

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA SANCIONÓ EL DÍA 12 DE MAYO DE 2021, LA LEY 2088, "POR LA CUAL SE REGULA EL TRABAJO EN CASA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES".

A continuación, encontrará los aspectos sobresalientes de esta nueva regulación:



AMBITO DE APLICACIÓN

- Aplica para actividades laborales que se realicen por fuera del sitio habitual de trabajo.
- Solo se habilitará ante la ocurrencia de circunstancias: ocasionales, excepcionales o especiales, que impidan realizar las funciones del trabajador en su lugar de trabajo.
- Se debe privilegiar la utilización de las TIC.
- También se podrá habilitar para cualquier trabajo que no requiera presencia física del trabajador.



DURACIÓN

- La duración del trabajo en casa será de tres meses prorrogable por única vez por un período igual.
- Si persisten las circunstancias que dieron lugar a su habilitación, se extenderá hasta que desaparezcan.
- El empleador tendrá la facultad unilateral de finalizar el trabajo en casa, cuando desaparezcan las circunstancias que dieron lugar a su habilitación.

PROCEDIMIENTO DE IMPLEMENTACIÓN



- Se debe garantizar el uso adecuado de las TIC.
- Notificar por escrito al trabajador la habilitación del trabajo en casa.
- Indicar la duración del trabajo en casa.
- El empleador debe promover la formación, capacitación y desarrollo de competencias digitales, si es del caso.
- El empleador debe actualizar la información ante la ARL. (nombre del trabajador y lugar de trabajo).
- Dar a conocer a los usuarios de su página web, los canales oficiales de comunicación e información mediante los cuales prestará sus servicios de manera virtual. Así como los mecanismos tecnológicos y/o virtuales que emplearán para el registro y respuesta de las peticiones.



CONDICIONES CONTRACTUALES



- El trabajador conserva todos sus derechos, obligaciones, deberes, remuneración y prestaciones sociales.
- El empleador conserva la facultad de subordinación y supervisión de las actividades laborales.
- No modifica la naturaleza jurídica del vínculo contractual.
- No debe desmejorar las condiciones contractuales inicialmente pactadas.
- No es necesario modificar el RIT ni los manuales de funciones.

DESCONEXIÓN LABORAL



- El trabajador tiene derecho a tiempos de descanso, permisos, vacaciones, descanso en días feriados y licencias.
- El empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.
- Tiene como fin de conciliar la vida personal, familiar y laboral del trabajador.



ELEMENTOS DE TRABAJO

- El trabajador podrá disponer de sus propios elementos o herramientas para trabajar en casa, previo acuerdo con su empleador.
- El empleador suministrará los equipos en el caso que NO exista acuerdo con el trabajador para que este utilice sus propios elementos.



HORARIO DE TRABAJO

- Se mantiene la jornada laboral inicialmente pactada.
- Estarán excluidos de la jornada laboral y de la remuneración del trabajo suplementario los trabajadores de dirección, de confianza o de manejo.

AUXILIO DE CONECTIVIDAD



- Para los trabajadores que tengan derecho al auxilio legal de transporte, 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. El auxilio de conectividad y el auxilio de transporte con son acumulables.

