Bogotá, 22 de julio de 2022

Boletín N° 7-2022

DECRETO 1227 de 2022 – Por medio del cual se modifica la reglamentación del Teletrabajo.

El Decreto 1227 de 2022, modificó los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9. del Decreto 1072 de 2015 y adicionó los artículos 2.2.1.5.15 a 2.2.1.5.25 del mismo Decreto, respecto a la implementación y regulación de la modalidad de teletrabajo.

1. MODIFICACIONES GENERALES DEL DECRETO

- Los contratos de trabajo de los teletrabajadores deberán contener, entre otros aspectos, descripción, restricciones y responsabilidades de equipos y programas informáticos, la modalidad de teletrabajo, la jornada de trabajo y la descripción de requisitos mínimos de puestos de trabajo en aspectos ergonómicos y tecnológicos.

- Se eliminó la obligación de incorporar el teletrabajo dentro del Reglamento Interno de Trabajo y en los Manuales de Funciones y Competencias Laborales.

- Se identificaron las siguientes obligaciones para el empleador, el teletrabajador y la Administradora de Riesgos Laborales:

EMPLEADOR	TELETRABAJADOR	ARL
Diligenciar el formulario de la ARL, así como informar la modalidad de teletrabajo.	Participar en actividades de prevención y promoción, y reportar accidentes e incidentes y enfermedades laborales.	Promover el cumplimiento de normas de SST.
Capacitar previamente en prevención y promoción de riegos laborales y bienestar.	Cumplir con normas e instrucciones del SG-SST y recomendaciones del empleador y ARL.	Establecer la guía para prevención y actuación en situaciones de riesgo del teletrabajo y entregarla al empleador y teletrabajador.
Incluir el teletrabajo en la valoración de peligros y riesgos.	Procurar el cuidado integral de su salud.	Realizar capacitación, asistencia y asesoría en actividades de prevención y promoción en riesgos laborales SST.

Dar a conocer los mecanismos de comunicación de reporte de novedades y accidentes o enfermedades laborales.	Atender las instrucciones de uso y apropiación de TIC y seguridad digital.	Establecer un programa de postura y ubicación de herramientas de trabajo.
Suministrar equipos y herramientas de trabajo, salvo que medie acuerdo en contrario.	Suministrar información veraz del lugar de trabajo y cualquier cambio.	Realizar ajustes tecnológicos en sus plataformas para el reporte de enfermedades y accidentes laborales.
Suministrar información de los riesgos de utilización de equipos informáticos.	Restituir los equipos y herramientas entregados, en el estado en que fueron entregados, salvo el deterioro natural de estos.	Emitir recomendaciones en SST a los teletrabajadores y empresas, velando por el autocuidado.
Informar de restricciones y uso de programas y equipos informáticos.	Cumplir las actividades y metas asignadas, como si estuviera de manera presencial, con calidad y oportunidad, presentando reportes y manejando la información a su cargo.	Brindar acompañamiento y asesoría a los empleadores para la realización de visitas a puestos de trabajo.
Garantizar el derecho a la desconexión laboral y mitigar impactos en salud mental.	Participar en las capacitaciones del empleador o la ARL.	Implementar y publicar el formato de afiliación a riesgos laborales de teletrabajo, en los canales virtuales con la **descripción de actividades a ejecutar, lugar, horario, clase de riesgo de las labores y la empresa.**
Ordenar las evaluaciones médico-ocupacionales, las cuales podrán realizarse por telemedicina.	Participar en cesiones y actividades de bienestar e incentivos del empleador.	
Adoptar y publicar la política interna de teletrabajo.		
Informar al Ministerio del Trabajo el número de teletrabajadores conforme el formulario digital que se disponga para tal fin.		

2. ASPECTOS ADICIONADOS POR EL DECRETO RESPECTO DEL TELETRABAJO

- No se condicionará la implementación del teletrabajo a que, previamente, se realice la inspección del puesto de trabajo, la exigencia de sistemas de información para el seguimiento del teletrabajo y que el Ministerio del Trabajo implemente el sistema de información correspondiente, siempre y cuando exista acuerdo entre las partes para su implementación. Lo anterior, no exonera al empleador de la obligación de cumplir con dichos requisitos con posterioridad a la implementación del teletrabajo.

- Se mantiene el derecho de reversibilidad del teletrabajo tanto para el empleador como para el teletrabajador. La anterior facultad no se aplicará con los teletrabajadores que sean vinculados por primera vez en esa modalidad.

- Las partes procurarán la flexibilización del tiempo y modo de desempeño de la labor contratada, siempre que se cumpla con la jornada laboral semanal. Esta flexibilización no podrá afectar el descanso efectivo de los teletrabajadores ni su derecho de desconexión laboral.

- Implementar una política de teletrabajo que contenga, entre otros aspectos, la identificación de los cargos y los requisitos de postulación, las garantías de igualdad de trato, la identificación de equipos y herramientas para el desarrollo del teletrabajo, los canales de comunicación para el reporte de accidentes y enfermedades laborales, comité de convivencia, recursos humanos y COPASST, y las medidas de prevención del SG-SST.

  La política de teletrabajo será obligatoria para aquellos empleadores que en su Reglamento Interno de Trabajo no contenga temas relacionados con el uso adecuado de equipos, programas y manejo de información.

- El empleador debe entregar los equipos de cómputo, software y repositorios virtuales y programas requeridos para el desarrollo del teletrabajo, salvo que, se acuerde que el teletrabajador pondrá a disposición sus propios equipos y herramientas. En el último caso, las partes podrán acordar el valor mensual a reconocer como compensación al teletrabajador por el uso de sus herramientas personales

- Las partes acordarán el costo de auxilio mensual que reconocerá el empleador para efectos de compensar los costos de internet, telefonía fija y móvil y energía. No obstante, las partes podrán pactar el no pago de dicho auxilio, de tal manera que sea el teletrabajador quien asuma el valor total de los servicios de internet y energía.

- Si se implementa teletrabajo suplementario, las partes podrán acordar un modelo híbrido de trabajo con el fin de satisfacer las necesidades el empleador, permitiendo que dos o tres días a la semana se labora en casa y el resto de los días de manera presencial.

- Las empresas deben informar al Ministerio del Trabajo el número de teletrabajadores vinculados, diligenciando el formulario digital establecido por la entidad, con el fin de registrar la vinculación y novedades de los teletrabajadores.

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.