

ABECÉ

Ley 2088 de 2021
Circular 041 de 2020



Ley 2088 de 2021

El presente ABECÉ, basado en la Ley 2088 de 2021 y en la Circular 041 de 2020, describe las responsabilidades y los deberes del empleador en el marco del trabajo en casa, reglamentado 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.



1 ¿Qué significa el término “trabajo en casa”?

Es la habilitación al servidor público o al 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 la relación laboral, legal y/o 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.

2 ¿El trabajo en casa se puede desarrollar únicamente a través de tecnologías de la información?

El trabajo en casa 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.



3 ¿Qué es teletrabajo, qué es trabajo en casa y en qué se diferencian?

El teletrabajo, se encuentra definido en el Artículo 2 de la Ley 1221 de 2008, como “una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros, **utilizando como soporte las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC)** para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”. El teletrabajo exige el cumplimiento de diferentes formalidades establecidas en la normatividad vigente aplicable en el Decreto 1072 de 2015 (Capítulo 5 del Título 1, de la Parte 2 del Libro 2).

Trabajo en casa: El empleador dentro de esta situación ocasional, temporal y excepcional, podrá habilitar al servidor público o al trabajador, en cualquier sector de la economía, para que de manera excepcional, transitoria o especial desarrolle actividades en casa, no necesariamente usando tecnologías de la información. Solo requiere como condición, que sus funciones puedan ser desempeñadas por fuera de las instalaciones de la empresa (Artículo 2 de la Ley 2088 de 2021).

4 ¿Qué se deberá garantizar en el sector Público para la habilitación del trabajo en casa?

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



5

¿Qué es la desconexión laboral?

Es la garantía y el derecho que tiene todo trabajador y servidor público a disfrutar de su tiempo de descanso, permisos, vacaciones, feriados y licencias con el fin de conciliar su vida personal, familiar y laboral.

Es importante que el empleador se abstenga de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral, garantizado este derecho.



6 ¿Qué aspectos se deben tener en cuenta en materia de relaciones laborales en el trabajo en casa?

El Artículo 5 de la Ley 2088 de 2021, en concordancia con lo señalado por la Circular 041 de 2020, establece:

1

La facultad subordinante entre el trabajador y el empleador permanecen vigentes, así como las garantías laborales, sindicales y de seguridad social.

2

Se realizarán las actividades de manera similar a la que estas se desarrollan en la función habitual. En caso de realizar funciones diferentes, debe mediar el mutuo acuerdo.

3

No puede haber disminuciones unilaterales de salarios, en razón a que la actividad se desarrolle en casa o de manera remota.

4

La asignación de tareas por parte del empleador no podrá interponerse en los horarios necesarios de descanso del trabajador y en los espacios para compartir con su núcleo familiar.

5

Los empleadores deben garantizar la dignidad humana del trabajador, igualdad de trato en cuanto al acceso a la información, derecho a la intimidad y privacidad de la persona.

6

Los empleadores tratarán de evitar solicitudes o requerimientos por fuera del horario laboral establecido en el contrato de trabajo, incluyendo los fines de semana y días de descanso.

7

El empleador respetará los horarios señalados para la lactancia, de acuerdo con el Artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.

8

Permanecerá vigente entre las partes, el procedimiento disciplinario conocido entre trabajador y empleador.



7 ¿Se podrá evaluar el desempeño del trabajador en la modalidad de trabajo en casa?

Sí, el empleador podrá precisar los instrumentos, la frecuencia y el modelo de la evaluación. Deberá establecer, a su vez, criterios para el seguimiento de las tareas de los trabajadores que sean estándar, objetivos y conocidos por las partes con anterioridad. Si se llegase a pactar funciones diferentes a las establecidas en el contrato de trabajo, se deberá acordar previamente el producto y los resultados derivados de estas.

En el sector Público, este instrumento de seguimiento será determinado por el Gobierno Nacional.

8 ¿Cómo se podrá armonizar la vida laboral con la familiar y personal en el trabajo en casa?

- a. El empleador deberá procurar no asignar cargas de trabajo extra, diferentes a las que correspondan dentro de la jornada laboral al trabajador.
- b. Los empleadores deberán respetar el trabajo en los días pactados, dejando los fines de semana y días de descanso libres de solicitudes adicionales.
- c. Los correos electrónicos y mensajería de WhatsApp serán atendidos de manera prioritaria durante la jornada laboral, respetando los espacios de descanso a los que tienen derecho.
- d. Se deberá salvaguardar las políticas de confidencialidad y seguridad de la información en las comunicaciones sostenidas por estos medios.



9 ¿Qué aspectos se deben considerar frente a la jornada de trabajo?

El Artículo 5 de la Ley 2088 de 2021, en concordancia con lo señalado por la Circular 041 de 2020, establece:

La jornada máxima será la establecida en el Artículo 161 del CST (48 horas semanales). En caso de horas extras diurnas o nocturnas, no se podrá exceder dos (2) horas diarias, máximo 12 horas a la semana.



Se deberá cumplir el horario y jornada de trabajo a fin de garantizar el derecho de desconexión digital como medida de prevención de la salud mental.



Si a petición del empleador, la jornada debe ser superior a la máxima legal permitida, procederá el pago de las horas extras, recargos dominicales y festivos, si fuere el caso.



Las horas de trabajo deberán distribuirse en al menos dos secciones, con un intermedio de descanso adaptable a la naturaleza del trabajo en casa.



Se deberá promover los espacios de las pausas activas, de higiene y de protección de la salud. Será obligación del trabajador acatar las pautas que se establezcan.



Las labores encomendadas serán en proporción a la carga habitual de trabajo, sin sobrecargas adicionales. Pudiéndose presentar contingencias en el servicio que deban atenderse.



Quedan excluidos de la jornada máxima legal de trabajo los trabajadores que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo.



10

¿Cuánto dura la habilitación para realizar el trabajo en casa para servidores públicos y trabajadores del sector Privado?

Esta habilitación se extenderá por un término de tres meses prorrogables hasta por un término igual, por una única vez.

Sin embargo, si persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones.

Se podrá dar por terminada la habilitación de trabajo en casa por parte del empleador o nominador de manera unilateral, cuando desaparezcan las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que dieron origen a dicha habilitación.



11

¿Cuáles son los aspectos básicos en materia de riesgos laborales, en el marco del SG-SST de la empresa, que se deben tener en cuenta con respecto a los trabajadores en casa?

El Artículo 5 de la Ley 2088 de 2021, en concordancia con lo señalado por la Circular 041 de 2020, establece:

Se adaptará el plan anual del SG-SST, incluyendo las medidas necesarias para la identificación, evaluación de peligros, valoración y control de los riesgos del trabajo en casa.



Se deberá notificar a la ARL la ejecución temporal de actividades del trabajador desde su casa, indicando modo tiempo y lugar.



Dentro de las actividades de promoción y prevención, se dará alcance a las personas que se encuentren en trabajo en casa con apoyo de las ARL.

Las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) suministrarán soporte al empleador en las pausas activas, ya sea mediante videos o video conferencia.



Con acompañamiento de la ARL, se realizarán recomendaciones sobre postura y ubicación de los elementos utilizados en la labor del trabajador.



Se establecerán canales de comunicación entre el trabajador y empleador, con el fin de conocer las dificultades que pudiesen presentarse para ejecutar la labor. Así como el canal de reporte de accidentes o incidentes de trabajo.

El empleador realizará seguimiento constante al estado de salud de sus trabajadores en casa y a las recomendaciones de autocuidado para prevenir el contagio de COVID-19.



Los trabajadores están obligados a cumplir desde casa, sus responsabilidades, las normas, los reglamentos y las instrucciones del SG-SST de la empresa.



Se divulgarán los mecanismos que faciliten a los trabajadores en casa comunicar situaciones de presunto acoso laboral al comité de convivencia laboral.



12

¿Cuáles son las obligaciones del empleador, tanto en el sector Público como en el Privado, que se destacan de la Ley?

- Poner a disposición de los funcionarios o trabajadores, sus propios equipos y demás herramientas, para el desarrollo del trabajo en casa. Si no es posible, deberá suministrar equipos, sistemas de información, software o materiales necesarios para el desarrollo de la función contratada, de acuerdo con los recursos disponibles para tal efecto.
- Deberá establecer un procedimiento que establezca capacitaciones en las que haya lugar el uso adecuado de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC), o cualquier otro tipo de elemento utilizado que pueda generar alguna limitación al mismo.
- Notificar por escrito, previo a iniciar la ejecución de labores, el inicio de la habilitación para trabajo en casa, indicando el periodo de tiempo durante el cual se desarrollará dicha habilitación.
- Reconocer el auxilio de conectividad digital para aquellos trabajadores o funcionarios que devenguen hasta dos Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes (SMLMV), a quienes se les reconozca auxilio de transporte durante el tiempo de habilitación del trabajo en casa.
- Deberá promover la formación, capacitación y el desarrollo de competencias digitales en los servidores públicos y trabajadores del sector privado, que así lo requieran.
- La relación laboral se seguirá rigiendo por las obligaciones del derecho individual del trabajo establecidas, por lo cual seguirá siendo objeto de inspección, vigilancia o control en el desarrollo de todas las actividades y el cumplimiento de los requisitos legales aplicables al contrato de trabajo.



13

¿Cuáles son las obligaciones de los trabajadores que estén habilitados para trabajar en casa?

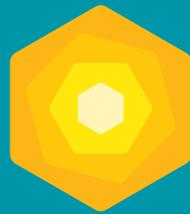
- Cumplir con el desarrollo de la labor contratada en los términos establecidos de los contratos de trabajo.
- Cumplir con las actividades de promoción y prevención, que en el marco del SG-SST de la organización pública o privada se establezcan.
- En general, cumplir con las funciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, el cual seguirá rigiendo la relación laboral de las partes, toda vez que la habilitación para desarrollar el trabajo en casa no realiza una modificación a las condiciones contractuales pactadas, ni implica por sí misma un nuevo contrato de trabajo.

14

¿Debe el empleador modificar el reglamento interno de trabajo?

No, la habilitación para desarrollar de manera excepcional y transitoria las actividades laborales en casa no implica modificaciones al reglamento interno de trabajo, ni al manual de funciones.

Las condiciones laborales establecidas y pactadas al principio de la relación laboral, no podrán ser variadas.



Colmena Seguros

UNA EMPRESA DE



FUNDACIÓN
GRUPO SOCIAL

Línea Efectiva:
Medicalizada / 24 horas

Bogotá | Medellín | Cali | Barranquilla
401 0447 | 444 1246 | 403 6400 | 353 7559
Otras ciudades **018000-9-19667**
www.colmenaseguros.com

Síguenos en:

