

Cómo abordar el trabajo híbrido desde la perspectiva Jurídica, Social y Organizacional

Manuel José Puerta J.

14 julio 2021

 **legis** Gestion
Humana.com

Aproximación desde lo jurídico

1. Regulación del Trabajo en Casa
2. Aspectos del Teletrabajo

A photograph of a business meeting. A person in a blue and white striped shirt is writing in a notebook. Another person's hand is visible on the table. The table is covered with various business charts, including bar graphs, pie charts, and line graphs. The scene is dimly lit, focusing on the work being done.

Regulación del Trabajo en Casa

Ley 20888 del 2021

legis **Gestion**
Humana.com

Regulación del Trabajo en Casa

Objetivo: Habilitar el trabajo en casa, como una forma de prestación del servicio en situaciones:

- Ocasionales
- Excepcionales o
- Especiales



Sin variar las condiciones laborales pactadas al inicio de la relación laboral

Le impiden al trabajador realizar sus funciones en el lugar de trabajo

- Trabajo en casa: cualquier actividad que **TRANSITORIAMENTE** se pueda llevar a cabo por fuera del sitio donde habitualmente se realiza.
- Aplica a cualquier cargo cuyo desempeño sea compatible con el trabajo en casa.

Regulación del Trabajo en Casa

Criterios aplicables al TC:

- **Coordinación (conexión laboral):** relación armónica y complementaria entre las partes:
 - Medios y herramientas que permitan el reporte, seguimiento, evaluación y cumplimiento de metas
 - Comunicación constante y recíproca
- **Desconexión laboral:** para conciliar la vida personal, familiar y laboral. Todo pase dentro de la jornada de trabajo

- **Término:** hasta por 3 meses prorrogables por un término igual por una única vez.
 - Si persisten las circunstancias que le impidan al trabajador realizar sus funciones en el lugar de trabajo, se extenderá hasta que desaparezcan dichas condiciones.

MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL

RESOLUCIÓN NÚMERO 0000738 DE 2021

(26 MAY 2021)

Por la cual se prorroga la emergencia sanitaria por el nuevo coronavirus COVID-19, declarada mediante Resolución 385 de 2020 y prorrogada por las Resoluciones 844, 1462 y 2230 de 2020 y 222 de 2021

RESUELVE:

Artículo 1. Prorrogar hasta el 31 de agosto de 2021 la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional declarada mediante la Resolución 385 de 2020 y prorrogada a su vez por las Resoluciones 844, 1462 y 2230 de 2020 y 222 de 2021.

Parágrafo. La emergencia sanitaria podrá finalizar antes de la fecha aquí señalada cuando desaparezcan las causas que dieron origen.

Regulación del Trabajo en Casa

- **Jornada de trabajo:** aplican las normas y las excepciones a los cargos de dirección, confianza y manejo.
- **Elementos de trabajo:** el trabajador puede disponer de sus equipos y herramientas mediante un acuerdo con el empleador, de lo contrario los suministra el empleador de acuerdo con los recursos disponibles.
- **Programas de Bienestar y Capacitación:** por parte del empleador en tecnología y comunicaciones, competencias digitales cuando la actividad lo requiera.
- La decisión se debe notificar por escrito manifestando el tiempo de la habilitación.
- **Auxilio de conectividad digital:** equivalente al auxilio de transporte, no son acumulables.
- **Garantías laborales, sindicales y de seguridad social:** goza de todos los derechos de la relación laboral vigente.
- **Administradora de riesgos:** programas de prevención (SSST – SSSH) Notificar la dirección desde la cual se efectuará el desarrollo de las actividades.
- **Reglamento Interno de Trabajo:** no es necesario modificarlo, salvo que sea necesario para desarrollar alguna labor.

A photograph of a business meeting. A person in a blue and white striped shirt is writing in a notebook. Another person's hand is visible on the table. The table is covered with various business charts, including bar graphs, line graphs, and pie charts. The scene is dimly lit, focusing on the work being done.

Aspectos del Teletrabajo

Ley 1221 del 2008
decreto 884 de 2012 y
consulta al MT 41371

legis Gestion
Humana.com

Aspectos del Teletrabajo

- El teletrabajo es una modalidad laboral, voluntaria y flexible, mediante la cual un colaborador usa herramientas informáticas que le permiten trabajar en cualquier sitio fuera de las instalaciones de la empresa contratante. Como modalidad de trabajo tiene sus propias consideraciones prácticas y legales.
- No se requiere la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo, dependiendo la forma que se acuerde.
- La adopción de esta modalidad es de resorte exclusivo del empleador
- Formas:
 - **Teletrabajadores Autónomos:** personas que siempre trabajan fuera de la empresa y solo acuden a la oficina en ocasiones. Todas las responsabilidades laborales se ejecutan a distancia.
 - **Teletrabajadores Móviles:** personas que no tienen un lugar de trabajo establecido y sus herramientas primordiales de información y comunicación están en dispositivos móviles. No puede alegar corte de fluido eléctrico o de líneas telefónicas.
 - **Teletrabajadores Suplementarios:** laboran 2 o 3 días a la semana en casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.

Aspectos del Teletrabajo

- **Jornada laboral:** no se someten a las disposiciones tradicionales de las jornadas de trabajo, sino que tienen mayor libertad para controlar su tiempo según su disposición, actividades y rutinas, en tanto cumplan las actividades pautadas.
- Su contrato exige que se establezcan los días y horarios en los que ejecutará sus actividades, para delimitar la responsabilidad en caso de accidentes de trabajo, y no invadir el espacio personal del trabajador en las horas establecidas como no laborables, y para evitar la asignación de cargas de trabajo excesivas.
- El horario debe incluir los descansos recreativos, creativos y culturales legalmente establecidos.
- El Ministerio de Protección Social es el organismo encargado de garantizar que el colaborador no se sobresature de trabajo.
- La remuneración del teletrabajador no debe ser distinta a la de un colaborador presencial.
- Seguridad social: deberán estar inscritos en el Sistema de Seguridad Social Integral y en el Sistema de Riesgos Laborales.

Aspectos del Teletrabajo

- Definición de las condiciones en torno a los equipos electrónicos y de otro tipo que utilizará el teletrabajador, especialmente si el trabajador empleará equipos de su propiedad o la empresa se los otorgará en préstamo.
- Medidas de seguridad informática que el teletrabajador debe conocer e implementar para resguardar la información empresarial.
- Una persona que tenga la condición de asalariado no se considera teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en un lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual.
- Las empresas cuyas actividades tengan asiento en Colombia, deben vincular a personas domiciliadas en el territorio nacional, quienes desarrollarán sus labores en Colombia.
- A todas las relaciones de teletrabajo que se desarrollen en el territorio nacional les será aplicable la legislación colombiana, en cuanto sea más favorable para el teletrabajador.

Aspectos del Teletrabajo

- Durante la emergencia sanitaria el empleador podrá hacer uno de cualquiera o varias de las siguientes opciones aprobadas por el Gobierno Nacional con el fin de conservar los empleos:
 - Trabajo en casa
 - Teletrabajo
 - Jornada laboral flexible
 - Vacaciones anuales, anticipadas y colectivas
 - Permisos remunerados
 - Licencia remunerada compensable
 - Modificación de la jornada laboral y concertación del salario
 - Modificación o suspensión de beneficios extralegales
 - Concertación de beneficios convencionales
- La sentencia C-103/21 Concluye que al Teletrabajo les es aplicable el tope de la jornada máxima laboral semanal definida en la ley. Lo que permite es flexibilidad para distribuir el tiempo de trabajo. Aclara que la figura del Teletrabajo es distinta al Trabajo en Casa, adoptado con ocasión de la pandemia del COVID-19.

Aproximación desde lo social

1. Aspectos preliminares
2. Algunos resultados de la Investigación Social Aplicada
3. Realidades organizacionales

A high-angle photograph of a group of people sitting around a wooden table in a meeting. A man with glasses is pointing at a laptop screen. A woman in a striped shirt is writing in a notebook. There are several other notebooks, a coffee cup, and a tablet on the table. The scene is brightly lit, likely from a window on the right.

1. Aspectos preliminares

legis



Contexto

El 30 de enero del 2020, OMS declara el coronavirus como una emergencia de salud pública de grado internacional.

La emergencia sanitaria ha llevado a establecer y seguir medidas no farmacológicas temporales basadas en los principios de cuidados colectivos: el trabajo desde la casa.

En OKS realizamos un estudio para comprender los principales aprendizajes que los colaboradores para que las organizaciones puedan prepararse de manera efectiva y sostenible ante una nueva realidad.

Modelo conceptual



Elementos esenciales del proyecto



Los seres humanos ocupamos un espacio y compartimos tiempo con otras personas, que generan sentido de pertenencia y vínculos, ya sea a nivel familiar, comunitario y laboral.



El trabajo de manera remota ha modificado las condiciones a las que estaban expuestos los colaboradores en la organización, es importante conocer el impacto.



¿Se están viendo afectados, positiva o negativamente, los niveles de confianza, responsabilidad, compromiso, productividad y los resultados de las personas en la empresa?

Qué elementos debe la compañía rescatar, reforzar o cambiar en un escenario de trabajo remoto a futuro, ante los retos de la nueva normalidad.

Cómo potenciar lo positivo y neutralizar lo negativo, que impactan el sentido de pertenencia, el vínculo y la contribución.





2. Algunos resultados de la Investigación Social Aplicada legis

Empresas participantes y demográficos

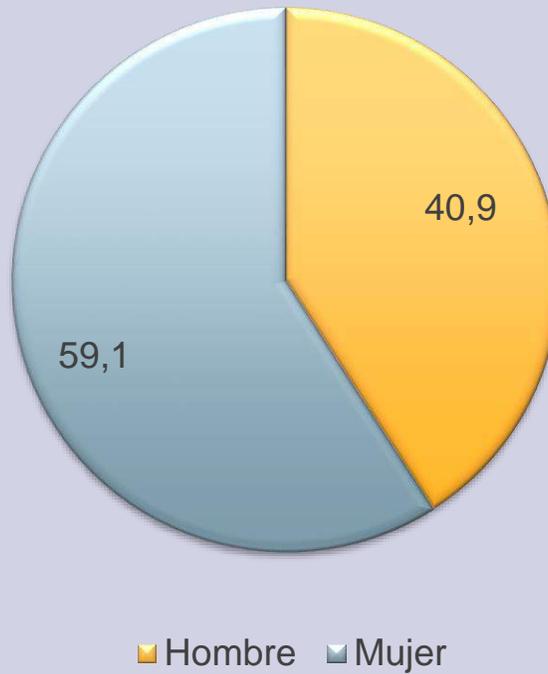


Perfil demográfico

¿Con quién vive?



Género



Nivel de estudios



Todos los resultados de estas gráficas deben ser leídos en porcentaje. Los reactivos se presentan sobre el 100% de la muestra 2044.

Modelos de Análisis



1 Desempeño

- Calidad en su trabajo
- Rendimiento
- Confianza en sí mismo
- Productividad
- Reconocimiento
- Compromiso
- Responsabilidad
- Visibilidad

2 Espacio físico

- Seguridad en manejo de información
- Seguridad sobre medios de comunicación
- Concentración
- Herramientas de trabajo
- Espacio físico

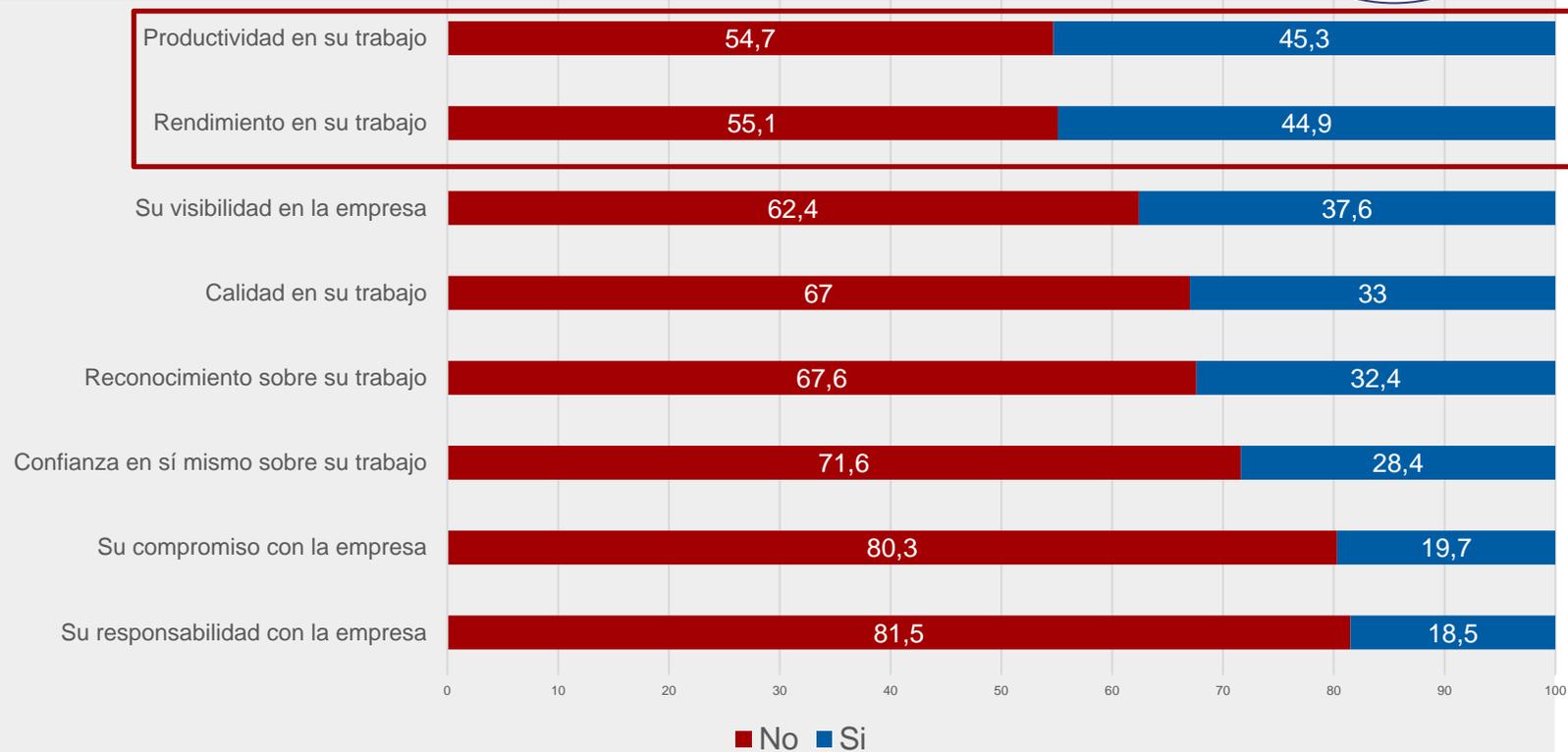
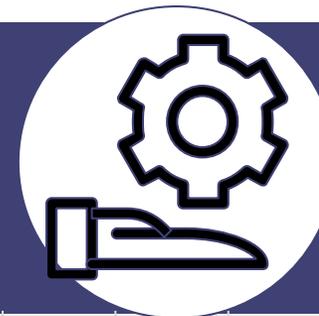
3 Tiempo

- Dedicación al trabajo

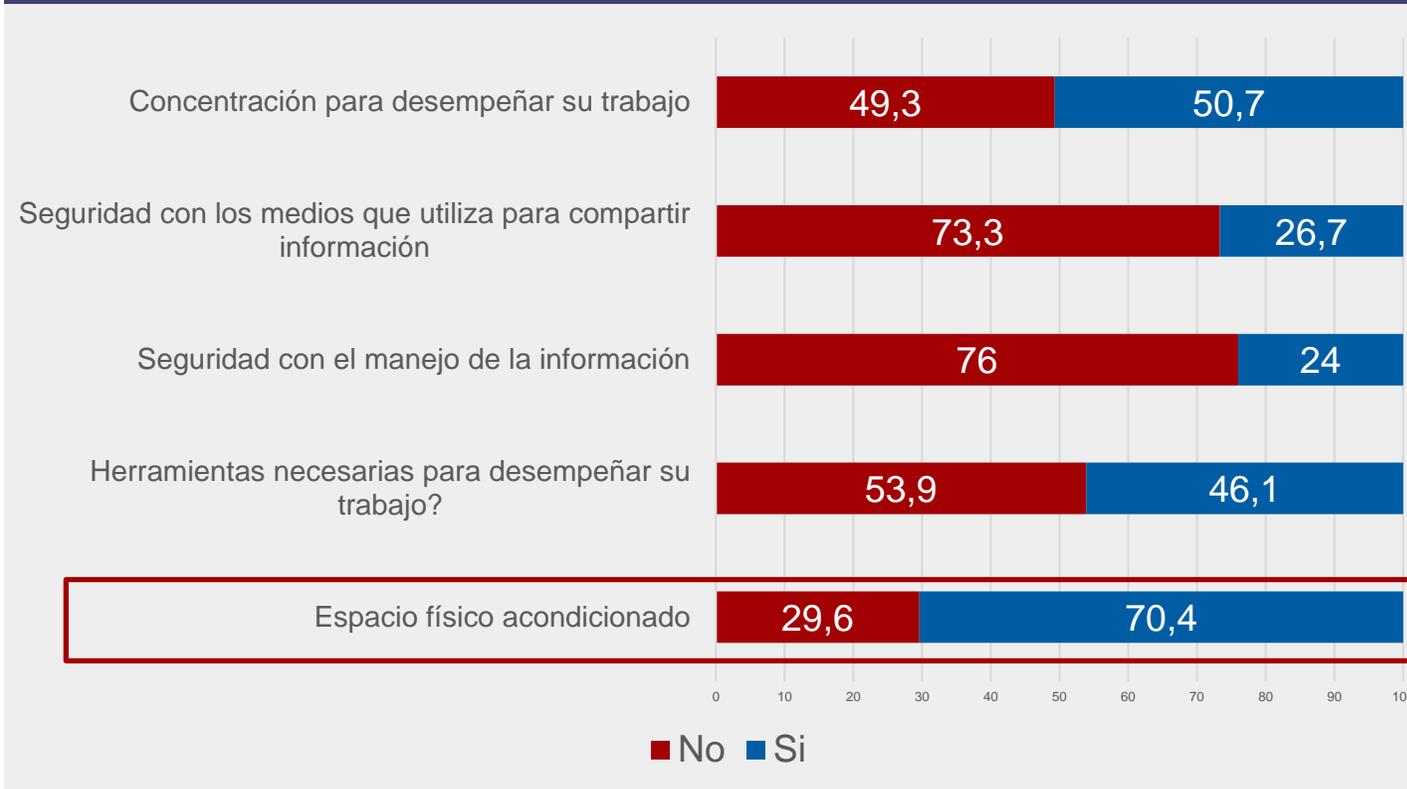
4 Vínculo

- Comunicación con equipo
- Convivencia con compañeros
- Facilidad de trabajo en equipo
- Relación con su jefe
- Relación con sus colaboradores

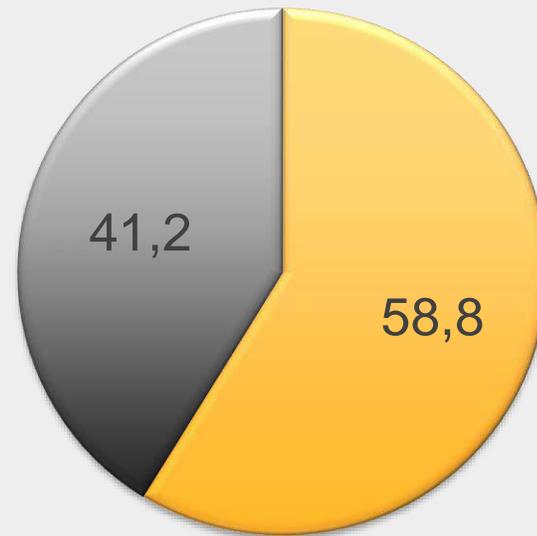
Desempeño



Espacio físico

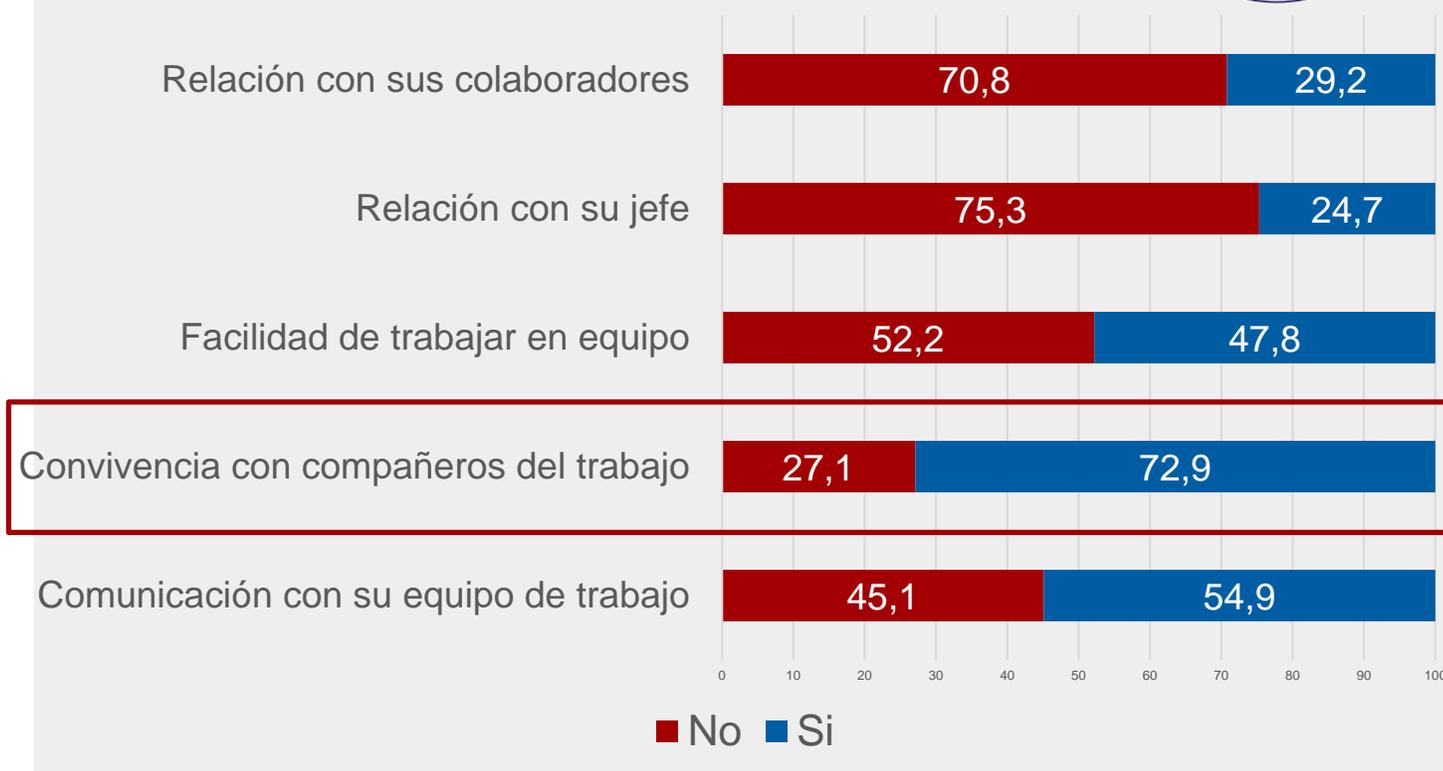


Dedicación al trabajo



■ No ■ Si

Vínculo



Niveles de satisfacción

El reactivo que presenta el índice más bajo de satisfacción es el relacionado a "Tiempo dedicado al trabajo"



Tasa de satisfacción trabajo remoto: 78.90%



Tasa de satisfacción trabajo actual: 83.67%



Tasa de satisfacción comodidad trabajo remoto: 78.39%



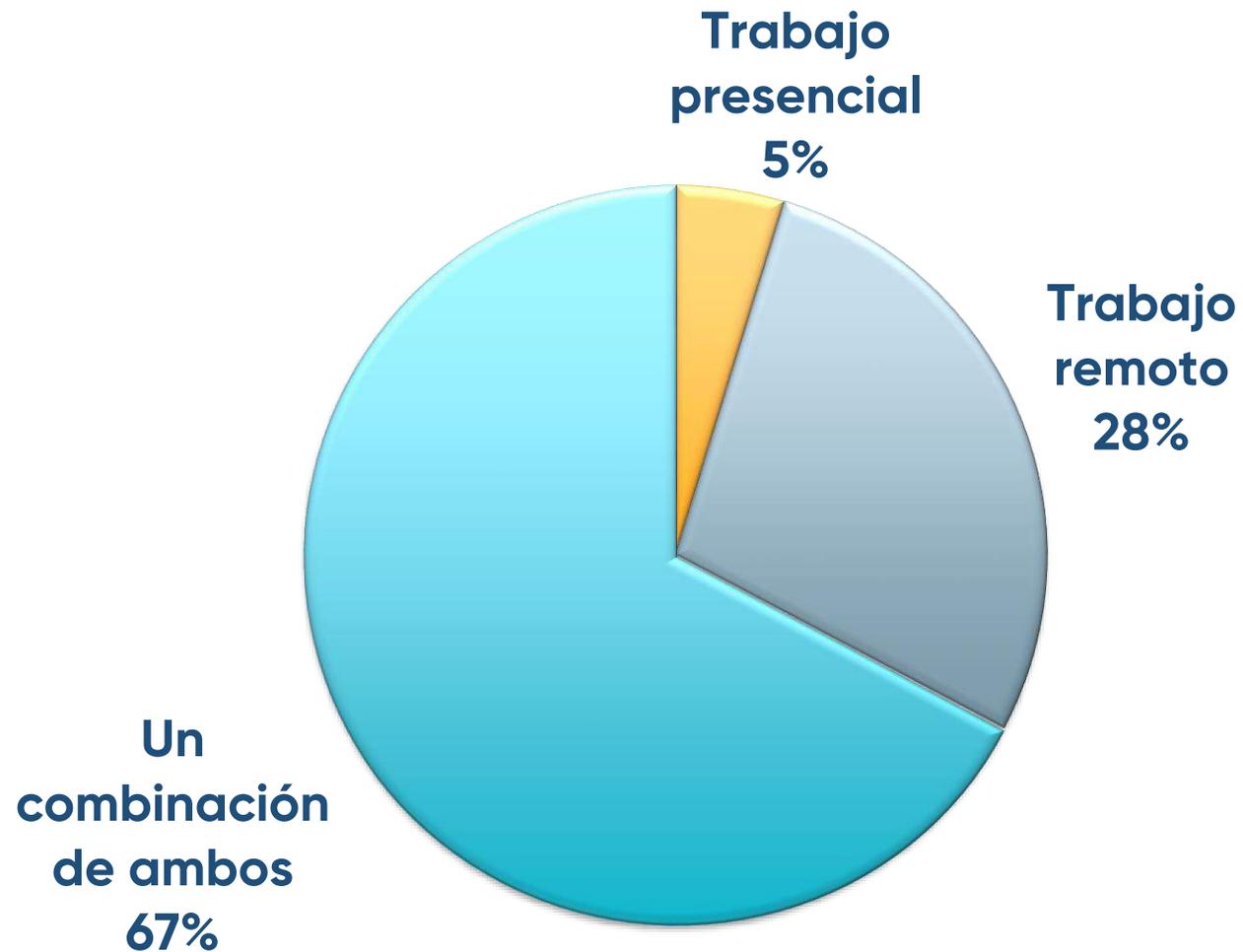
Tasa de satisfacción tiempo dedicado al trabajo: 64.90%



Tasa de satisfacción de personas en su entorno: 74.85%



Modalidad de preferencia a futuro



Hay una clara preferencia por parte de los colaboradores de adoptar una modalidad híbrida entre trabajo presencial y trabajo remoto.

A pesar de presentar tan buenos índices de satisfacción, los colaboradores siguen prefiriendo un esquema mixto y no 100% remoto.



3. Desafíos Organizacionales

legis

Hybrid Work is Here To Stay. Now What?



Nicholas Bloom
Economics Professor
at Stanford University
20 years of study on
remote work.

29th June

legis Gestion
Humana.com

Es una realidad la necesidad de Implementar el trabajo híbrido en toda la organización

- Google Microsoft - Apple - City Bank: 3 días oficina 2 días hogar
- 70-80% empresas irán híbrido - resto no han decidido.
- Beneficios de estar en persona: creatividad, innovación, cultura.
- Beneficios en casa: Tranquilidad y seguridad.
- Investigación: 5% más productiva las personas trabajando híbridamente.
- Más felices en promedio
- Quien debe tomar la decisión? 
 - Descentralización: cada empleado elige.
 - Medio: cada equipo decide
 - Centralizado: el CEO decide

Es una realidad la necesidad de Implementar el trabajo híbrido en toda la organización

3 desafíos del modo híbrido:

1. Unos en la oficina y otros en el trabajo: alguien en la oficina alguien en el trabajo; Si todos se conectan de forma remota a la reunión:

1. ¿Por qué molestarse en venir a la oficina?

2. Las personas que asistieron en persona después de una reunión controvertida discutirán todo y tomarán decisiones por su cuenta (grupo externo).

2. ¿Cuáles dos días elegiría la gente para trabajar desde casa? Lunes y viernes, fines de semana más largos. Encuesta a 10000 personas, 18% miércoles, 65% viernes.

3. Problema de diversidad.

1. Las mujeres tienen un 50% más de probabilidades de querer trabajar desde casa .

2. Las personas que trabajan desde casa sufren una gran penalización por ascenso.

En China, de 2010 a 2015 los que trabajan desde casa tienen una tasa de promoción del 50% de los que iban todos los días a sus oficinas.

Es una realidad la necesidad de Implementar el trabajo híbrido en toda la organización

Abordar la programación de horarios de manera efectiva y con equidad:

1. Basado en equipo: Dentro del equipo elegirán 3 días para trabajar desde la oficina y 2 desde casa. El uso de oficina seguiría siendo ineficiente
2. Basado en la empresa: Percepción de injusticia debido a la diferente naturaleza de los trabajos.
3. Espere a que otras empresas se arriesguen y aprendan de sus errores.
4. Es espeluznante que el software tome capturas de pantalla y observe a los empleados para ver si realmente están trabajando.
5. Gestión con base en resultados.
6. La única forma viable de trabajar desde casa es creando sistemas de gestión del desempeño, mejor recopilación de datos, mejores revisiones 360, evaluaciones de desempeño más regulares, mejor seguimiento y monitoreo, esenciales para tener un trabajo efectivo desde casa.

Conclusiones

**Prima la inteligencia social
y organizacional sobre los
lineamientos jurídicos**

legis Gestion
Humana.com

- 1. Una gran mayoría de empleados prefiere continuar en el futuro con un modelo híbrido de trabajo que combine oficina y hogar. Esto implica un reto para las organizaciones respecto a crear un modelo integral y sostenible que garantice los resultados del negocio al mismo tiempo que el bienestar y seguridad de sus colaboradores en el largo plazo.**
- 2. Es recomendable crear proyectos formales para llevar a cabo esta transición entre el modelo anterior presencial y un modelo híbrido. Es necesario cubrir todos los aspectos desde diversas aristas: productividad medible, canales de comunicación, seguridad de información, medición de desempeño, etc.**

- 4. La contribución que los colaboradores generan a sus compañías se reporta mejor que antes de la pandemia. ¿Cuál ha sido la razón para esto? ¿Es un tema de miedo a perder su trabajo, mayor dedicación de tiempo, mejor concentración? ¿Cómo se pueden capitalizar estos logros a futuro?**
- 5. Otros factores que han empeorado transversalmente a todas las organizaciones son la convivencia, la visibilidad y el reconocimiento de las personas. Existen diversas maneras de intervenir estos aspectos para que no se pierda el vínculo con la empresa en el transcurso del tiempo.**