

## **¿De qué se trata el trabajo remoto y la ley 2121 de 2021 que lo regula?**

El Congreso de Colombia expidió la **Ley 2121 del 03 de agosto de 2021**, por medio de la cual se crea y regula el régimen de trabajo remoto.

### **¿En qué consiste el trabajo remoto?**

La ley plantea el trabajo remoto como una forma de ejecución el contrato de trabajo, en la cuál el empleador y el trabajador no requieren de la interacción física y por ende puede ejecutarse el contrato a distancia o de manera remota en su totalidad. Esta posibilidad puede darse, o bien, por el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, o bien, por la utilización de otras herramientas que permitan la ejecución el trabajo sin interacción física, esto último, siendo lo que lo diferencia del teletrabajo.

A su vez, el trabajo remoto está previsto con vocación de permanencia, tanto así, que la ley plantea que incluso, la suscripción del contrato se haga mediante una firma electrónica (entendiendo esta como un código, contraseña, datos biométricos o cualquier mecanismo que estando contenido en un mensaje de datos, permita identificar con claridad la identidad del autor). Esta vocación de permanencia, lo diferencia del trabajo en casa.

No obstante, la ley también prevé que respecto de los contratos de trabajo actuales se pueda hacer una migración a la modalidad de trabajo remoto, mediante un acuerdo entre el empleador y el trabajador, para lo cuál, la ley no exige un acuerdo escrito, pero que en todo caso, te recomendaríamos tener.

Por último, es importante tener presente que la ley tiene un ámbito de aplicación territorial, limitado a personas que estén domiciliadas en Colombia y que aplica tanto para el sector privado como al sector público, este último con algunos requisitos de trámites adicionales para su implementación, ya que en el sector privado únicamente se requerirá el acuerdo entre las partes.

### **¿Qué otros aspectos debes tener en cuenta respecto al trabajo remoto?**

Algunos elementos importantes que debes tener en cuenta frente al trabajo remoto son los siguientes:

- Es un contrato de trabajo como cualquier otro, por lo que las personas que trabajen en remoto, lo harán bajo continuada dependencia y subordinación de un empleador y tendrán el derecho al pago de salarios, recargos, prestaciones, descansos remunerados, vacaciones, aportes a la seguridad social y en general los beneficios de cualquier contrato de trabajo.
- En el caso de trabajadores que devengan menos de dos salarios mínimos, no serán beneficiarios del auxilio legal de transporte, pero en caso de que el empleador requiera que el trabajador se desplace para una interacción física en sus instalaciones, se deberá reconocer de manera proporcional el auxilio legal del transporte. Estos eventos de interacción física podrán darse por requerimiento del empleador para verificar estándares y requisitos de herramienta y equipos de trabajo, para actualizar o instalar herramientas, o para adelantar procesos disciplinarios, entre otros que puedan ser necesario, sin que por tal situación se desnaturalice el trabajo remoto.
- Es importante en este caso, cumplir con el respeto a la intimidad y privacidad del trabajador remoto y garantizar también tiempos de desconexión para garantizar el descanso efectivo. Ahora bien, el trabajador está completamente habilitado para controlar el horario y cumplimiento de funciones en el trabajo remoto en los tiempos acordados de jornada de trabajo y así podrá exigir al trabajador el cumplimiento de sus obligaciones.
- En materia de jornada, se prevé que deban acordarse tiempos de trabajo que permitan el descanso y respeten las normas legales sobre jornada laboral, con una invitación a que se diseñen horarios flexibles para quienes tengan a su cuidado menores de catorce años, personas con discapacidad o adultos mayores.
- En cuanto al lugar de ejecución del trabajo, el trabajador podrá prestar sus servicios desde el lugar que considere adecuado, siempre y cuando sea establecido de común acuerdo con el empleador y exista un previo visto bueno de la Administradora de Riesgos Laborales.

- En la presente modalidad, la posibilidad de acordar exclusividad en favor del empleador está limitada a eventos en los que sea necesario salvaguardar asuntos confidenciales del empleador y la exclusividad haya sido acordada entre el empleador y el trabajador.
- En cuanto a herramientas y equipos de trabajo el empleador debe asumir el costo de entregar y mantener las tecnologías, conexiones, equipos y herramientas necesarias para que el trabajador preste sus servicios de manera remota, incluyendo el costo de la energía o los servicios públicos requeridos para su ejecución.

Somos un proyecto hecho por emprendedores, para emprendedores, no dudes en contactarnos si tienes alguna inquietud adicional,

**Laura Sofía Agudelo Ocampo**  
Consejera Laboral para Emprendedores  
**A.L.E. Consultoría con Propósito**  
Consultas: [consultas@aleconsultoria.com](mailto:consultas@aleconsultoria.com)