

ACTUALIDAD

EN MATERIA DE DERECHO LABORAL

Boletín No.3

Ley de Trabajo Remoto

Por medio de la **Ley 2121 de 2021** se reguló trabajo remoto en Colombia, el cual consiste en la ejecución de la relación laboral sin que entre el empleador y el trabajador exista contacto físico y su interacción se realice a través del uso de las tecnologías de la información y telecomunicaciones.

Para la implementación del trabajo remoto, el empleador debe tener en cuenta lo siguiente:

- Es posible citar excepcionalmente al trabajador remoto a las instalaciones laborales. Cuando se presente esta situación el empleador deberá reconocer al trabajador remoto el auxilio de transporte proporcional en los casos en que sea aplicable.
- Por regla general, en los contratos de trabajo que se ejecuten a través del trabajo remoto no podrá incluirse la figura de la exclusividad laboral.
- El contrato del trabajador remoto puede suscribirse haciendo uso de la firma electrónica digital en los términos de la Ley 527 de 1999 y demás normas concordantes.
- El Empleador deberá poner a disposición del trabajador remoto las herramientas tecnológicas tales como pero sin limitares a equipos, programas, softwares, conexiones, valor de la energía e internet, entre otras. De igual forma, el empleador deberá asumir el mantenimiento de dichas herramientas, equipos, programas y demás elementos indispensables y requeridos para la correcta ejecución de las funciones asignadas al trabajador remoto.

- Debe respetarse el derecho a la desconexión laboral del trabajador remoto y reconocerle las horas de trabajo suplementario y recargos a que tenga derecho de acuerdo con la jornada laboral pactada. Lo anterior, sin perjuicio de los trabajadores remotos que ejecuten cargos de dirección, confianza y manejo.

Ley Isaac

La **Ley 2174 de 2021** modificó el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, estableciendo una licencia remunerada de diez (10) días hábiles continuos o discontinuos a los padres trabajadores o a quienes tengan a su cargo menores de edad que padezcan una enfermedad o condición terminal. Sobre el particular se aclara lo siguiente:

- Para el reconocimiento de la licencia remunerada, será necesario presentar al empleador el diagnóstico clínico del menor y una certificación o incapacidad otorgada por el médico tratante en donde conste que este requiere acompañamiento.
- Es necesario que el trabajador padre, madre, o quien tenga la custodia del menor, se encuentre cotizando al Sistema de Seguridad Social en Salud.
- La licencia remunerada no podrá ser solicitada y disfrutada al mismo tiempo por ambos padres trabajadores, o por quienes tengan a su cargo la custodia del menor.

Desconexión Laboral

La **Ley 2191 de 2022** establece que tanto los trabajadores del sector público como privado tienen derecho a no tener contacto por ningún medio con sus empleadores para el cumplimiento de órdenes o requerimientos de carácter laboral con posterioridad a la finalización de su jornada laboral, o durante las licencias, permisos o vacaciones.

Sobre el derecho a la desconexión laboral deben tenerse en cuenta los siguientes aspectos:

- No se extiende a los trabajadores que desarrollen funciones de dirección, confianza, y manejo o que desarrollen actividades que requieran una disponibilidad permanente.
- Con el fin de garantizar este derecho, los empleadores deberán implementar una Política Interna de Desconexión Laboral.
- Salvo las excepciones contempladas en la Ley en comento, cualquier inobservancia al derecho a la desconexión laboral podrá ser puesta en conocimiento del Inspector de Trabajo, e incluso podrá ser entendida como una conducta de acoso laboral.