir con sus funciones labora-



La iniciativa sobre el trabajo en casa se debate hoy en comisiones séptimas conjuntas de Senado y Cámara. FOTO: JÁMER NIETO

les”, explica el senador Mota.

También dejan sentado que el trabajo en casa es una modalidad concebida para ser puesta en marcha en situaciones excepcionales, como emergencias, contingencias y calamidades: “El objetivo -señala el senador Mota- es que se mantengan las relaciones laborales y se conserven puestos de trabajo. Una vez expedida la ley, los empleados solo podrán enviar a sus empleados a trabajar en casa por tres meses máximo, prorrogables por tres meses más”.

Si la empresa insiste en mantener a sus empleados en esta modalidad al cabo de estos seis meses, deberá modificar los contratos laborales para adecuarlos a teletrabajo. Por tratarse de una medida excepcional y ocasional, los empleadores estarán en

la obligación de justificar esa fuerza mayor.

¿Qué propone?

El ministro de Trabajo señala que “adoptar esta modalidad requiere coordinación entre los empleados y los empleadores” para que no termine siendo una imposición a los trabajadores. Incluso, el proyecto deja abierta la posibilidad de que el trabajador pueda asumir sus funcio-

nes en alternancia (combinando presencialidad con trabajo remoto).

El proyecto plantea, para empezar, que durante el tiempo en que una empresa funcione bajo esta modalidad, el empleado seguirá disfrutando de los mismos derechos y garantías que rigen su relación de trabajo, eso incluye jornada laboral, horas extra, trabajo nocturno, dominicales y festivos y descansos.

En cuanto a las herramientas e insumos para poder cumplir con las funciones laborales, el ministerio aclara que “en teletrabajo los empleados pueden disponer de sus propios equipos y demás herramientas, siempre que medie acuerdo con el empleador; si no hay acuerdo, el empleador debe suministrar los medios de trabajo, de acuerdo con los recursos disponibles. Previo a la implementación del trabajo en casa, toda empresa y entidad pública o privada deberá contar con un procedimiento tendiente a proteger este derecho”.

La iniciativa deja claramente sentado, además, que el trabajador puede abstenerse de ejecutar la prestación personal del servicio durante sus periodos de descanso (es decir, tiene derecho a la desconexión laboral); “de hecho -advierte el senador Mota-, lo que evidenciamos durante la pandemia es que hubo abusos en este sentido”. De igual manera, se protege el derecho del empleado a no laborar en casa si tiene incapacidad médica.

Se deja establecido, además, como un deber del empleador promover la formación, capacitación y desarrollo de competencias digitales de sus trabajadores.

También se reconocerá un auxilio de conectividad a las personas que devenguen hasta dos salarios mínimos mensuales; en estos casos, los recursos que se destinan para pagar su subsidio de transporte se transforman para esta destinación.

Finalmente, Carlos Fernando Mota aclara que el articulado no impone la obligatoriedad de que exista un acuerdo entre empleador y trabajador sobre condiciones mínimas para poder hacer trabajo en casa, “pero sí

establece reglas y estándares que luego tendrán que ser desarrollados mediante reglamentación del Ministerio del Trabajo”.

Ojo a la salud mental

A expertos en temas de salud laboral les inquieta que estas modalidades de trabajo acaben convirtiéndose en permanentes.

Ivonne Valero Pacheco, profesora del área de salud de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Jorge Tadeo Lozano, opina que “este proyecto quiere quitarle, en esta coyuntura, toda la rigidez y el trámite burocrático a los que deben someterse las empresas que quieren incorporar el teletrabajo en Colombia; aunque hay algunas diferencias, el trabajo en casa se le parece mucho”.

La experta pregunta por la vigilancia y el control que instituciones como el Ministerio del Trabajo harán de esta modalidad: “¿Hasta dónde se va a permitir que el trabajador acabe asumiendo todo, desde el pago de servicios públicos y conectividad hasta los riesgos laborales y de salud física y mental a los que también se expone en casa?”.

Advierte que no es sano que las personas no puedan separar su espacio laboral y profesional del personal y familiar, o que se sometan a un aislamiento permanente y con mínimas interacciones sociales.

Para Juan Vicente Conde, ex-presidente de la Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo, el trabajo en casa es una opción laboral interesante para muchas personas, “pero para otras es muy complicado armonizar la vida laboral con la vida personal, en el mismo espacio. Además, la salud mental del trabajador se pone en riesgo en buena parte porque está desconociéndose la importancia que tiene desarrollar tareas laborales con el apoyo del grupo con el que trabaja”.

Afirma que es importante que las empresas encuentren la manera de hacer seguimiento a aspectos como la salud física, “derivados de mala higiene postural y falta de ergonomía en los puestos de trabajo”.