

LEY 2088 DEL 12 DE MAYO DE 2021 “TRABAJO EN CASA”



**LEÓN & QUINTERO
ABOGADOS**

Expertos en la Aplicación del Derecho

WWW.LYQABOGADOS.COM



Ley 2088 de 2021

- Objeto y campo de aplicación
- Definición de trabajo en casa
- Garantías en la habilitación del trabajo en casa en las funciones y servicios públicos
- Criterios
- Elementos de la relación laboral
- Jornada de trabajo
- Término del trabajo en casa
- Elementos de trabajo
- Procedimientos necesarios para el trabajo en casa
- Derechos salariales y prestacionales
- Garantías laborales, sindicales y de seguridad social
- Programas de bienestar y capacitación
- Implementación del trabajo en casa
- Canales oficiales de comunicación
- Inspección y vigilancia
- Vigencia



Objeto y campo de aplicación Ley 2088 de 2021

Regula 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 laboral

La presente ley no será aplicable a quienes 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.



DEFINICIÓN DE 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.

EL TRABAJO EN CASA SE **EXTIENDE** A CUALQUIER TIPO DE LABOR QUE NO REQUIERA PRESENCIA FÍSICA



LEÓN & QUINTERO
ABOGADOS

Expertos en la Aplicación del Derecho

GARANTÍAS EN LA HABILITACIÓN DEL TRABAJO EN CASA EN LAS FUNCIONES Y SERVICIOS PÚBLICOS

- a. Satisfacción de los principios de igualdad, moralidad, eficacia, seguridad jurídica, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad propios del ejercicio de la función administrativa;
- b. Salvaguarda de las prerrogativas laborales y sociales de los trabajadores;
- c. Respeto de los principios esenciales del Estado Social de Derecho y de los derechos fundamentales de las personas



LEÓN & QUINTERO
ABOGADOS

Expertos en la Aplicación del Derecho



Criterios aplicables al trabajo en casa

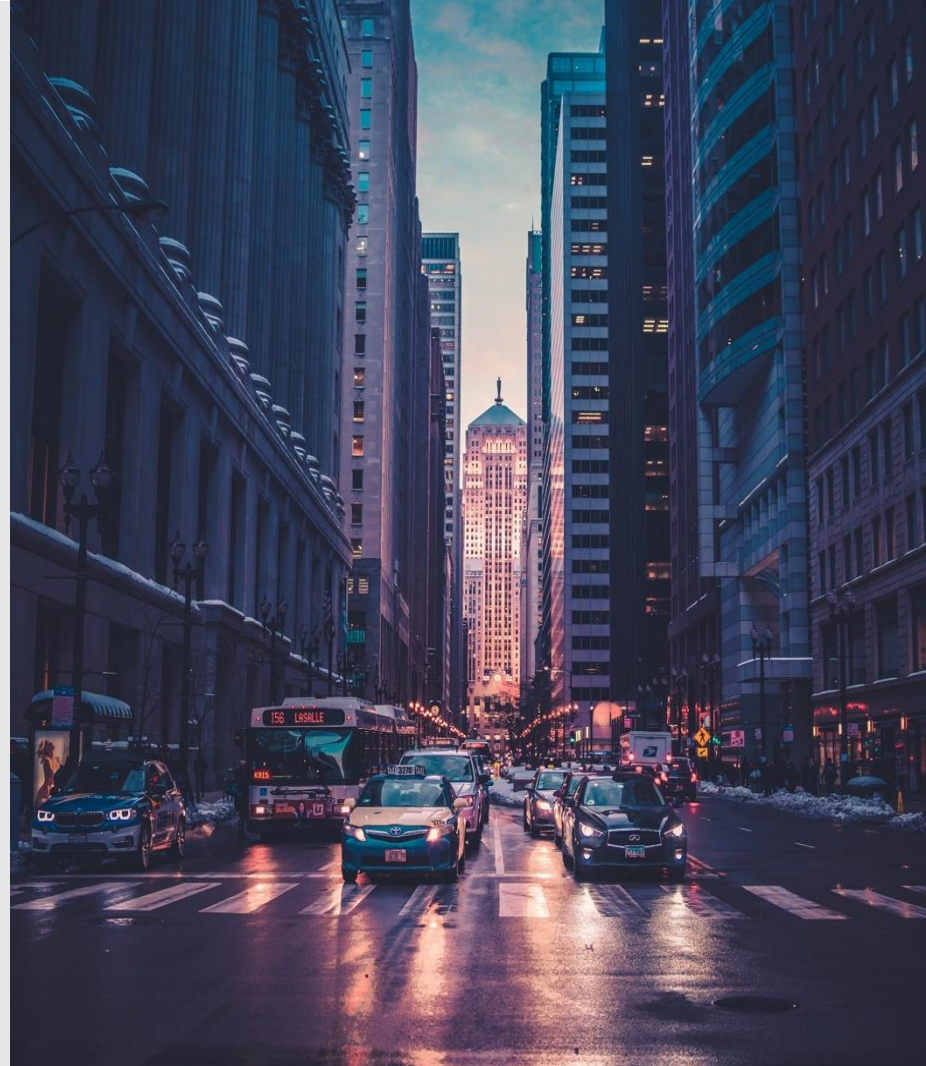


- **Coordinación.** Las funciones, servicios y actividades laborales deberán desarrollarse de manera armónica y complementaria entre el empleador y el trabajador para alcanzar los objetivos y logros fijados. La coordinación deberá darse desde el momento mismo de la asignación de tareas o actividades, 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.** 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



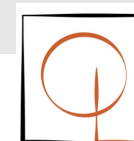
- Se mantiene la facultad subordinante del empleador
- Potestad de supervisión de las labores
 - Permanecen todas las obligaciones derechos y deberes derivados de la prestación personal del servicio
 - El empleador tiene la obligación de determinar el modelo de evaluación de desempeño del trabajador
- El modelo de evaluación de desempeño para los servidores públicos lo determinará el gobierno
- El seguimiento a objetivos y actividades en servidores públicos y sector privado obedecerá a criterios 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 y en los reglamentos aplicables a los servidores públicos, 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, así como los niveles directivo y asesor, en el sector público.



LEÓN & QUINTERO
ABOGADOS

Expertos en la Aplicación del Derecho

TÉRMINO DEL TRABAJO EN CASA



La habilitación de trabajo en casa originada por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales 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.

- El servidor público o 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.
- 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.



ELEMENTOS DE TRABAJO



LEÓN & QUINTERO
ABOGADOS

Expertos en la Aplicación del Derecho

Procedimientos necesarios para la implementación del trabajo en casa

Toda empresa y entidad pública o privada deberá 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.

Para dar inicio a esta habilitación, el empleador deberá 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

Durante el tiempo que el servidor público o trabajador del sector privado 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.



A los servidores públicos y trabajadores del sector privado que devenguen **hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes** 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**.



Para los servidores públicos, el auxilio de conectividad se reconocerá en los términos y condiciones establecidos para el auxilio de transporte.



Para los trabajadores del sector privado, 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.

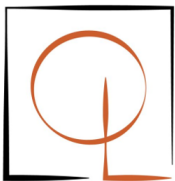


El auxilio de conectividad y el auxilio de transporte no son acumulables.



LEÓN & QUINTERO
ABOGADOS

Expertos en la Aplicación del Derecho



LEÓN & QUINTERO
ABOGADOS

Expertos en la Aplicación del Derecho

Garantías laborales, sindicales y de seguridad social



- Se 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.
- 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 ARL 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



Para la implementación de la habilitación de trabajo en casa, el empleador deberá promover la formación, capacitación y el desarrollo de competencias digitales, en los servidores públicos y trabajadores del sector privado cuando la actividad a desarrollar así lo requiera.



El trabajo en casa como habilitación excepcional, 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.



IMPLEMENTACIÓN DEL TRABAJO EN CASA



LEÓN & QUINTERO
ABOGADOS

Expertos en la Aplicación del Derecho

CANALES OFICIALES DE COMUNICACIÓN PARA LOS CIUDADANOS Y USUARIOS

Las entidades públicas y los empleadores del sector privado 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 ciudadanos y 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.



LEÓN & QUINTERO
ABOGADOS

Expertos en la Aplicación del Derecho

LA VIGENCIA DE LA LEY 2088 DEL 12 DE MAYO DE 2021 COMIEZA A PARTIR DE SU PROMULGACIÓN





www.lyqabogados.com



314 2988387



servicioalcliente@lyqabogados.com
dleon@lyqabogados.com