Bogotá, 18 de agosto de 2021

Boletín N°44 - 2021

ASPECTOS RELEVANTES SOBRE EL TRABAJO REMOTO

El pasado 03 de agosto de 2021, el Gobierno Nacional expidió la Ley 2121 de 2021, a través de la cual se crea una nueva forma de ejecución del contrato de trabajo, denominada trabajo remoto, por medio de la que los empleadores y trabajadores podrán, de manera voluntaria, pactar el desarrollo de las labores a través de las tecnologías existentes y nuevas, u otros medios y mecanismos.

A continuación les compartimos aquellos aspectos que consideramos más relevantes sobre esta figura.

1. GENERALIDADES.

La Ley 2121 de 2021 establece que, en el marco del desarrollo del contrato de trabajo remoto, como principios de obligatorio cumplimiento se tendrán, entre otros, los siguientes:

a. El trabajo remoto mantiene todos los elementos esenciales del contrato de trabajo establecidos en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, conservando el empleador el poder subordinante.

b. No existe la necesidad de tener un lugar físico determinado para la prestación de servicios, el trabajador es libre de desempeñar sus labores desde cualquier sitio, siempre y cuando se encuentre acordado con el empleador y cuente con una cobertura a internet que le permita cumplir con sus obligaciones.

c. Todas las etapas deben ejecutarse de forma remota, tanto las previas al contrato (convocatoria, proceso de admisión, etc.) como la ejecución de las labores contratadas, completando su perfeccionamiento mediante la firma digital o electrónica.

d. No existe en principio la exclusividad laboral, salvo que la misma se acuerde expresamente cuando se encuentre en riesgo algún asunto confidencial del empleador.

2. POLÍTICA DEL TRABAJO REMOTO:

La norma establece que, con el fin de desarrollar los propósitos y objetivos fijados, el Gobierno Nacional cuenta con un plazo de 6 meses para diseñar e implementar una política pública sobre los lineamientos para la estructuración y desarrollo del trabajo remoto en el país.

3. DESARROLLO DEL CONTRATO DE TRABAJO BAJO LA FORMA DE EJECUCIÓN REMOTA:

A. PERFECCIONAMIENTO:

La totalidad de las etapas del contrato se deben llevar cabo de manera remota incluyendo su perfeccionamiento y firma. En tal medida, tanto el contrato de trabajo remoto como cualquier acuerdo con los trabajadores remotos debe hacerse por medio de medios electrónicos o digitales y deben ser firmados electrónica o digitalmente.

Las implementaciones de las tecnologías necesarias para el perfeccionamiento de los contratos de trabajo no deberán representar ningún costo para el candidato o trabajador remoto, estos costos recaen en cabeza del empleador.

B. CONDICIONES DE TRABAJO REMOTO:

También se llevará a cabo de manera remota no solo la ejecución del contrato sino su terminación, atendiendo en este caso con las disposiciones pactadas por las partes para tal efecto.

Los contratos previamente existentes y que migren a esta forma de ejecución de labores deben conservar los elementos esenciales con que fueron creados.

Para efectos de la ejecución del trabajo remoto el trabajador se obliga a sujetarse a la jornada laboral y a cumplir con los requisitos mínimos relacionadas con la calidad y cantidad de trabajo, garantizando su conectividad y contando, adicionalmente, con el acompañamiento de la ARL.

Es importante precisar que la Ley contempla algunos eventos en los casos en que se puede citar al trabajador a las instalaciones de la empresa (enumerados posteriormente en este boletín).

C. HERRAMIENTAS Y EQUIPOS DE TRABAJO:

La nueva Ley establece que el empleador deberá poner a disposición del trabajador remoto, las herramientas tecnológicas, instrumentos, equipos, conexiones, programas, **valor de la energía e internet y/o telefonía**, así como cubrir los costos de los desplazamientos ordenados por él.

Así mismo, el empleador deberá asumir el mantenimiento de equipos, herramientas, programas y demás elementos necesarios para la prestación y desarrollo de las labores del trabajador remoto.

La presente Ley brinda la posibilidad de que el empleador verifique la conexión con la que cuenta el trabajador y que la misma sea apta para desempeñar sus labores.

Es importante precisar que **el empleador no podrá dejar de reconocer el pago del salario y demás prestaciones** a que el trabajador tiene derecho si la no prestación del servicio por parte del trabajador remoto obedece a la falta de información o de insumos necesarios para el desempeño de sus funciones o incluso si se presentan fallas que previamente fueron advertidas al empleador por parte del trabajador remoto.

D. HORAS EXTRA:

Los trabajadores que, de común acuerdo con el empleador, ejecuten su contrato de manera remota, tendrán derecho al reconocimiento y pago de las horas extras a su jornada de trabajo ordinaria o contractual, como también al trabajo realizado en dominicales y festivo, de conformidad a lo establecido en el artículo 134, 159 y 179 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de lo pactado para los cargos de dirección, manejo y confianza.

E. CITACIÓN PRESENCIAL DEL TRABAJADOR: Aunque bajo esta figura el trabajo se ejecuta siempre de manera remota, la Ley contempla algunos eventos en los que el empleador podrá requerir la presencialidad del trabajador. Estos eventos son:

(i) Verificación de estándares y requisitos que deben cumplir las herramientas de trabajo;

(ii) Para la instalación o actualización de los equipos de trabajo y

(iii) Cuando el trabajador presente reiteradamente el incumplimiento de sus labores y eventualmente se deba citar para iniciar un proceso de descargos.

El trabajador remoto **no será beneficiario del auxilio de transporte**, no obstante, si debe asistir presencialmente, el empleador deberá realizar dicho pago de forma proporcional.

F. CONTROL DE CUMPLIMIENTO DE HORARIOS Y OBLIGACIONES:

El empleador puede establecer formas de seguimiento del cumplimiento de los horarios y las obligaciones del trabajador, además de medios para la comunicación efectiva con los trabajadores remotos, mediante el uso de mecanismos y herramientas tecnológicas u otras formas.

En todo caso, se debe respetar los derechos a la desconexión laboral y a la privacidad del trabajador remoto.

G. AFILIACIÓN A SEGURIDAD SOCIAL:

En el plazo de 1 año, el Gobierno Nacional debe implementar un formulario electrónico de afiliación al Sistema de Seguridad Social y a las entidades parafiscales, que no requiera la firma manuscrita de las partes y que pueda ser firmado digital o electrónicamente.

Sin embargo, el contrato de trabajo ejecutado de manera remota, en materia de aportes a la seguridad social se continuará regulando por las normas vigentes del Sistema General de Seguridad Social.

H. TIEMPO DE LACTANCIA:

El empleador debe garantizar en todo momento las horas de lactancia y los tiempos de licencia de maternidad a que tiene derecho la madre trabajadora y lactante, sin que ello implique el desmejoramiento de sus condiciones laborales.

I. JORNADA LABORAL EN TRABAJO REMOTO:

La jornada laboral en esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo remota se ajustará a lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo, en los contratos individuales, reglamento de trabajo o, si los hubiere, en la convención o el pacto colectivo.

Esta nueva ley precisa que en esta modalidad de trabajo remoto la jornada de trabajo será distribuida en la semana y no implica un estricto cumplimiento del horario diario.

Finalmente, es importante precisar que, partir de la entrada en vigor de la presente Ley, cualquier trabajador puede acogerse a esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo remota, siempre que se haga de mutuo acuerdo y no haya menoscabo de los derechos laborales adquiridos previamente.

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.