

LEY DE TRABAJO REMOTO

El pasado jueves 05 de agosto de 2021, se sancionó la Ley No. 2121 del 3 de agosto de 2021, por medio de la cual *“se crea el régimen de trabajo remoto y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones”*. A continuación, analizaremos los aspectos más relevantes de esta nueva norma en mención y como aborda las expectativas que se tenían desde el proyecto de Ley:

Generalidades

El trabajo remoto es una “nueva” forma de ejecutar el contrato de trabajo en un 100% fuera de las instalaciones del empleador, de mutuo acuerdo necesariamente, y a través del uso de tecnologías existentes u otros medios y mecanismos que permitan ejecutar la labor. A continuación, las características más llamativas respecto de esta nueva modalidad:

- **Herramientas:** La norma indica que el empleador deberá suministrar herramientas al trabajador remoto, incluyendo “instrumentos, equipos, conexiones, programas, valor de la energía e internet y/o telefonía, así como cubrir los costos de los desplazamientos ordenados por él.”

Frente a este punto, la nueva norma nubla la posibilidad de acordar mutuamente el suministro de herramientas de trabajo de conformidad con el artículo 57 No. 1. Del Código Sustantivo del Trabajo. En principio, ordena al empleador asumir el costo de herramientas y servicios públicos.

Esto se reafirma con el párrafo 2° del artículo 7°, que indica que la implementación de tecnologías no puede significar un costo adicional para el candidato/ trabajador remoto, por lo que estos costos corren por cuenta del empleador.

Además frente a este punto se exige: i) Las condiciones del servicio y las condiciones de tiempo y espacio requeridas por el trabajador remoto, ii) determinar las funciones, días y horarios de ejecución de labores, iii) responsabilidad de custodia frente a los equipos y herramientas y, iv) medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el trabajador remoto.

Finalmente, vale la pena también resaltar que la deficiencia en la conectividad, avisada por el trabajador remoto e imputable al empleador, no implica dejar de reconocer salario y prestaciones. Bajo estas condiciones, empiezan a ser discutibles los ausentismos injustificados por fallas de conectividad.

- **Perfeccionamiento:** La norma indica que todas las etapas de contratación se pueden realizar de manera remota, indicando en el párrafo 1° del artículo 7° que los acuerdos en materia laboral que se ejecuten de manera remota exigen el uso de la firma digital. Esto, de alguna manera implica la necesidad de que el acuerdo conste por escrito.
- **Asistencia a la oficina:** No hay alternancia en esta modalidad. el trabajador remoto NO debe asistir a las instalaciones del empleador, salvo 3 excepciones: i) Verificación de estándares y requisitos de herramientas de trabajo; ii) Instalación manual de softwares, aplicaciones y/o plataformas; iii) Procesos disciplinarios.
- **Lugar de ejecución de trabajo:** No requiere un lugar físico determinado para la prestación de los servicios. El trabajador puede prestar sus servicios donde lo considere pertinente pero requiere el visto bueno de la Administradora de Riesgos Laborales – ARL.

Se deberá asegurar el acceso a los mecanismos de comunicación.
- **Política pública de trabajo remoto:** En los próximos 6 meses el Gobierno Nacional diseñará los lineamientos para el desarrollo del trabajo remoto en el país, con la expectativa que no implique más formalismos.
- **Poder de subordinación y control de horarios y cumplimiento de funciones:** El empleador está facultado para monitorear el cumplimiento de horarios y funciones del trabajador remoto, pero respetando la intimidad y privacidad, así como su derecho a la desconexión laboral.
- **Tareas de cuidados:** Los trabajadores remotos que tengan a su cargo el cuidado de personas menores de 14 años, personas con discapacidad o adultas mayores en primer grado de consanguinidad, que convivan con el trabajador remoto y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada, con autorización previa al empleador que permita la interrupción.

¿Cambia en algo el teletrabajo?

La Ley 2121 crea una nueva modalidad de trabajo que permite ejecutar las funciones remotamente, pero no modifica ni deroga en ningún aspecto la Ley 1221 de 2008 ni el Decreto 884 de 2012. El trabajo remoto coexiste con el teletrabajo y el trabajo en casa, estás son las diferencias más importantes:

- El trabajo remoto no exige modificación del Reglamento Interno de Trabajo.
- La ejecución del trabajo remoto no está atada al uso de las TIC.
- El concepto de “reversibilidad” no se encuentra consagrado en la norma, que permite la migración a trabajo remoto pero no contempla la posibilidad de retornar a la presencialidad.
- El trabajo Remoto no requiere inscripción ante el Ministerio del Trabajo.
- En relación con el trabajo en casa, el trabajo remoto no está supeditado a una circunstancia extraordinaria.

Entonces, a la fecha contamos con 3 maneras de ejecutar el trabajo con independencia de un lugar físico:

- i) Teletrabajo: Especialmente utilizado para esquema de alternancias.
- ii) Trabajo en casa: Posibilidad ante situaciones ocasionales y excepcionales definidas en el tiempo.
- iii) trabajo remoto: Trabajo 100% fuera de las instalaciones del empleador.

¿Qué significa que no haya exclusividad?

El literal “f” del artículo 4° indica que bajo la modalidad de trabajo remoto no existe la exclusividad. Sin embargo, no deja por fuera la posibilidad que de conformidad con el artículo 26 del Código Sustantivo del Trabajo, se pacte la exclusividad cuando se encuentren en riesgo asuntos confidenciales del empleador. Debe mediar la aceptación del empleado para estipularse la cláusula de exclusividad.

A lo anterior, es de anotar que en principio la misma firma del contrato por parte del trabajador implica la aceptación de su clausulado, pero la norma de cierta forma exige un pacto muy específico, por lo que se puede hacer uso de un acuerdo de exclusividad como anexo al contrato de trabajo. En todo caso, siempre podrán existir las cláusulas de confidencialidad, sin restricción alguna.

¿Pueden los trabajadores presenciales pasar a ser trabajadores remotos?

El artículo 21° permite que puedan acogerse a esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo siempre que medie concurrencia de voluntades entre empleador y trabajador. Así mismo, el artículo 9° referente a condiciones de trabajo indica que los contratos que “migren” a esta nueva modalidad deben conservar sus elementos de creación. Es decir, contempla la posibilidad de migrar de trabajo presencial a remoto.

Sin embargo, al contener exigencias de perfeccionamiento y cumplimiento de etapas precontractuales de manera remota, y mencionar en varios de sus artículos que el trabajo remoto es aquel en el que la relación laboral, desde su inicio hasta su terminación se ejecuta de manera remota, se entendería que a futuro es necesario pactar de inicio la modalidad de trabajo remoto. Por ello, la norma no menciona la posibilidad de que el trabajador remoto retorne a la presencialidad.

Por: Fabrizio Gasca Mayans
fgasca@scolalegal.com
Agosto 12 de 2021