

Por medio de la presente nos permitimos poner a su disposición un análisis de la Ley 2088 de 2021 y el Decreto reglamentario 649 de 2022, por medio de la cual se regula y dictan las disposiciones del trabajo en casa como modalidad de trabajo a distancia.



El trabajo en casa es la habilitación que se le da al trabajador o servidor público para que desempeñe de **forma transitoria** sus funciones o actividades laborales **por fuera del sitio donde habitualmente las realiza**, cuando se presenten **circunstancias ocasionales excepcionales o especiales** que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo.



¿QUÉ SE ENTIENDE POR CIRCUNSTANCIAS OCASIONALES, EXCEPCIONALES O ESPECIALES?

Son aquellas **situaciones extraordinarias y no habituales que se estima, son superables en el tiempo**, atribuibles a hechos externos, extralaborales o propios de la orbita del trabajador o del empleador que permiten que el trabajador pueda cumplir con la labor contratada en un sitio diferente al lugar habitual de trabajo.



CARACTERÍSTICAS

- **No hay lugar a variaciones en las condiciones laborales** establecidas al inicio de la relación laboral.
- Se privilegia el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.
- Se **mantiene la facultad subordinante del empleador**, junto con la potestad de **supervisión de las labores del trabajador**.
- El empleador será el encargado de determinar los instrumentos, la frecuencia y el modelo de evaluación del desempeño, cumplimiento de metas, así como el mecanismo para el reporte y/o resultados.
- No **requiere modificar el Reglamento Interno de Trabajo**, salvo que fuera necesario para el desarrollo de las labores.



CRITERIOS APLICABLES AL TRABAJO EN CASA

El trabajo en casa se rige por los principios generales señalados en la Constitución Política y en la ley, además se rige por los siguientes criterios:

- 1. COORDINACIÓN:** Las funciones, servicios y actividades laborales se desarrollan de manera armónica y complementaria entre el empleador y el trabajador para alcanzar los objetivos y logros fijados.
- 2. DESCONEXIÓN LABORAL:** Es la garantía y derecho que tiene el trabajador a disfrutar de su tiempo de descanso, vacaciones, permisos o licencias con el fin de conciliar su vida personal, familiar y laboral.



Debido a este **criterio el empleador se abstendrá de formular ordenes** u otros requerimientos al trabajador **por fuera de la jornada laboral**.



¿CUÁL ES LA JORNADA LABORAL EN TRABAJO EN CASA?

Durante el tiempo que dure el trabajo en casa se mantendrán vigentes las normas previstas en el Código Sustantivos de Trabajo, en lo relativo al horario laboral.



EXCEPCIÓN: Están excluidos del cumplimiento de esta disposición y de la remuneración del trabajo suplementario los trabajadores de dirección confianza o de manejo, así como los niveles directivos y asesor, en el sector público.

- El empleador y el trabajador deberán ceñirse a la jornada de trabajo establecida en la ley y en el Reglamento Interno del Trabajo.
- El trabajador debe realizar su carga habitual de trabajo y no debe tener sobre cargas adicionales.
- Los empleadores deben promover las pausas activas de higiene y protección de la salud.



¿CUÁLES SON LOS ELEMENTOS DE TRABAJO DURANTE EL TRABAJO EN CASA?

El trabajador **podrá disponer de sus propios equipos** y demás herramientas, siempre que medie un acuerdo con el empleador. Si **no se llega a un acuerdo, el empleador deberá suministrar los equipos necesarios para el desarrollo de la función o labor contratada**, de acuerdo con los recursos disponible para ello.

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 de conformidad con la normativa vigente sobre la materia.

Entre empleador y trabajador se puede, de mutuo acuerdo, pactar un valor mensual, con **carácter de compensación**, cuando el trabajador realice sus funciones haciendo uso de las herramientas de trabajo de su propiedad.



(604) 557 7131 - 311 384 5978

info@eslegal.com.co / www.eslegal.com.co / Instagram: eslegal.abogados



Calle 8B # 65-191. Centro empresarial Puerto Seco. Oficina 244. Medellín



AUXILIO DE CONECTIVIDAD DIGITAL

Los trabajadores que devengan hasta dos (2) SMLMV y que se le reconozca el auxilio de transporte, durante el tiempo que presten sus servicios bajo la habilitación de trabajo en casa, se le deberá reconocer este pago a título de **AUXILIO DE CONECTIVIDAD DIGITAL**

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

→ 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.



¿CÓMO SOLICITAR LA HABILITACIÓN DE TRABAJO EN CASA Y CUAL ES SU PROCEDIMIENTO?

Cuando ocurre una circunstancia ocasional, excepcional o especial, la habilitación del trabajo en casa podrá:

→ **SOLICITARLA EL TRABAJADOR:** El trabajador podrá solicitarlo a su empleador, por escrito, en medio físico o digital, indicando de manera clara la razón que la motiva, para lo cual deberá adjuntar prueba que acredite dicha solicitud.

Cuando el trabajador entregue la solicitud al empleador este deberá:

1) Revisar la procedencia de la causal invocada por el trabajador en un término no mayor a cinco (5) días y dar respuesta positiva o negativa al trabajador por escrito ya sea de forma física o digital.

2) El empleador además de revisar la existencia de las circunstancias excepcionales, especiales u ocasionales deberá tener en cuenta:

- Que la labor pueda ser ejecutada fuera del lugar habitual de trabajo.
- Que se cuente con las herramientas requeridas para la habilitación de trabajo en casa.
- Que la habilitación de trabajo en casa no genere una menor productividad del trabajador.

En el evento en el que el trabajador **requiera modificar la dirección para desarrollar la labor contratada**, deberá informar por escrito ya sea en medio físico o digital al empleador para contar con su autorización, quien comunicará de este hecho a la Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliado.

→ **COMUNICADA POR EL EMPLEADOR:** La habilitación de trabajo en casa deberá ser por escrito, mediante comunicación enviada al trabajador, de manera física o digital.

La comunicación debe contener, entre otros aspectos, los siguientes:

1) La descripción breve de la situación ocasional, excepcional o especial que permite otorgar la habilitación de trabajo en casa.

2) El término de la habilitación de trabajo en casa.

3) Los canales de denuncia y queja para presentar inquietudes o reclamos por violación al derecho de desconexión laboral y/o acoso laboral.

4) La dirección desde la cual se ejecutará la labor contratada, la cual debe ser informada por el empleador a la Administradora de Riesgos laborales, así como cualquier modificación en ella.



¿QUÉ OBLIGACIONES TIENE EL EMPLEADOR?

Durante la habilitación del trabajo en casa el empleador tendrá, entre otras, las siguientes obligaciones:

→ Comunicar a la ARL sobre la habilitación del trabajo en casa.

→ Contar con el procedimiento necesario para proteger el derecho a la desconexión laboral.

→ Garantizar el uso adecuado de las tecnologías de la información y las comunicaciones, a través de capacitaciones.

→ Dar a conocer a los trabajadores los mecanismos de comunicación para reportar cualquier novedad derivada de la habilitación de trabajo en casa e instruir a los trabajadores sobre el reporte de accidentes de trabajo o enfermedad laboral.



¿QUÉ OBLIGACIONES TIENE EL TRABAJADOR?

Durante la habilitación del trabajo en casa el trabajador tendrá, entre otras, las siguientes obligaciones:

→ Reportar accidentes de trabajo, incidentes, e incapacidades, y en general cumplir con todas las obligaciones establecidas en el artículo 22 del Decreto 1295 de 1994 y atender las recomendaciones del empleador y la Administradora de Riesgos Laborales.

→ Utilizar los elementos de protección personal y participar en los programas y actividades de promoción y prevención.

→ Atender las instrucciones respecto de seguridad informática, efectuadas por el empleador.

→ Suministrar al empleador de manera previa, con no menos de cinco (5) días de antelación, los cambios de domicilio que tenga contemplados hacer, de manera expresa, clara, veraz y completa. Así mismo, proporcionar la nueva dirección de su domicilio y mantener el sitio acordado para ejecutar la labor contratada.



¿QUÉ OBLIGACIONES TIENE LA ADMINISTRADORA DE RIESGOS LABORALES?

Durante la habilitación del trabajo en casa la administradora de riesgos laborales tendrá, entre otras, las siguientes obligaciones:

→ Instruir a los empleadores con una metodología para la identificación, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos para el trabajador que se puedan presentar en el desarrollo del trabajo en casa, teniendo en cuenta el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

→ Incluir el trabajo en casa dentro de sus actividades de promoción y prevención, y suministrar el soporte a los empleadores sobre la realización de pausas activas y demás actividades requeridas, e instruir al empleador para que de manera virtual las incluya dentro de la jornada laboral.



(604) 557 7131 - 311 384 5978

info@eslegal.com.co / www.eslegal.com.co / Instagram: eslegal.abogados



Calle 8B # 65-191. Centro empresarial Puerto Seco. Oficina 244. Medellín

→ Realizar los ajustes tecnológicos y plataformas para que el reporte y aviso de accidentes de trabajo y enfermedades laborales se efectúe de manera virtual, con especial énfasis en trabajo en casa, informando en las plataformas y medios virtuales que tenga la Administradora de Riesgos Laborales.



IMPORTANTE: El empleador podrá determinar que la habilitación de trabajo en casa se desarrolle bajo el **modelo de la alternancia**, esto es, que el desarrollo de la labor contratada se efectúe unos días de la semana de manera presencial y otros días, a través de la habilitación de trabajo en casa. **En ningún caso la modalidad de alternancia dará lugar a una remuneración adicional.**



¿CUÁL ES EL TÉRMINO DE LA HABILITACIÓN DEL TRABAJO EN CASA?

La habilitación de trabajo en casa **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 **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.

Vencido el término de la habilitación del trabajo en casa, de manera inmediata, **el empleador deberá informar al trabajador** a través de los medios de comunicación señalados en el escrito para la habilitación, sobre la terminación y el retorno al lugar de trabajo habitual.



TRABAJO EN CASA EN EL EXTERIOR

La habilitación para trabajo en casa podrá surtir para laborar desde el extranjero, para ello el trabajador deberá contar con la autorización expresa del empleador y éste a su vez, deberá cumplir con los requisitos y obligaciones establecidos en la presente Sección, registrando una única dirección y ciudad del país extranjero desde donde se ejecutará la labor contratada, la cual debe ser informada por el empleador a la Administradora de Riesgos Laborales, así como cualquier modificación a ella.

Con ocasión de la habilitación el empleador desplegará las acciones necesarias para que el trabajador que se encuentre en el exterior esté afiliado y amparado por el Sistema de Seguridad Social Integral y pueda gozar de sus beneficios.

Sea esta la oportunidad para recordarles que ESLEGAL es su aliado jurídico para apoyarlos en la implementación de las modalidades de trabajo a distancia (trabajo en casa, teletrabajo y trabajo remoto) en sus empresas, por lo cual estamos a su disposición en nuestras líneas de atención (604) 557 7131 y en el número celular y whatapps 311 494 9814.

Los invitamos a conocer nuestra página web: www.eslegal.com.co. / Canal de YouTube: ESLEGAL ESTRATEGIA LEGAL / Instagram: [eslegal.abogados](https://www.instagram.com/eslegal.abogados)

Muchas gracias por la atención prestada.

EQUIPO JURÍDICO ESLEGAL ESTRATEGIA LEGAL S.A.S.



(604) 557 7131 - 311 384 5978

info@eslegal.com.co / www.eslegal.com.co / Instagram: [eslegal.abogados](https://www.instagram.com/eslegal.abogados)



Calle 8B # 65-191. Centro empresarial Puerto Seco. Oficina 244. Medellín