Bogotá, 03 de mayo de 2022

Boletín N° 5 - 2022

NOVEDADES NORMATIVAS TRABAJO NO PRESENCIAL

A continuación, relacionamos las últimas normatividades expedidas por el Gobierno Nacional en el mes de abril de 2022, referentes al trabajo no presencial:

TRABAJO REMOTO

El 09 de abril de 2022, se expidió por parte del Ministerio del Trabajo el Decreto 555 de 2022, el cual regula el trabajo remoto, siendo pertinente resaltar los siguientes aspectos:

- ✓ Las etapas precontractuales y contractuales deberán realizarse de manera virtual. El contrato de trabajo remoto debe contener, entre otros aspectos, las condiciones físicas del puesto de trabajo, relación y responsablidad de los elementos de trabajo, el costo del auxilio de energía e internet y/o telefonía que no puede ser inferior al valor del auxilio legal de transporte y los eventos excepcionales en que se requerirá de forma presencial a los empleados remotos.

  Así mismo, de mutuo acuerdo, el empleador y el trabajador remoto podrán pactar el valor mensual de compensación por el uso de herramientas de trabajo de propiedad del trabajador.

- ✓ El empleador deberá no solo informar el lugar de trabajo y la jornada semanal a la Administradora de Riesgos Laborales – ARL, sino también remitir el contrato de trabajo remoto y diligenciar el formulario que suministré dicha entidad.

- ✓ El empleador deberá incluir el trabajo remoto y los puestos de trabajo en los planes y programas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; igualmente, deberá continuar realizando las evaluaciones médicas ocupacionales a través de telemedicina.

- ✓ Las Administradoras de Riesgos Laborales, deberán realizar los ajustes tecnológicos y de plataformas para el reporte de accidentes de trabajo y enfermedades laborales de trabajadores remotos, así como implementar y publicar el formato de afiliación al Sistema de Seguridad Social en Riesgos Laborales.

En todo caso, para efectos de implementar esta modalidad de prestación de servicios laborales, el Ministerio del Trabajo deberá crear un Comité para el diseño e implementación de la Política Pública de Trabajo Remoto, la cual deberá expedirse a través del correspondiente acto administrativo dentro de los siguientes 3 meses desde la entrada en vigencia de este Decreto.

TRABAJO EN CASA

El 27 de abril de 2022, el Ministerio del Trabajo expidió el Decreto 649 de 2022 que adicionó una sección al Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo sobre la habilitación del trabajo en casa, del cual nos permitimos resaltar lo siguiente:

- ✓ La habilitación del trabajo en casa no modifica ni afecta los derechos y las garantías pactadas al inicio de la relación laboral.

- ✓ Se habilita el trabajo en casa en el territorio nacional y extranjero, frente a éste último, el empleador deberá autorizar expresamente, informar una única dirección y ciudad del país extranjero a la ARL y adelantar las acciones para que el trabajador continúe amparado por el Sistema de Seguridad Social Integral.

- ✓ Se define lo que se deberá entender por una *circunstancia ocasional, excepcional o especial* para efectos de habilitar el trabajo en casa, ya sea como: *i)* una decisión unilateral del empleador para uno o varios trabajadores o una o varias áreas de la Empresa, incluso bajo un modelo de alternancia; o *ii)* una solicitud por escrito, en medio físico o digital, por parte del trabajador, lo que no implica que el empleador deba otorgarlo.

- ✓ El empleador deberá contar con un procedimiento previo para la implementación del trabajo en casa, en donde se regule la forma de solicitud, término de respuesta y forma de evaluación de la solicitud, además de diligenciar el formulario que la ARL suministre para la habilitación del trabajo en casa.

- ✓ La habilitación del trabajo en casa deberá constar por escrito a través de una comunicación que debe remitirse al trabajador, en donde se incluya la descripción breve de la circunstancia ocasional, excepcional o especial, el término y dirección para la habilitación, los medios de comunicación para informar novedades, canales para presentar inquietudes o reclamos por omisión al derecho de desconexión laboral y/o acoso laboral, elementos de trabajo y medidas de seguridad informática.

- ✓ Las ARL, al igual que con el trabajo remoto, deberán actualizar la metodología de identificación de riesgos y actividades de prevención y promoción incluyendo el trabajo en casa, brindando asesoría a los empleadores para ello.

Esperamos que esta información le sea útil y quedamos a la espera de cualquier solicitud de aclaración.

Cordial saludo,

LÓPEZ Y ASOCIADOS S.A.S.