



El teletrabajo en el sector empresarial

Una perspectiva desde el ámbito laboral

Mayo/2022

Carla Sánchez Gómez

Analizar la regulación y principios aplicables al teletrabajo.

Precisar obligaciones de las partes.

Ahondar sobre los retos y desafíos del teletrabajo en la actualidad

Establecer buenas prácticas en las organizaciones, para mitigar contingencias laborales.

- **Ley para regular el teletrabajo.**
- **Voluntariedad.**
- **Momento en que puede ser acordado.**
- **Forma de documentación.**



Obligaciones empleador:

Artículo 8 de la Ley:

- a) Proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos, los programas, el valor de la energía determinado según la forma de mediación posible y acordada entre las partes y los viáticos.
- b) Capacitar para el adecuado manejo y uso de los equipos y programas necesarios para desarrollar sus funciones.
- c) Informar sobre el cumplimiento de las normas y directrices relacionadas con la salud ocupacional y prevención de los riesgos de trabajo.
- d) Coordinar la forma de restablecer las funciones de la persona teletrabajadora, ante situaciones en las que no pueda realizar sus labores o estas se vean interrumpidas.
- e) Reconocer el salario al empleado por no poder teletrabajar en aquellos casos donde:
 1. La persona teletrabajadora no reciba las herramientas o los programas necesarios para realizar las labores o no se le delegue trabajo o insumos.
 2. El equipo se dañe y la persona teletrabajadora lo haya reportado en un plazo no mayor a veinticuatro horas.
 3. Los sistemas operativos o las tecnologías de la empresa no le permitan a la persona teletrabajadora realizar sus funciones.

Obligaciones teletrabajador.

Artículo 9 de la Ley:

- a) Cumplir con los criterios de medición, evaluación y control determinados, así como sujetarse a las políticas y los códigos de la empresa.
- b) Informar en un plazo no mayor a veinticuatro horas su situación y coordinar con la persona empleadora la forma como se reestablecerán sus funciones, cuando se presente cualquier situación donde la persona teletrabajadora no pueda realizar sus labores o estas se vean interrumpidas.
- c) Informar en un plazo no mayor a veinticuatro horas a la persona empleadora, la situación acontecida y coordinar las acciones a seguir para garantizar la continuidad de sus labores.
- d) Cumplir con el horario establecido, su jornada laboral y estar disponible para la persona empleadora durante dicho horario y jornada.

Actividades teletrabajables, tales parámetros deben ser definidos de manera específica para cada puesto de trabajo, tomando en cuenta los factores siguientes:

- **Se puedan desarrollar fuera de la oficina sin afectar el normal desempeño de otros puestos de trabajo y el servicio que ofrece la Universidad.**
- **Esten relacionadas a objetivos claros y metas determinadas, que permitan la planificación, seguimiento y control de manera remota.**
- **La supervisión sea indirecta y por resultados previamente definidos.**
- **Se pueda garantizar el mantenimiento de una comunicación por medios telemáticos.**

- ***Estrategias actuales de implementación. Trabajo híbrido.***
- ***Bondades del teletrabajo.***
- ***Retos y desafíos.***

- **Nueva redacción al artículo 9 de la Ley para Regular el Teletrabajo.**
- *“Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior y con el fin de garantizar el respeto de su tiempo de descanso, vacaciones, permisos y su intimidad personal y familiar, la persona teletrabajadora tendrá derecho a la desconexión digital fuera de la jornada u horario establecido, salvo que se trate de situaciones imprevistas y urgentes, en las que se debe contar con su anuencia”.*

Consideraciones

- Responsabilidades de las partes.
- Principio de buena fe en materia laboral.
- Cultura organizacional.
- Análisis y adecuación de descripciones de puestos.
- Implementación de Política Laboral.

“A pesar de que el actor estaba bajo la modalidad de teletrabajo, esto no impide que el patrono pueda ejercer el poder de dirección propio de su posición y las debidas sanciones concernientes a una falta grave cometida por el teletrabajador. En este caso, hemos podido observar cómo el accionante, quien tenía responsabilidades directas con los clientes de la empresa y, afectando la imagen de esta, dejó de atender sus labores deliberadamente, incurriendo así en verdaderas ausencias y en varios días de abandono sin ninguna justificación”

Sala Segunda- voto 00539.



Precedente jurisprudencial

- Existencia de una política específica de teletrabajo, y que, a su vez, en cada posición que se vaya a establecer el teletrabajo, se suscriba un adendum al contrato de trabajo, con las condiciones aplicables.
- Notificación al Instituto Nacional de Seguros (INS), en la cual se incluyan los nombres de los colaboradores con los lugares de los trabajos y los días y horarios autorizados.
- Contar con pautas de trabajo y canales de comunicación claros y eficientes.
- Trabajar en base a objetivos: favorece la flexibilización laboral.
- Establecer parámetros de medición claros y precisos.
- Implementar mecanismos eficientes de supervisión, medición y control de labores.
- Evaluar herramientas tecnológicas de colaboración eficaces.
- Gestión del cambio positivo.

GRACIAS