



Concepto 325341 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000325341

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000325341

Fecha: 03/09/2021 04:51:09 p.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA. TRABAJO REMOTO. Implementación y ámbito de aplicación de las disposiciones de la Ley 2121 de 2021. RADICACIÓN. 20219000593562 de fecha 24 de agosto de 2021.

Reciba un cordial saludo, en atención a la comunicación de la referencia, mediante la cual realiza varias preguntas relacionadas con la implementación del régimen de trabajo remoto creado por la Ley 2121 de 2021, me permito manifestarle lo siguiente:

Sea lo primero mencionar que la Ley 2121 del 03 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”, establece:

“ARTÍCULO 1. Objeto. 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.

ARTÍCULO 2. Ámbito de aplicación. Las normas contenidas en esta Ley serán aplicables a toda persona natural que se encuentren domiciliadas en el territorio nacional; así como las entidades públicas y privadas nacionales; y a su vez a las empresas extranjeras que contraten trabajadores que se encuentren dentro del territorio nacional.

PARÁGRAFO. 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 presente ley.

ARTÍCULO 3. Definiciones. Para efectos de la presente ley, se entenderán las siguientes definiciones:

a. Trabajo remoto: Es una forma de ejecución del contrato de trabajo en la cual toda la relación laboral, desde su inicio hasta su terminación, se debe realizar de manera remota mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones u otro medio o mecanismo, donde el empleador y trabajador, no interactúan físicamente a lo largo de la vinculación contractual. En todo caso, esta forma de ejecución no comparte los elementos constitutivos y regulados para el teletrabajo y/o trabajo en casa y las normas que lo modifiquen.

(...)

ARTÍCULO 4. Principios Generales del Trabajo Remoto. Para efectos de la presente ley, los principios que aquí se exponen, son de obligatorio cumplimiento por las partes:

a. El trabajo remoto requerirá para todos los efectos, la concurrencia de los elementos esenciales mencionados en el Artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo.

b. Estará basado en el respeto y garantía de los derechos mínimos en materia laboral. Los trabajadores vinculados mediante el contrato laboral para ejecutar sus funciones por medio del trabajo remoto, tendrán los mismos derechos laborales de que gozan todos los trabajadores, incluidas las garantías sindicales y de seguridad social.

c. Esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo remota no requiere un lugar físico determinado para la prestación de los servicios. El trabajador podrá prestar sus servicios desde el lugar que considere adecuado, de común acuerdo con el empleador, previo visto bueno de la

Administradora de Riesgos Laborales presente en el contrato. No obstante, en todo momento deberá contar con una conexión y cobertura a internet e informar al empleador sobre el lugar desde el cual realizará su labor y este deberá aprobar el lugar escogido para garantizar el cumplimiento de los requerimientos mínimos de seguridad y salud en el trabajo, atendiendo las recomendaciones de la Administradora de Riesgos Laborales, propiciando el autocuidado como medida preventiva.

(...)

ARTÍCULO 5. Política Pública del Trabajo Remoto. Con el fin de desarrollar los propósitos y objetivo de la presente ley, el Gobierno Nacional, en un plazo no mayor a 6 (seis) meses, a través de las autoridades competentes que el gobierno designe y con la activa participación de los diferentes sectores sociales involucrados, diseñará e implementará una política pública sobre los lineamientos para la estructuración y desarrollo del trabajo remoto en el país, teniendo cuenta las diferentes disposiciones de la presente ley.

Esta política deberá contar con el acompañamiento de las autoridades correspondientes, los representantes de los empleadores, así como de las Confederaciones de Trabajadores y deberá contener los componentes básicos para lograr una adecuada entrada en funcionamiento e implementación del trabajo remoto.

(...)

ARTÍCULO 9. Condiciones de Trabajo. El trabajo remoto se ejecutará y podrá ser terminado de manera remota, mediante el uso de nuevas tecnologías u otro medio o mecanismo, sin perjuicio de las formalidades del contrato según su duración y respetando las disposiciones que sobre terminación del contrato de trabajo se encuentren en el Código Sustantivo del Trabajo, Convención Colectiva, Acuerdo Colectivo, lo que sea más favorable al trabajador. No obstante, los contratos de trabajo que migren a esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo deben conservar sus elementos de creación

El trabajador remoto podrá prestar sus servicios desde cualquier lugar, siempre en consenso con el empleador, dedicando para ello la cantidad de tiempo que determine, con sujeción a la jornada laboral pactada, siempre y cuando no sobrepase la jornada máxima legal y cumpla con los requisitos mínimos previstos por el empleador en relación con la calidad y cantidad del trabajo, así como con la conectividad. Lo anterior con el debido acompañamiento de las Administradoras de Riesgos Laborales presentes en la relación laboral. (Subrayado fuera del texto)

Ahora bien, conforme a la normativa previamente señalada, es procedente mencionar que la figura de trabajo remoto consiste en una forma de ejecución del contrato de trabajo en la cual toda la relación laboral, desde su inicio hasta su terminación, se debe realizar de manera remota mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones u otro medio o mecanismo, donde el empleador y trabajador, no interactúan físicamente a lo largo de la vinculación contractual. Adicionalmente, la norma establece que esta modalidad podrá ser aplicable a toda persona natural que se encuentren domiciliadas en el territorio nacional; así como las entidades públicas y privadas nacionales; y a su vez a las empresas extranjeras que contraten trabajadores que se encuentren dentro del territorio nacional. Sin embargo, con relación a las entidades del orden nacional, éstas deberán contar con concepto previo y habilitante por parte del Ministerio de Hacienda para obtener la disponibilidad presupuestal que permita que implementen lo dispuesto para el trabajo remoto.

Adicionalmente, el Artículo 5º de la ley, establece que el Gobierno Nacional contará con un plazo no mayor a seis (06) meses para diseñar e implementar una política pública sobre los lineamientos para la estructuración y desarrollo del trabajo remoto en el país, con el fin de desarrollar los propósitos y objetivo de la ley.

Por lo tanto, el Gobierno Nacional se encuentra adelantando el proceso de estructuración de dichos lineamientos para poder implementar el Régimen de Trabajo Remoto creado por la Ley 2121 de 2021.

En consideración de lo anterior, no es viable, a la fecha, dar respuesta a los interrogantes por usted planteados, toda vez que se encuentran en proceso de elaboración los lineamientos que dará el Gobierno Nacional para que se pueda, tanto en las empresas privadas como en el sector público, implementar el Régimen de Trabajo Remoto creado por la Ley 2121 del 03 de agosto de 2021.

Me permito indicarle que para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web www.funcionpublica.gov.co/eva en el link "Gestor Normativo" donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Jurídica.

El anterior concepto se imparte en los términos del Artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Sonia Estefanía Caballero Sua

Revisó: Harold Israel Herreño Suarez

Aprobó: Armando López Cortés

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2024-12-12 08:25:31