



**TRABAJO EN CASA (LEY 2088 DE 2021, MAYO 12) Y TRABAJO REMOTO  
(LEY 2121 DE 2021, 3 AGOSTO) EN LA LEGISLACIÓN COLOMBIANA**

**WORK AT HOME (LAW 2088 OF 2021, MAY 12) AND REMOTE WORK  
(LAW 2121 OF 2021, AUGUST 3) IN COLOMBIAN LEGISLATION**

**TRABALHO EM CASA (LEI 2088 DE 2021, 12 DE MAIO) E TRABALHO  
REMOTO (LEI 2121 DE 2021, 3 DE AGOSTO) NA LEGISLAÇÃO  
COLOMBIANA**

<i>Recebido em:</i>	12/10/2021
<i>Aprovado em:</i>	13/01/2022

**Diego Roberto Montoya Millán <sup>1</sup>**

**RESUMEN**

Con la llegada de la pandemia por COVID 19, el legislador expidió la ley 2088 de 2021 “trabajo en casa”, la cual es aplicada en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales dentro del vínculo laboral, permitiendo de manera transitoria que los trabajadores desempeñen sus funciones fuera del lugar de trabajo por medio de las TIC. Lo anterior, acogiéndose a los principios generales, los parámetros establecidos en la ley y criterios auxiliares. Por otro lado, en circunstancias donde la ausencia del sitio de trabajo no es temporal, sino que debe

<sup>1</sup> Professor do módulo derechos humanos laborales de la facultad de jurisprudencia de la universidad del rosario (colombia) dentro de la maestría de derecho laboral y seguridad social - MAGISTRADO TRIBUNAL SUPERIOR DE BOGOTÁ – SALA LABORAL. Endereço eletrônico: drobermontoya@hotmail.com



ser desenvolvida de maneira permanente em um espaço diferente a las instalaciones de trabajo, conocido como “Trabajo remoto”, se expidió la ley 2121 de 2021, cumpliendo ciertas reglas específicas y generales.

**Palabras clave:** Trabajo en casa, trabajo remoto, desconexión, derechos, trabajador, empleador, vínculo laboral, unilateralmente, TIC, voluntaria.

### ABSTRACT

With the arrival of the COVID 19 pandemic, the legislator issued Law 2088 of 2021, "work from home", which is applied under occasional, exceptional or special situations within the employment relationship, temporarily allowing workers to perform their functions outside the workplace through ICT. The above is based on general principles, parameters established in the law, and auxiliary criteria. On the other hand, under circumstances where the absence from the workplace is not temporary, and work must be permanently performed in a space other than work facilities, known as "Remote Work", Law 2121 of 2021 was issued, complying with certain specific and general rules.

### RESUMO

Com a chegada da pandemia de COVID 19, o legislador promulgou a Lei 2088 de 2021 “trabalho em casa”, que se aplica em situações pontuais, excepcionais ou especiais no âmbito da relação laboral, permitindo temporariamente que os trabalhadores exerçam as suas funções fora do local de trabalho através das TIC. O anterior, valendo-se dos princípios gerais, dos parâmetros estabelecidos na lei e dos critérios auxiliares. Por outro lado, nas circunstâncias em que a ausência ao local de trabalho não seja temporária, mas deva ser

*REVISTA DIREITOS SOCIAIS E POLÍTICAS PÚBLICAS (UNIFAFIBE)*

DISPONÍVEL EM: [WWW.UNIFAFIBE.COM.BR/REVISTA/INDEX.PHP/DIREITOS-SOCIAIS-POLITICAS-PUB/INDEX](http://WWW.UNIFAFIBE.COM.BR/REVISTA/INDEX.PHP/DIREITOS-SOCIAIS-POLITICAS-PUB/INDEX)

ISSN 2318-5732 – VOL. 9, N. 3, 2021



realizada de forma permanente em espaço diverso das instalações de trabalho, conhecido como "Trabalho Remoto", foi editada a Lei 2121 de 2021, cumprindo determinadas e regras gerais. Palavras-chave: Trabalho em casa, trabalho remoto, desligamento, direitos, trabalhador, empregador, vínculo empregatício, unilateralmente, TIC, voluntário.

### **TRABAJO EN CASA:**

Si bien desde el 2008 existió el llamado teletrabajo como un instrumento de generación de empleo mediante la utilización de las TIC, utilizándolas como un soporte para el contacto entre trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo, con la llegada de la emergencia sanitaria derivada de la pandemia, el legislador, quizá ante las diversas situaciones de facto generadas quiso regular el tema, atendiendo a lo que los constitucionalistas llaman el poder normativo de lo fáctico, buscó entonces nuevas formas de ejecución del contrato de trabajo, sin modificar las modalidades existentes en cuanto a su término de duración.

En ese orden se expidió inicialmente la ley 2088 de 2021 "Trabajo en casa" para aplicarlo en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales presentadas en el marco del vínculo laboral, permitiéndose entonces de manera transitoria que el trabajador desempeñe sus funciones por fuera del lugar donde las presta usualmente, privilegiando las TIC, sin que en todo caso sea ello el único medio de trabajo.

Advierte también la ley, que esta forma de ejecución laboral debe regirse por los principios generales señalados en la Constitución Política Colombiana y en la ley precisando algunos

*REVISTA DIREITOS SOCIAIS E POLÍTICAS PÚBLICAS (UNIFAFIBE)*

DISPONÍVEL EM: [WWW.UNIFAFIBE.COM.BR/REVISTA/INDEX.PHP/DIREITOS-SOCIAIS-POLITICAS-PUB/INDEX](http://WWW.UNIFAFIBE.COM.BR/REVISTA/INDEX.PHP/DIREITOS-SOCIAIS-POLITICAS-PUB/INDEX)

ISSN 2318-5732 – VOL. 9, N. 3, 2021



critérios, aspecto, - estimo - resulta redundante por cuanto como es sabido toda forma de contrato de trabalho deve ajustar-se a los parámetros mínimos estabelecidos en la norma superior y en la ley pertinente; y en cuanto a los criterios auxiliares señalados en la ley, de coordinación y desconexión laboral, pareciere, conforme a lo dicho, las distintas situaciones de hecho que se venían presentando quizá estaban desbordando estos parámetros elementales de coordinación y desconexión laboral en tiempos inhábiles laborales, lo que por supuesto violenta también convenios de la OIT, reiterando la ley el respeto a la jornada laboral establecida en la legislación, apenas elemental.

Ahora, en cuanto al término de duración se extiende, inicialmente hasta por 3 meses prorrogables por un término igual y por una única vez, a menos que continúen las circunstancias excepcionales que le dieron origen, caso en el cual se mantendrá hasta que desaparezcan, por ahora en el tema de la emergencia sanitaria vamos hasta el 30 de noviembre, precisando desde luego, ello no sería la única situación excepcional que permitiría la aplicación de esta ley.

Destacándose es el empleador quien dispone unilateralmente dar por terminado la habilitación del trabajo en casa, condicionado a que desaparezcan las situaciones ocasionales que le dieron operatividad.

Ahora, se permite al trabajador proporcionar los elementos de trabajo, quizá en esta emergencia fueron muchos los empleados que así laboraron, agregando la ley ello será ahora previo acuerdo con el empleador, de no existir deberán suministrársele al trabajador los



medios necesarios para el desempeño de su función, siendo – como debe ser – en todo caso el empleador el responsable de suministrar los elementos de trabajo para la habilitación de esa actividad en casa.

De otra parte, la iniciación a esta forma de ejecución del contrato de trabajo, así como su terminación, conforme lo ya anotado, le corresponde al empleador, agregándose para el inicio, un requisito formal, como es notificarle por escrito al trabajador, además el periodo de tiempo que comprenderá la habilitación del trabajo en casa.

En cuanto al esquema salarial, prestacional y de seguridad social establece debe continuarse con aquellos vigentes en la relación laboral, cambiándole la denominación del auxilio de transporte por auxilio de conectividad digital bajo las mismas condiciones y efectos de aquel.

### **TRABAJO REMOTO:**

Bien como se anotó, la habilitación del trabajo en casa solo rige para circunstancias excepcionales, haciéndose entonces necesario para el legislador regular aquellas situaciones en donde ya no es temporal la ausencia del sitio de trabajo en las instalaciones dispuestas por el empleador, sino que el vínculo se ejecutará en un espacio remoto todo el tiempo laboral, no interactúan físicamente empleador y trabajador por regla general.

En ese orden, contrario al trabajo habilitado en casa, esta forma de ejecución se pactará de manera voluntaria por las partes, facultándose para que se desarrolle a través de las TIC, y



en ese aspecto su consentimiento y/o aceptación podrá disponerse a través de la firma electrónica, mensajes de datos conforme a lo regulado por la ley 527 de 1999, en punto a su autenticidad, fiabilidad, inalterabilidad, rastreabilidad, disponibilidad.

Ahora bien, esta forma de ejecución remota presenta una serie de principios como

-desde luego- tendrán los mismos derechos atribuidos a todos los trabajadores, así como flexibilidad en sus etapas, no obstante frente a esta forma de ejecución “remota” e incluso para el trabajo “en casa”, conviene precisar que a pesar de poderse prestar el servicio desde “cualquier lugar”, ello no significa que el trabajador pueda – per se – cambiarse de sitio intempestivamente o trasladarse a otro espacio o ciudad, por aquello de estar haciendo uso de las TIC, lo que aparentemente le facilitará desplazarse a “cualquier lugar” como dice la norma, recuérdese que se está en ejecución de un contrato de trabajo, y afortunadamente la norma dispuso que el lugar desde donde se va a prestar el servicio lo será de común acuerdo con el empleador y el visto bueno de la ARL (Administradora de riesgos laborales), imagínese entonces los riesgos de viajes intempestivos e inconsultos del trabajador apoyado en las TIC, ello no sería lo más ortodoxo, riñe con la subordinación, seriedad y disciplina de este vínculo jurídico, de manera que precisamente el lugar escogido es como la oficina, pues es el sitio acordado con el empleador y además con el aditivo de la ARL, y la facultad del empleador para controlar horarios y el cumplimiento de las funciones, derivado de la facultad subordinante, lo que por supuesto no debe traspasar la jornada pactada la cual puede ser distribuida en la semana y no implicaría un cumplimiento estricto de un horario al día, garantizando el derecho a la desconexión laboral, aspectos estos de mucha trascendencia, tanto que expresamente debe hacerse constar los horarios y funciones, entre otras cosas para



identificar causas de eventuales accidentes de trabajo, de allí insistimos, en la prohibición de movilidad unilateral e inconsulta por parte del trabajador.

De otro lado, en relación con la coexistencia de contratos, se permite, a menos que expresamente se pacte cláusula de exclusividad de común acuerdo, cuando se encuentren en riesgo asuntos confidenciales del empleador, único aspecto que pareciere viable para la referida cláusula.<sup>1</sup>

Durante el desarrollo del vínculo, le corresponde al empleador proporcionar los medios de trabajo, es decir, todas las herramientas tecnológicas, su mantenimiento, asumiendo el valor de los costos de energía, internet, así como los desplazamientos ordenados, señalándose, si el empleador peca en ese suministro, en todo caso deberá proveer el salario y demás prestaciones, artículo 140 Código Sustantivo del Trabajo<sup>2</sup>, aduciéndose en la ley el respeto al reconocimiento de horas extras, dominicales en los términos de ley, sin que sea beneficiario del auxilio de transporte, salvo si el empleador requiere excepcionalmente al trabajador en sus instalaciones, y si se dan los requisitos del mencionado auxilio, deberá reconocerse proporcionalmente.

Así, por temas de salud ocupacional, llamado a descargos por asuntos disciplinarios o para revisión y actualización de los equipos de trabajo, excepcionalmente podrá citarse al trabajador a las instalaciones del empleador.



Finalmente, la ley trae una disposición dirigida para aquellas personas que tienen a su cargo de manera única a menores de 14 años, discapacitados o adultos mayores en 1er grado de consanguinidad que convivan con el trabajador remoto, para establecer horarios compatibles con las tareas de cuidado, o a interrumpir la jornada

1 ARTICULO 26. COEXISTENCIA DE CONTRATOS. Un mismo trabajador puede celebrar contratos de trabajo con dos o más empleadores, salvo que se haya pactado la exclusividad de servicios en favor de uno solo.

2 “ARTÍCULO 140. SALARIO SIN PRESTACIÓN DEL SERVICIO: Durante la vigencia del contrato el trabajador tiene derecho a percibir el salario aun cuando no haya prestación del servicio por disposición o culpa del {empleador}”.

con la autorización del empleador, sin desmejoramiento de sus condiciones laborales, igual respeto se reitera para los lapsos de licencia de maternidad y horas de lactancia y la aplicación de las normas sobre acoso laboral, normatividades, estimamos, en todo caso ha de aplicarse a los contratos de trabajo independiente a su modalidad o forma de ejecución, pues las normas del Código Sustantivo del Trabajo, irrigan a todos los comprometidos en este vínculo que hagan parte del sector privado, y por supuesto las normas -en su caso - del sector público, en lo no regulado en estas disposiciones de trabajo en casa y trabajo remoto, también debe aplicarse a esos servidores que se acojan a estas forma de ejecución.

#### **BIBLIOGRAFIA:**

*REVISTA DIREITOS SOCIAIS E POLÍTICAS PÚBLICAS (UNIFAFIBE)*

DISPONÍVEL EM: [WWW.UNIFAFIBE.COM.BR/REVISTA/INDEX.PHP/DIREITOS-SOCIAIS-POLITICAS-PUB/INDEX](http://WWW.UNIFAFIBE.COM.BR/REVISTA/INDEX.PHP/DIREITOS-SOCIAIS-POLITICAS-PUB/INDEX)

ISSN 2318-5732 – VOL. 9, N. 3, 2021



Colombia, Asamblea Nacional Constituyente (1991). Constitución Política de 1991.

Gaceta Constitucional N° 116 del 20 de julio de 1991.

Colombia, Congreso de la República, (1950) Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950. Código sustantivo del trabajo Modificado por el decreto 2351 de 1965, ley 50 de 1990, ley 100 de 1993, decreto 1295 de 1994, ley 584 de 2000, ley 1496 de 2011, ley 789 de 2002, ley 1429 de 2010, ley 1468 de 2011, ley 1429 de 2010, ley 1846 de 2017, ley 2101 de 2021, ley 2141 de 2021 Diario Oficial No 27.407 del 9 de septiembre de 1950.

Colombia, Congreso de la República, (2021). Ley 2088 de 2021. Diario Oficial N°51.672 de 12 de mayo de 2021.

Colombia, Congreso de la República, (2021). Ley 2121 de 2021. Gaceta del Congreso 106.

Colombia, Congreso de la República, (2021). Ley 1221 de 2008. Diario Oficial N° 47.052 de 16 de julio de 2008.