

TRABAJO EN CASA

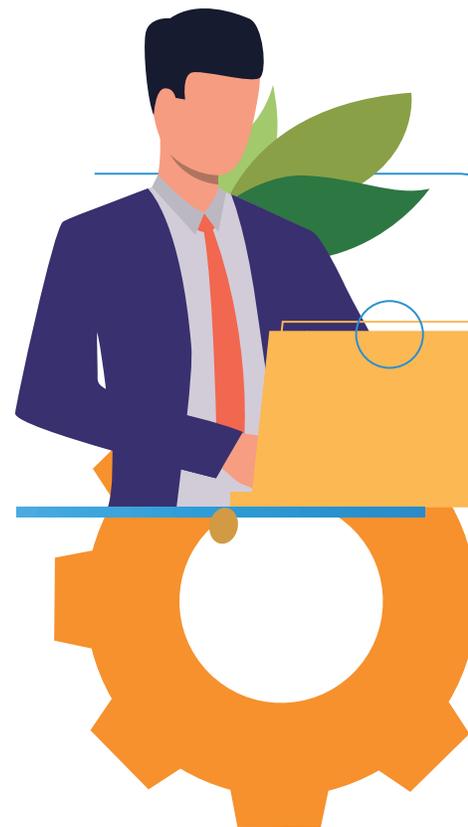
ABC **LEY 2088** **MAYO 12 DE 2021**



El trabajo en casa se convirtió en un mecanismo utilizado por el sector empresarial como una herramienta de protección de la salud de sus colaboradores y para disminución de la velocidad de contagio de Covid-19, la ley 2088 de 2021, regula esta nueva modalidad de trabajo, teniendo en cuenta que de acuerdo a los resultados arrojados por estudio realizado por ACRIP en el 98% de las empresas se implementó el trabajo remoto de alguna manera y el 76% pensaba mantener esa modalidad de trabajo en sus empresas. Así mismo en la sustentación realizada por los ponentes en las discusiones de proyecto de ley se consideró que al menos 3.5 millones de personas laboran actualmente desde su casa, por lo que esta ley le otorga el marco jurídico y una normatividad específica a la nueva realidad del trabajo

DIFERENCIAS ENTRE TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO.

El trabajo que regula la Ley 2088 de 2021 es el trabajo en casa y no el teletrabajo que tiene su propia regulación a través de la Ley 1221 de 2008, recordemos que el teletrabajo es una forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de información y comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en sitio específico de trabajo, la cual se realiza de manera permanente, mientras que el trabajo en casa, es la prestación de las labores o funciones se realiza en un lugar distinto a las instalaciones de la empresa o entidad, de manera ocasional, temporal o excepcional.





OBJETO DE LEY

Regular la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación labor.

A QUIENES APLICA

A quienes mantenga una relación laboral legal y reglamentaria con el estado o el sector privado, es decir que se encuentren cobijados por regímenes especiales de orden constitucional o legal en atención al desempeño de sus funciones siempre y cuando estas sean incompatibles con el trabajo en casa.





QUE ES EL TRABAJO EN CASA

Es la habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones. Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador o funcionario en las instalaciones de la empresa o entidad.



CRITERIOS APLICABLES AL TRABAJO EN CASA.

Se regirá por los principios generales de las relaciones laborales señalados en la Constitución Política y en la ley, y por los siguientes criterios:

- **Coordinación.** Las funciones, servicios y actividades laborales deberán desarrollarse de manera armónica y complementaria entre el empleador y el trabajador para alcanzar los objetivos y logros fijados. La coordinación deberá darse desde el momento mismo de la asignación de tareas o actividades, para lo cual se deberán fijar los medios y herramientas que permitan el reporte, seguimiento y evaluación, así como la comunicación constante y recíproca.
- **Desconexión laboral.** Es la garantía y el derecho que tiene todo trabajador y servidor público a disfrutar de su tiempo de descanso, permisos, vacaciones, feriados, licencias con el fin de conciliar su vida personal, familiar y laboral. Por su parte el empleador se abstendrá de formular

órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.



ELEMENTOS DE LA RELACIÓN LABORAL EN EL TRABAJO EN CASA.

- Se mantiene la facultad subordinante del empleador, junto con la potestad de supervisión de las labores del trabajador.
- Permanecen todas las obligaciones, derechos y deberes derivados de la prestación personal del servicio.
- El empleador determinará los instrumentos, la frecuencia y el modelo de evaluación del desempeño, cumplimiento de metas, así como el mecanismo para el reporte y/o resultados de éstas, por el tiempo que dure el trabajo en casa.
- El seguimiento de los objetivos y actividades deberá obedecer a criterios concertados y establecidos con anterioridad.



JORNADA DE TRABAJO

Durante el tiempo que dure el trabajo en casa se mantendrán vigentes las normas previstas en el Código Sustantivo del Trabajo, relativos al horario y la jornada laboral. Estarán excluidos del cumplimiento de estas disposiciones y de la remuneración del trabajo suplementario los trabajadores de dirección, de confianza o de manejo.



CONDICIONES PARA SU HABILITACIÓN, PRORROGA Y TERMINACIÓN

Se habilita la realización del trabajo en casa por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales, esta modalidad se extenderá hasta por un término de tres meses prorrogables por un término igual por una única vez, sin embargo, si

persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que el trabajador pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones.

En todo caso, el empleador o nominador conserva la facultad unilateral de dar por terminada la habilitación de trabajo en casa, siempre y cuando desaparezcan las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que dieron origen a dicha habilitación.



ELEMENTOS PARA DESARROLLAR TRABAJO EN CASA

Para desarrollar el trabajo en casa y el cumplimiento de sus funciones, el trabajador del sector privado, podrá disponer de sus propios equipos y demás herramientas, siempre que medie acuerdo con el respectivo empleador y/o entidad pública. Si no se llega al mencionado acuerdo, el empleador suministrará los equipos, sistemas de información, software o materiales necesarios para el desarrollo de la función o labor contratada, de acuerdo con los recursos disponibles para tal efecto.

El empleador definirá los criterios y responsabilidades en cuanto al acceso y cuidado de los equipos, así como respecto a la custodia y reserva de la información de conformidad con la normativa vigente sobre la materia. En todo caso el empleador es el primer responsable de suministrar los equipos necesarios para el desarrollo de las actividades, cumplimiento de funciones y prestación del servicio bajo la habilitación de trabajo en casa.



PROCEDIMIENTOS NECESARIOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL TRABAJO EN CASA

- Debe contar con un procedimiento tendiente a proteger este derecho y garantizar a través de las capacitaciones a que haya lugar el uso adecuado

de las tecnologías de la información y la comunicación - TIC o cualquier otro tipo de elemento utilizado que pueda generar alguna limitación al mismo.

- Notificar por escrito a sus trabajadores acerca de la habilitación de trabajo en casa, y en dicha comunicación, se indicará el periodo de tiempo que el trabajador estará laborando bajo esta habilitación.



DERECHOS SALARIALES Y PRESTACIONALES

El trabajador que preste sus servicios o desarrolle sus actividades bajo la habilitación de trabajo en casa, tendrá derecho a percibir los salarios y prestaciones sociales derivadas de su relación laboral.

Los trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigente y que se les reconozca el auxilio de transporte en los términos de las normas vigentes sobre el particular, 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 no son acumulables. El valor establecido para el auxilio de transporte se reconocerá como auxilio de conectividad digital y tendrá los mismos efectos salariales del auxilio de transporte.



GARANTÍAS LABORALES, SINDICALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL.

Durante el tiempo que se preste el servicio o actividad bajo la habilitación de trabajo en casa, el trabajador continuará disfrutando de los mismos derechos y garantías que rigen su relación laboral, entre otras, las que regulan la jornada laboral, horas extras, trabajo nocturno, dominicales y festivos, descansos dentro de la jornada laboral, derechos de asociación y negociación sindical y en general todos los beneficios a que tenga derecho en el marco de la respectiva relación laboral.

Durante el tiempo que se presten los servicios o actividades bajo la habilitación del trabajo en casa el trabajador continuará amparado por las acciones de promoción y prevención, así como de las prestaciones económicas y asistenciales, en materia de riesgos laborales.

La Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliado el empleador, deberá promover programas que permitan garantizar condiciones de salud física y mental, así como la seguridad en el trabajo, para lo cual los empleadores deberán comunicar y actualizar ante la Administradora de Riesgos Laborales los datos del trabajador y en aquellos casos en que sea necesaria la prestación del servicio o el desarrollo de actividades en un lugar diferente al inicialmente pactado en la relación laboral deberá informar la dirección en la que se efectuará el desarrollo de las actividades.



PROGRAMAS DE BIENESTAR Y CAPACITACIÓN.

El empleador deberá promover la formación, capacitación y el desarrollo de competencias digitales, cuando la actividad a desarrollar así lo requiera.



IMPLEMENTACIÓN DEL TRABAJO EN CASA, DEL REGLAMENTO DE TRABAJO. NO REQUIERE MODIFICACIÓN

El trabajo en casa como habilitación excepcional aquí regulada no requerirá modificación al Reglamento Interno de Trabajo ni al Manual de Funciones, salvo que fuera necesario para el desarrollo de las labores.

En los eventos en que sea necesario modificar el reglamento interno no podrán variar las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.

Canales oficiales de comunicación.

Los empleadores deberán adoptar las directrices necesarias para el desarrollo del trabajo en la habilitación del trabajo en casa, y en especial darán a conocer a los usuarios en su página web, los canales oficiales de comunicación e información mediante los cuales prestarán sus servicios de manera virtual, así como los mecanismos tecnológicos y/o virtuales que emplearán para el registro y respuesta de las peticiones. En todo caso la habilitación de trabajo en casa no implicará retroceso, demoras o falta de calidad en la atención y en el desempeño de funciones y prestación de servicios.

INSPECCIÓN Y VIGILANCIA.

El Ministerio de Trabajo ejercerá las funciones de inspección, vigilancia y control en el desarrollo de las actividades reguladas en la presente ley. En cuanto a las relaciones de derecho individual del Trabajo entre la Administración Pública y los trabajadores del sector se rige por las normas especiales vigentes.

PARA RECORDAR

La Ley no modifica el contrato que hayan pactado las personas al inicio de la relación laboral, pues solo será aplicable en las situaciones excepcionales en que le sea encomendado realizar labores fuera del lugar donde las realiza normalmente.

La jornada laboral debe funcionar de la misma manera que el trabajo presencial, es decir que deberá existir un horario establecido que respete el derecho de desconexión del trabajador y las 48 horas semanales.

Por su carácter excepcional de trabajo, esta modalidad solo puede durar hasta tres meses, prorrogable en otros tres meses más si la circunstancia especial por la que se estableció continúa.

En cuanto a los elementos para realizar el trabajo en casa, se podrá acordar entre el trabajador y el empleador el suministro de los mismo, si no se llega a un acuerdo, es la empresa, como primer responsable, la que debe asegurar los medios para que el empleado pueda realizar las labores desde su propio hogar.

Los trabajadores que ganen hasta dos salarios mínimos mensuales vigentes y que reciban subsidio de transporte, se les reconocerá ese mismo monto bajo el nombre de subsidio de conectividad, este no es acumulable.

Se debe notificar a los trabajadores por escrito la habilitación del trabajo en casa, en esta se debe establecer el tiempo inicial por el cual se desarrollarán las actividades bajo esta modalidad.

Todos los trabajadores que se encuentren desarrollando sus actividades en esta modalidad deberán gozar de las mismas garantías y derechos, como son horas extras, trabajo nocturno, dominicales y festivos, descansos dentro de la jornada laboral, derechos de asociación y negociación sindical.

La empresa deberá informar a la aseguradora de riesgos laborales que el afiliado se encuentra realizando trabajo en casa, indicando lugar el lugar donde realizará sus labores.



ACOPI

 @acopi_nacional

 @Acopi_Nacional

 @acopinacionalweb

Página Web: <http://acopi.org.co/>

