Bogotá, 13 de mayo de 2021

Boletín N° 27 - 2021

CON LA LEY 2088 DE 2021 HA QUEDADO HABILITADO FORMALMENTE EL TRABAJO EN CASA

El día de ayer fue expedida la Ley 2088 de 2021 en virtud de la cual se regula el trabajo en casa. Esta posibilidad de prestar los servicios como trabajadores desde un lugar distinto al sitio de trabajo ya había sido promovida por el Ministerio de Trabajo desde hace un año, y se habían establecido una serie de recomendaciones para su ejecución, pero con esta Ley ya se cuentan con unas condiciones claras para poder hacer uso de esta figura que mantiene su relevancia en las condiciones actuales.

A continuación, expondremos los aspectos claves de la Ley y las consideraciones que deben ser tenidas en cuenta.

¿QUÉ ES EL TRABAJO EN CASA?

Es **habilitar** al trabajador o al servidor público para desempeñar **transitoriamente** sus labores por fuera del lugar habitual de trabajo por presentarse circunstancias **ocasionales, excepcionales o especiales** que se lo impidan, haciéndose extensivo a cualquier tipo de actividad que no requiera la presencia física del empleado en las instalaciones del empleador.

Con el Trabajo en Casa no se modifica la naturaleza del vínculo que se tiene con el trabajador, no se está cambiando la modalidad contractual, y su habilitación tampoco implica una desmejora de las condiciones laborales. En este sentido, se mantienen las garantías y los elementos propios de la relación laboral, dentro de los cuales resaltamos los siguientes:

- Se mantiene la facultad subordinante: El empleador seguirá ejerciendo la potestad de supervisión, tendrá la facultad de adelantar procesos disciplinarios, llevar a cabo evaluaciones de desempeño, exigir el cumplimiento de metas, entre otros.

- No se desmejoran las condiciones económicas: El solo hecho de que el trabajador esté habilitado para realizar el Trabajo en Casa no implica una desmejora en el reconocimiento de salarios ni de prestaciones, y si devenga hasta dos salarios mínimos se le reconocerá

el auxilio de conectividad digital, el cual, precisa la Ley, no es acumulable con el auxilio legal de transporte.

- Se mantienen las condiciones de jornada y horario de trabajo: En este sentido, no solo habrá lugar al reconocimiento del trabajo suplementario, los recargos nocturnos y el trabajo dominical y festivo cuando a ello haya lugar, sino que también se mantienen las exclusiones para los trabajadores de dirección, de manejo o de confianza, así como el derecho al descanso del que gozan todos los trabajadores.

- Se mantienen todas las garantías sindicales, el derecho de asociación, el derecho de negociación colectiva y, de manera general, todos los beneficios a que tenga derecho el trabajador, derivados de su relación laboral.

TÉRMINO

El Trabajo en Casa tiene como una de sus características la transitoriedad por lo que se encuentra limitado en el tiempo. La Ley 2088 establece que la habilitación del Trabajo en Casa se extenderá hasta por un término de 3 meses, prorrogable por una única vez por otros 3 meses.

Sin embargo, aclara la Ley que, si las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que le impiden al trabajador realizar sus funciones en el lugar de trabajo persisten más allá de los 6 meses, la habilitación del Trabajo en Casa se extenderá hasta que desaparezcan dichas circunstancias.

Ahora bien, si dentro del plazo establecido desaparecen las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales ya mencionadas, el empleador tiene la facultad de finalizar unilateralmente la habilitación del Trabajo en Casa.

ELEMENTOS DE TRABAJO

Este es uno de los aspectos más relevantes de la Ley 2088 ya que plantea que el trabajador o el servidor público podrá disponer de sus propios equipos y herramientas para llevar a cabo sus funciones mientras se encuentra habilitado para desarrollar el Trabajo en Casa, con la condición de que trabajador y empleador así lo hayan acordado.

Si no hay acuerdo entre las partes el empleador debe suministrar los elementos que él considere necesarios para el desarrollo de las funciones durante la habilitación del Trabajo en Casa, de acuerdo con los recursos disponibles para ello.

IMPLEMENTACIÓN DEL TRABAJO EN CASA

El empleador debe notificar por escrito a sus trabajadores de la habilitación del trabajo en casa indicando el tiempo en el que estarán laborando bajo esta habilitación, el cual, reiteramos, será inicialmente hasta de 3 meses.

Así mismo, el empleador de manera previa a la implementación del Trabajo en Casa debe contar con un procedimiento que garantice el uso adecuado de las tecnologías y demás elementos utilizados por parte de los trabajadores para la realización de sus funciones.

La implementación del Trabajo en Casa no implica una modificación de los Reglamentos de Trabajo ni de los Manuales de Funciones, a menos que dichos cambios sean necesarios para el desarrollo de las labores, sin que puedan variase las condiciones laborales pactadas al inicio de la relación laboral.

RIESGOS LABORALES

Durante la habilitación del Trabajo en Casa el trabajador seguirá amparado por las acciones de promoción y prevención, así como las prestaciones asistenciales y económicas en materia de riesgos laborales.

Los empleadores deben comunicar y actualizar ante la ARL los datos del trabajador informando la dirección en la que desarrollarán sus actividades, para que dichas entidades promuevan programas que garanticen la salud física y mental de los trabajadores, así como su seguridad en el trabajo.

CONSIDERACIONES ESPECIALES

A manera de conclusión, establecemos las consideraciones que las empresas que decidan implementar la figura del Trabajo en Casa deben tener en cuenta:

- Contar con un procedimiento para la implementación del Trabajo en Casa.
- Notificar por escrito al trabajador que ha sido habilitado para desarrollar el Trabajo en Casa fijando fecha de inicio y fecha de terminación de dicha habilitación.
- Continuar reconociendo el auxilio de transporte a título de auxilio de conectividad digital, con los mismos efectos que aquel.
- Llegar con el trabajador a un acuerdo sobre la disposición de elementos propios para llevar a cabo el Trabajo en Casa. A falta de dicho acuerdo, determinar cuáles son los elementos necesarios para la prestación del servicio.

- Informar a la ARL de las direcciones de los trabajadores que son habilitados para desarrollar el Trabajo en Casa.

Con esta nueva regulación el Trabajo en Casa se formaliza, lo cual conlleva a que las empresas deban comenzar a evaluar qué figura se adecua más a sus necesidades de trabajo virtual, ya sea el Trabajo en Casa o el Teletrabajo regulado por la Ley 1221 de 2008. Así mismo, seguimos pendientes de la reglamentación que realice el Gobierno sobre el Trabajo Remoto, el cual se contempló en la Ley 2069 como otra alternativa de trabajo virtual. De igual forma, recomendamos revisar aquellos beneficios extralegales otorgados a los trabajadores tales como el Home Office, para que sigan manteniendo su condición de beneficios y no se confundan con la habilitación del Trabajo en Casa. Desde la firma estamos atentos a acompañarlos en estas validaciones.

Esperamos que esta información le sea útil y quedamos a la espera de cualquier solicitud de aclaración.

Cordial Saludo,

LÓPEZ Y ASOCIADOS S.A.S.