

Cambios en la reglamentación del teletrabajo, Decreto 1227 de 2022

El pasado 18 de julio, se expidió el Decreto 1227 de 2022, el cual contiene algunas modificaciones respecto a la modalidad de teletrabajo enunciadas a continuación:

1. Al momento de la vinculación las partes deben determinar la responsabilidad sobre la custodia de los equipos de trabajo y en las medidas de seguridad digital que se deben implementar.
2. Se elimina la obligación de adición de un capítulo referente al teletrabajo en el Reglamento Interno de Trabajo, cuando las compañías decidan implementar el teletrabajo. Así mismo, le impone la carga al empleador de desarrollar e implementar una política de teletrabajo, siempre que no tenga un capítulo en el Reglamento Interno de Trabajo, donde se determine el adecuado uso de los equipos, programas y manejo de la información entre otras cosas.
3. La política de teletrabajo que se deberá implementar deberá contener (i) la relación de los cargos que pueden aplicar, (ii) los requisitos de postulación, (iii) las condiciones de confidencialidad de la información y el secreto empresarial, (iv) los puntos de contacto para realizar solicitudes al COPASST, el área de recursos humanos o quien haga sus veces, el canal determinado para reportar enfermedades o accidentes de trabajo, entre otros aspectos.
4. Se les imponen a las partes del contrato de trabajo (empleador y teletrabajador), junto con la ARL un listado de obligaciones que se deben cumplir para la ejecución del teletrabajo, como lo son el reporte de enfermedades y accidentes de trabajo, para los teletrabajadores, en las plataformas y medios virtuales designados por la ARL para realizar el reporte.
5. Se eliminan las barreras de implementación del teletrabajo, tales como la visita previa al puesto de trabajo, buscando facilitar y optimizar la implementación de esta modalidad de trabajo. Así mismo, permite que la visita al puesto de trabajo se realice de manera virtual, siempre y cuando las partes o la ARL lo consideren necesario.
6. Procura la flexibilización del tiempo y modo en la ejecución del contrato de trabajo, sin embargo, reitera la importancia del cumplimiento de la jornada laboral semanal establecida por el empleador, permitiendo que las partes pacten los esquemas de cumplimiento y seguimiento de las funciones asignadas al teletrabajador, igualmente establece que la flexibilidad otorgada no puede afectar el descanso ni el derecho a la desconexión laboral de los teletrabajadores.
7. Faculta a las partes para que puedan pactar que el empleador pague al teletrabajador una compensación mensual por el uso de sus herramientas y equipos de trabajo.
8. Adicionalmente permite que las partes puedan pactar de mutuo acuerdo que el teletrabajador asumirá en su totalidad el costo de los servicios de internet y energía.



Boletín: derecho laboral

Este boletín es de carácter informativo. No constituye asesoría legal ni representa la posición de la firma frente a los temas tratados.

Para más información, puede comunicarse con:

Vicente Umaña

vicente.umana@phrlegal.com