



MINISTERIO DEL TRABAJO

DECRETO NÚMERO ... DE 2022¹

“Por medio del cual se modifican los Decretos 1227 de 2022 y 649 de 2022,
sobre Teletrabajo y Trabajo en Casa, respectivamente.

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

En ejercicio de la potestad reglamentaria consagrada en el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política,

CONSIDERANDO

Que, el artículo 2 de la Constitución Política, establece que, son fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación (...).

Que el numeral 11 del artículo 189 de la constitución establece que el presidente de la república como jefe de gobierno y primera autoridad administrativa, le compete ejercer potestad reglamentaria mediante la expedición de decretos, entre otros, con el fin de hacer cumplir las disposiciones legales y constitucionales.

Que algunos estándares internacionales como el convenio 177 (Trabajo a domicilio) y la Recomendación 184 de OIT instan a que las disposiciones normativas de cada país tengan en cuenta algunos principios como el de igualdad de trato entre personas, cuando se trate de esta modalidad de trabajo.

Que el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo establece como obligaciones especiales del patrono, entre otras, *“Poner a disposición de los trabajadores, salvo*

¹ Equipo técnico de redacción: Estefanni Barreto (CUT), Natalia Niño (CTC), Martín Oyola (CGT), Alejandra Trujillo (FESCOL), Iván Daniel Jaramillo (Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario), Mery Laura Perdomo (ILAW Network), Ana María Amado-Sergio Castaño-Víctor Ramírez (Escuela Nacional Sindical), Angélica Palacios-Sandra Muñoz-Carlos Guarnizo (Centro de Solidaridad), Aura María Quiroga-Diana Paola Salcedo (Consultoras independientes), Luciano Sanín (Viva la Ciudadanía), Alejandro Parra (CTDC).

APOYA:





estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores”.

Que conforme los estándares de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, a la situación del teletrabajo deben aplicarse los derechos de igualdad y no discriminación,

DECRETA

Artículo 1. Elementos de trabajo: Para efectos de la entrega de los elementos de trabajo, en la forma de organización de teletrabajo y forma de prestación de servicio del Trabajo en casa, conforme a la regla general del Código Sustantivo del Trabajo, el empleador entregará los elementos de trabajo que requiera el trabajador para el desarrollo pleno de sus funciones.

Artículo 2. Modifíquese el numeral 1.5 del artículo 2.2.1.5.8. del Decreto 1227 de 2022. Obligaciones de las partes en el desarrollo de teletrabajo.

Artículo 2.2.1.5.8: Obligaciones de las partes en el desarrollo de teletrabajo (...)

1.5 Suministrar al teletrabajador equipos de trabajo y herramientas de trabajo adecuados en la tarea a realizar y garantizar que reciba formación e información sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos.

Cuando haya acuerdo entre empleador y trabajador para hacer uso de los elementos de trabajo de éste, la persona empleadora estará exenta de asignarlas en especie, pero deberá reconocer al trabajador una contraprestación económica por el uso de estos elementos de la persona trabajadora. Esta contraprestación por uso, deberá equivaler al menos al 1% mensual del valor de los elementos de trabajo.

Artículo 3. Modifíquese el artículo 2.2.1.6.7.3 del Decreto 649 de 2022. Circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, el cual quedará así:

Artículo 2.2.1.6.7.3 del Decreto 649 de 2022. Circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales: Para efectos de la presente Sección, se entenderá por circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, aquellas situaciones extraordinarias, imprevisibles o irresistibles de fuerza mayor que generan riesgos para el trabajador o inconveniencia para que éste

APOYA:





se traslade hasta el lugar de trabajo o haga uso de las instalaciones de la entidad. La ocurrencia de la situación debe ser demostrable.

En cualquier otro caso diferente a los excepcionales acá descritos, las partes se remitirán a lo consagrado en las normas del Teletrabajo.

Artículo 4. Modifíquese el artículo 2.2.6.7.4 del Decreto 649 de 2022. Método de habilitación del Trabajo en casa, el cual quedará así:

Artículo 2.2.6.7.4. La habilitación del Trabajo en casa solo se dará ante la ocurrencia de situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, es decir que impliquen situaciones extraordinarias, imprevisibles o irresistibles de fuerza mayor que generan riesgos para el empleado o inconveniencia para que este se traslade hasta el lugar de trabajo o haga uso de las instalaciones de la entidad.

Parágrafo primero: Para todos aquellos casos en los cuales empleador y trabajador requieran acudir a trabajo fuera de las instalaciones del empleador y sus razones no estén contempladas dentro de las causales de trabajo en casa, será acordado entre las partes la forma organizacional del teletrabajo.

Parágrafo segundo: La habilitación del trabajo en casa no modifica ni afecta los derechos y garantías establecidos en las normas laborales ni las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.

Artículo 5. Adiciónese un parágrafo al artículo 2.2.1.6.7.5. del Decreto 649 de 2022. Procedimiento para la habilitación de trabajo en casa, el cual quedará así:

Artículo 2.2.1 6.7.5: Una vez se presenten las condiciones especiales, excepcionales u ocasionales descritas en la norma como válidas para la habilitación del trabajo en casa, el empleador notificará al trabajador o trabajadores del cambio de modalidad de ejecución de funciones, indicándole de manera escrita el tiempo, las condiciones y cualquier otro ajuste que se requiera para la habitación del trabajo en casa.

Parágrafo primero: Si el trabajador considera que se está omitiendo la entrega de alguna herramienta de trabajo o la implementación de cualquier política o garantía necesaria para el ejercicio de su labor en modalidad de trabajo en casa, podrá requerir por escrito al empleador, quien tendrá un máximo de 15 días calendario para entregar lo requerido o acordar lo correspondiente con el trabajador según el caso.

APOYA:





Artículo 6. Modifíquese el artículo 2.2.1.6.7.11 del Decreto 649 de 2022. Decreto relacionado con la Habilitación del Trabajo en casa, el cual quedará así:

Artículo 2.2.1.6.7.11. Alternancia. *En los casos en los cuales, aún persistiendo las causales de implementación del trabajo en casa, por razones de necesidad y urgencia del servicio se requiere el retorno del trabajador a la modalidad presencial parcialmente, alternando entre la presencialidad y la virtualidad, dicha alternancia será acordada entre empleador y trabajador y el primero debe justificar al segundo su aplicación. En ningún caso la modalidad de alternancia dará lugar a una remuneración adicional, ni a la pérdida de derechos a los que tenga lugar el trabajador por su trabajo remoto.*

Artículo 7º.- Modifíquese el artículo 2.2.1.6.7.13., del Decreto 649 de 2022. Decreto relacionado con la Habilitación del Trabajo en casa, el cual quedará así:

Artículo 2.2.1.6.7.13. Terminación de la habilitación de trabajo en casa. Finalizará una vez las razones excepcionales, ocasionales y especiales que le dieron origen, finalicen.

Artículo 8º.- Adiciónese un párrafo al artículo 2.2.1.5.18. del Decreto 1227 de julio de 2022, el siguiente párrafo:

Artículo 2.2.1.5.18. Política Interna de Teletrabajo. (...)

Parágrafo tercero: *La política debe ser construida por el empleador, posteriormente concertada y aprobada con la organización sindical, a falta de ésta, será socializada y previamente aprobada por quienes fueron elegidos representantes de los trabajadores al COPAST.*

Parágrafo cuarto: *Para el caso en que se realice su revisión y aprobación con la o las organizaciones sindicales, se conformará una comisión para tal fin, de la siguiente forma:*

- a. *Dicha comisión estará integrada por 4 delegados de los empleadores y 4 delegados de las organizaciones, los cuales serán designados por las*

APOYA:





mismas organizaciones de manera proporcional conforme el criterio de la

Artículo 9º.- Modifíquese el artículo 2.2.1.5.20. del Decreto 1227 de 2022. Auxilio compensatorio de costos de servicios públicos y acuerdo sobre exoneración de pago de servicios públicos al empleador o entidad pública

Artículo 2,2.1.5.20. Auxilio compensatorio de costos de servicios públicos y acuerdo sobre exoneración de pago de servicios públicos al empleador o entidad pública. El empleador y el trabajador o servidor acordarán el costo del auxilio mensual que el empleador pagará a cada trabajador para compensar los costos de internet, telefonía fija y móvil y energía.

Artículo 10º.- Actividad Sindical: Para efectos de seguir otorgando plenas garantías a las organizaciones sindicales en su ejercicio de libertad sindical y diálogo hacia los trabajadores que ahora se encuentren en teletrabajo o trabajo en casa, durante los 30 días siguientes a la expedición de la presente norma, la empresa o entidad pública otorgará las siguientes medidas para garantizar el pleno ejercicio de la actividad:

- a. Acordar entre empleador y organización sindical sobre las condiciones del teletrabajo y trabajo en casa que no estuviesen regladas mediante la presente normatividad, en la Convención Colectiva de Trabajo o Acuerdo Colectivo.
- b. Para garantizar el ejercicio de los permisos sindicales y las actividades sindicales de protesta, tendrá plena aplicación el ejercicio de desconexión para permitir que el trabajador pueda desempeñar las actividades sindicales desde la virtualidad sin sobrecarga laboral por actividades que se le asignen.
- c. Otorgar dentro de la página web de la compañía, una sección para la organización sindical, la cual replique o supla los contenidos de su cartelera sindical, contenidos que podrán ser de todo tipo en el marco de la autonomía sindical, con pleno respeto de las normas legales y constitucionales.
- d. Replicar a los correos de los trabajadores en la modalidad de trabajo en casa y teletrabajo, entre 1 a 2 veces a la semana, el contenido virtual que la organización sindical elabore para compartir con los trabajadores y le haga llegar al empleador para la respectiva difusión.
- e. Permitir a la organización sindical el acceso a las herramientas y medios tecnológicos y de la información con los que la empresa o entidad tiene acceso a los trabajadores y mediante los cuales éstos realizan su trabajo, para que el

APOYA:





sindicato pueda contactar a los trabajadores en el ejercicio de su representatividad.

- f. Informar al sindicato de la contratación de nuevos teletrabajadores y suministrarles una forma de contacto con cada uno de éstos.

Parágrafo primero: Para ejercer el derecho a la protesta. - Cuando la organización sindical esté en cese de actividades u otros, se les garantizará plenamente ese ejercicio del derecho a la desconexión.

Artículo 11: Modifíquese el artículo 2.2.1.5.5. del Decreto 1227 de 2022. Sobre Reglamento Interno de Trabajo y modificación al Manual de Funciones, el cual quedará así:

"Artículo 2.2.1.5.5. Para la implementación del teletrabajo no requerirá adición al Reglamento Interno de Trabajo, ni modificación al Manual de Funciones y Competencias Laborales, salvo que alguna de las partes así lo considere, caso en el cual empleador o trabajadores podrán solicitar la creación de una mesa de diálogo transitoria para la revisión y modificación del respectivo reglamento interno de trabajo o manual de funciones y así ajustar todos los elementos que consideren necesarios de común acuerdo para el mejoramiento de la modalidad de teletrabajo y plena garantía de derechos laborales.

Parágrafo primero: Esta revisión podrá realizarse a través de un comité mixto compuesto por el empleador y organizaciones sindicales, caso en el cual serán 4 delegados de los empleadores y 4 delegados de los trabajadores, elegidos por las organizaciones basado en el criterio de proporcionalidad y mayor representatividad sindical. En ausencia de organización sindical, será revisado por parte de empleador y representantes de los trabajadores al COPAS.

Parágrafo segundo: Será potestad de esas comisiones, incorporar los derechos de las personas que teletrabajan, con la finalidad de prevenir riesgos, planificar la formación profesional y la certificación de competencias en tecnología, y asociar a las personas que teletrabajan a un centro de trabajo determinado,

ARTÍCULO 12. Modifíquese el artículo 2.2.1.5.9. del Decreto 1227 de 2022, Obligaciones de las Aseguradoras de Riesgos Laborales, adiciónese:

Artículo 2.2.1.5.9: Las Administradoras de Riesgos Laborales tienen las siguientes obligaciones:

APOYA:





(...)

10. En caso de que el trabajador solicite visita al sitio o sitios donde desarrolla el teletrabajo o en caso que así lo estipule sus recomendaciones médicas, será obligación de la Aseguradora de Riesgos Laborales realizarla en tiempo oportuno, en coordinación con el empleador y trabajador.

11. Las ARL

ARTÍCULO 13. Modifíquese el artículo 2.2.1.6.7.9 del Decreto 649 de 2022, Obligaciones de las Aseguradoras de Riesgos Laborales, adiciónese:

Artículo 2.2.1.5.9: Las Administradoras de Riesgos Laborales tienen las siguientes obligaciones:

(...)

8. En caso de que el trabajador solicite visita al sitio o sitios donde desarrolla el trabajo en casa o en caso que así lo estipule sus recomendaciones médicas, será obligación de la Aseguradora de Riesgos Laborales realizarla en tiempo oportuno, en coordinación con el empleador y trabajador.

Artículo 14. Adiciónese el artículo 2.2.1.5.15. del Decreto 1227 de 2022 de Teletrabajo - De la Inspección del Trabajo

Artículo 2.2.1.5.15. Disposiciones para la Inspección Laboral - En todos aquellos casos en los cuales el teletrabajador solicite la presencia de la inspección del trabajo en el sitio de ejecución de las labores para la verificación de las condiciones de trabajo, permitirá y se posibilitará las visitas de inspección en el lugar de trabajo donde se encuentre ejecutando el teletrabajo.

Artículo 15. Adiciónese el artículo 2.2.1.5.15. del Decreto 649 de 2022 de Teletrabajo - De la Inspección del Trabajo

Artículo 2.2.1.6.7.15. Disposiciones para la Inspección Laboral - En todos aquellos casos en los cuales el trabajador solicite la presencia de la inspección del trabajo en el sitio de ejecución de las labores para la verificación de las condiciones de trabajo, permitirá y se posibilitará las visitas de inspección en el lugar de trabajo donde se encuentre ejecutando las labores mediante trabajo en casa, cuando se trate del domicilio del trabajador, éste decidirá si autoriza el ingreso del inspector.

APOYA:

