Escrito por el:
Área de Servicios Legales
RUSSELL BEDFORD GCT MEDELLÍN

APRUEBAN LA LEY QUE REGULA EL TRABAJO EN CASA LEY 2088 DE 2021

El gobierno nacional sancionó la **Ley 2088 de 2021**, por medio de la cual establece las condiciones generales para el ejercicio del trabajo en casa como una forma de prestación de servicios.

¿Qué se entiende por trabajo en casa?

Es la habilitación para desempeñar transitoriamente las **funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza,** sin modificar la naturaleza de la relación laboral, ni 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.

No obstante, es importante tener en cuenta que el trabajo en casa no se limita a las labores mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, sino que **se extiende a cualquier tipo de trabajo** que no requiera la presencia física del trabajador o funcionario en las instalaciones de la empresa.

Elementos de la relación laboral durante el trabajo en casa

Durante la habilitación del trabajo en casa **permanecerán todas las obligaciones, derechos y deberes de la prestación personal del servicio.**

Jornada de trabajo

Durante el tiempo de duración del trabajo en casa, se mantendrá vigentes las normas relacionadas con el horario y jornada de trabajo. Por lo tanto, **el trabajador seguirá amparado por la normatividad vigente que regula la jornada laboral, horas extra, trabajos nocturnos, dominicales y festivos, descansos dentro de la jornada laboral.** Estarán excluidos del cumplimiento de estas disposiciones los trabajadores de dirección, confianza y manejo y las demás excepciones definidas en la normatividad vigente.

Elementos de trabajo

El Empleador es el primer responsable de suministrar los equipos necesarios para el desarrollo de la función o labor contratada. Por lo tanto, será el encargado de definir los criterios y responsabilidades en cuanto al acceso y cuidado de los equipos, así como las obligaciones del trabajador respecto a la custodia y reserva de la información.

No obstante, podrá acordar con el trabajador que disponga de sus propios equipos y demás herramientas en la habilitación del trabajo en casa. **Si no se llega a un acuerdo, el Empleador deberá suministrar los equipos**, sistemas de información, software o materiales para la prestación del servicio personal.

Auxilio de conectividad

Los trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes, durante el tiempo que presten sus servicios bajo la modalidad de trabajo en casa, **se les deberá reconocer a título de auxilio de conectividad digital** un pago equivalente a la suma que se reconoce por auxilio de transporte. El auxilio de conectividad y el auxilio de transporte no serán acumulables.

Es importante tener en cuenta que, para los trabajadores del sector privado, el auxilio de conectividad digital tendrá los mismos efectos del auxilio de transporte.

Término del trabajo en casa

El ejercicio del trabajo en casa se extenderá hasta **por un término de tres meses prorrogables** por un término igual por una única vez. No obstante, si persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impiden que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, se extenderá el trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones.

Russell Bedford
taking you further

Riesgos laborales

Así como las acciones de promoción y prevención, prestaciones económicas y asistenciales en materia de riesgos laborales. En tal sentido, **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,** la seguridad en el trabajo.

El Empleador deberá comunicar a la Administradora de Riesgos Laborales aquellos casos en los que sea necesaria la prestación del servicio o el desarrollo de actividades en un lugar diferente al inicialmente pactado en la relación laboral.

Procedimiento para la implementación del trabajo en casa

Previo a la implementación del trabajo en casa, el Empleador deberá cumplir con lo siguiente:

1.Establecer un procedimiento tendiente a proteger y definir los lineamientos del trabajo en casa.

2.Garantizar a través de capacitaciones el uso adecuado de las tecnologías de la información y comunicación.

3.Promover la formación, capacitación y el desarrollo de competencias digitales, cuando la actividad a desarrollar así lo requiera.

4.Notificar previamente y por escrito a sus trabajadores sobre la decisión de habilitar el trabajo en casa y en dicha comunicación, deberá constar el periodo de tiempo que el trabajador estará laborando bajo esta modalidad.