

# HABLEMOS DE LA NUEVA REGLAMENTACIÓN DE TRABAJO EN LA CASA.

El pasado 12 de mayo de 2021 el Congreso de la República expidió la Ley 2088 de 2021 que reglamentó el trabajo en casa. Por lo tanto, traemos los puntos más relevantes de esta novedad legal.

## **1. ¿Qué se entiende por trabajador en casa?**

Es la ejecución de la labor del trabajador de manera transitoria en un sitio diferente al que habitualmente se realiza, sin que esta actividad afecte o represente acuerdos contractuales y reglamentarios diferentes a los inicialmente pactados, así como tampoco una desmejora de las condiciones laborales del trabajador. El presupuesto para llevar a cabo esta modalidad de trabajo es que existan circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo.

Si bien, la ley señala que bajo esta modalidad de trabajo se privilegiará el uso de las tecnologías de la información y comunicación, la misma norma dispone 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.

## **2. ¿Existe un límite temporal para ejecutar el trabajo en casa?**

Teniendo en cuenta que el trabajo en casa resulta ser una modalidad de trabajo derivado de circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales, la regla general es que éste podrá extenderse hasta por un término de tres meses prorrogables por un término igual por una única vez. Sin perjuicio de lo anterior, la norma establece que el término de vigencia puede ser mayor al antes señalado, en caso de que persistan las circunstancias ocasionales, transitorias, especiales o excepcionales que dieron origen a él.

## **3. ¿El empleador puede terminar de forma unilateral el trabajo en casa?**

Sí. El empleador 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.

#### 4. Otros elementos a tener en cuenta para el trabajo en casa

- **Medios de control virtuales:** El empleador y trabajador de mutuo acuerdo deberán establecer los medios de control y seguimiento de las actividades del trabajador los cuales serán plenamente oponibles a las partes.
- **Jornada laboral:** El hecho de que el trabajador ejecute la actividad laboral en su casa no significa que exista una variación en la jornada laboral y horario de trabajo.

De hecho, la ley establece que uno de los criterios de esta modalidad de trabajo será la desconexión laboral, el cual se define como: la garantía y el derecho que tiene todo trabajador a disfrutar de su tiempo de descanso, permisos, vacaciones, feriados, licencias con el fin de conciliar su vida personal, familiar y laboral. Así mismo, por su parte, el empleador se deberá abstener de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

- **Derechos salariales y prestacionales:** Los trabajadores no sufrirán ninguna afectación a sus derechos salariales y prestacionales, al punto que, los trabajadores que tengan derecho al auxilio de transporte lo seguirán recibiendo, pero por concepto de auxilio de conectividad y bajo los mismos efectos que generaría el auxilio de transporte.
- **Garantías sindicales y de seguridad social:** Ninguna de estas garantías se verá modificada, razón por la cual se conservarán de manera plena los derechos de asociación y negociación sindical. Así mismo, el trabajador recibirá las mismas prestaciones asistenciales y económicas por parte del Sistema de Seguridad Social Integral.

#### 5. ¿Qué se necesita para implementar el trabajo en casa?

El empleador deberá tener presente lo siguiente:

- **Elementos de trabajo:** El empleador deberá suministrar todos los elementos necesarios para que el trabajador pueda ejecutar su actividad, salvo que por acuerdo escrito y expreso entre las partes, el trabajador ponga a su disposición sus propios medios para la ejecución del trabajo.
- **Capacitaciones al trabajador:** La empresa deberá realizar capacitaciones a los trabajadores para el uso adecuado de los sistemas, software, información, registros y toda actividad o procedimiento que el trabajador requiere para la ejecución de la actividad laboral.

- **Comunicación escrita de la implementación del trabajo en casa:** El empleador deberá comunicar y formalizar de forma escrita el inicio de esta modalidad de ejecución del contrato de trabajo, así como el plazo durante el cual estará vigente. Es de precisar que esta comunicación, no significa que deba existir acuerdo entre las partes.
- **Actualización frente a la ARL:** 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.

## **6. ¿las personas que cuentan con estabilidad laboral reforzada podrán ejecutar el contrato de trabajo por esta modalidad?**

En principio lo podrán hacer, siempre y cuando las condiciones en el trabajo en casa no sean incompatibles con su condición de salud.

## **7. ¿Quién vigila el cumplimiento del trabajo en casa?**

El Ministerio de Trabajo ejercerá las funciones de inspección, vigilancia y control en el desarrollo de las actividades reguladas en la presente ley.

En caso de presentar alguna duda, estamos prestos para solucionarlas.

Por: Juan Sebastián López Jiménez.  
slopez@scolalegal.com  
Mayo 18 de 2021