

LEY 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"

Tema en síntesis: La presente ley tiene por objeto crear una nueva forma de ejecución del contrato de trabajo, denominada trabajo remoto, la cual será pactada de manera voluntaria por las partes y podrá ser desarrollada a través de las tecnologías existentes y nuevas, u otros medios y mecanismos que permitan ejercer la labor contratada de manera remota. Esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo se efectuará de manera remota en su totalidad e implica una vinculación laboral con el reconocimiento de los derechos y garantías derivadas de un contrato de trabajo.

Lista de temas importantes que trae la ley:

1. Las entidades del orden nacional deberán contar con concepto previo y habilitante por parte del Ministerio de Hacienda para obtener la disponibilidad presupuestal que permita acoger lo dispuesto en la ley.
2. La ley consagra los principios generales del trabajo remoto, entre los cuales destaca el respeto y garantía de los derechos mínimos en materia laboral, el que esta forma de trabajo no requiera un lugar físico determinado para prestar los servicio, el principio de flexibilidad en todas las etapas precontractuales y contractuales (incluso el perfeccionamiento del contrato), la aplicación de derechos y garantías sindicales y la determinación de que no existe la exclusividad laboral (no aplica para quienes laboren en entidades públicas).
3. La ley da al Gobierno nacional el plazo de 6 meses para diseñar e implementar una Política Pública del Trabajo Remoto en el país. Se encarga al DNP de realizar una evaluación a esta política durante los primeros 5 años de su implementación y de realizar un informe con sus conclusiones y recomendaciones. Se encarga al DANE de planear, establecer y difundir las estadísticas oficiales sobre el trabajo remoto.

4. Los acuerdos en materia laboral y que se ejecuten de manera remota requerirán firma electrónica o digital de las partes para su perfeccionamiento, con el objetivo de certificar la identidad de las partes y/o eventuales cambios en el documento digital. El costo de la implementación de estas tecnologías correrá por cuenta del empleador.
5. Los exámenes médicos de ingreso, periódicos y/o egreso de los trabajadores también aplican para el trabajo remoto.
6. El empleador deberá poner a disposición del trabajador remoto, las herramientas tecnológicas, instrumentos, equipos, conexiones, programas, valor de la energía e internet y/o telefonía, así como cubrir los costos de los desplazamientos ordenados por él. En el caso de que el trabajador no llegare a recibir la información necesaria para realizar sus labores o no se le suministraran las herramientas, programas, software o demás elementos necesarios o se presenten fallas previamente advertidas, el empleador no podrá dejar de reconocer el pago de salario y demás prestaciones sociales.
7. Los trabajadores que, de común acuerdo con el empleador, ejecuten su contrato de manera remota, tendrán derecho al reconocimiento y pago de las horas extras a su jornada de trabajo ordinaria o contractual, como también al trabajo realizado en dominicales y festivo de conformidad a lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.
8. En situaciones excepcionales, el empleador podrá citar al trabajador remoto en las instalaciones. Eso podrá ocurrir para: verificar estándares y requisitos que deben cumplir las herramientas y equipos; instalar o actualizar manualmente los equipos; o cuando el trabajador presente reiteradamente el incumplimiento de sus labores.
9. El trabajador remoto no será beneficiario de auxilio de transporte.
10. La Ley establece que el empleador está facultado y autorizado para controlar el cumplimiento de las obligaciones, funciones y horario. En todo caso, respetará la privacidad y el derecho del trabajador a la desconexión laboral culminada la jornada. El empleador y trabajador deberán ceñirse a la jornada para evitar la hiperconexión y los impactos a la salud y el equilibrio emocional que puede tener.
11. El Gobierno Nacional deberá diseñar e implementar un formulario único de afiliación al Sistema General de Seguridad Social en un tiempo no

mayor 1 año que permita a los trabajadores remotos inscribirse al Sistema sin que se requiera la firma manuscrita de las partes y podrá radicarse remota o virtualmente.

12. A partir de la entrada en vigencia de la ley, cualquier trabajador podrá acogerse a esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo remota prevista en esta ley, siempre que medie la concurrencia de voluntades entre trabajador y empleador.
13. Las personas que trabajen de manera remota y que acrediten tener a su cargo, de manera única, el cuidado de personas menores de catorce (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.