

Lo que debes tener en cuenta sobre las modificaciones al Teletrabajo

El pasado 18 de julio de 2022 el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Tecnologías de la Información y de las Telecomunicaciones y el Departamento Administrativo de la Función Pública promulgaron la **Decreto 1227 de 2022**, por medio de la cual se **incluyen modificaciones al Teletrabajo**.

¿Qué aspectos principales fueron modificados para la implementación del teletrabajo?

El nuevo decreto derogó expresamente la necesidad de adicionar el teletrabajo al Reglamento de Trabajo y en el Manual de Funciones, actualizando también otras disposiciones sobre los acuerdos contractuales que se deben dar para el trabajo, como la determinación del tiempo de trabajo aplicable mediante una jornada que permita la flexibilización del tiempo y el modo de ejecución de la actividad.

En todo caso, se mantiene la obligación de registrar teletrabajadores ante el Ministerio del Trabajo -en el formulario que la entidad disponga para ello- y se adiciona la obligación de implementar una política de teletrabajo.

¿Que obligaciones relevantes de las partes existen para implementar el teletrabajo?

- Los empleadores deberán informar a las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) a través del formulario adoptado por dichas Entidades, la modalidad de teletrabajo elegido precisando lo siguiente: (i) Frente al teletrabajo suplementario y autónomo: señalando el lugar' elegido para la ejecución de las funciones, así como cualquier modificación a ella; (ii) Frente al teletrabajo móvil: Informando las condiciones en que se ejecutará la labor contratada, así como la jornada semanal aplicable y la clase de riesgo según las labores ejecutadas y el riesgo de la Empresa o centro de trabajo.
- Los empleadores deberán capacitar a sus teletrabajadores de manera previa a la implementación del teletrabajo, en actividades dirigidas a prevenir riesgos laborales y promover el autocuidado particularmente, en aspectos relacionados con el cuidado de la salud mental, así como frente a riesgos ergonómico o biomecánicos, y respecto al uso de las TIC y seguridad digital para el desarrollo de su labor. Dichas capacitaciones podrán ser virtuales.

- El teletrabajador deberá informar el lugar de trabajo, así como cualquier cambio que se presente.

¿Qué sucede con las herramientas y los costos de servicios públicos?

La nueva reglamentación se ajusta a la regla general, para que el trabajador pueda poner a disposición del empleador, mediante acuerdo, las herramientas de trabajo de su propiedad, permitiendo también que el empleador suministre, como regla general, tales herramientas.

Así mismo, se habilita como una opción para las partes acordar el reconocimiento de un auxilio mensual que compensará los costos de internet, telefonía fija y móvil y energía en los que tenga que incurrir el teletrabajador o, por el contrario, se podrá acordar que sea el teletrabajador quien asuma la totalidad de los costos de internet y energía. Este, por supuesto, puede tener naturaleza no salarial.

En todo caso, si el teletrabajador no pueda prestar sus servicios por causas imputables al empleador o a las empresas de servicios públicos domiciliarios, deberá reportar tal situación a su empleador sin que por este hecho particular pueda ser sancionado disciplinariamente.

¿En qué consiste la Política Interna de Teletrabajo?

Para la implementación del teletrabajo, el Empleador que opte por no actualizar su reglamento de trabajo o no lo tenga actualizado, deberá adoptar una política interna donde se establezcan las características y condiciones para el desarrollo del teletrabajo, principalmente que incluya:

- i) La relación de cargos que pueden desempeñar sus funciones mediante el teletrabajo;
- ii) Las competencias necesarias para ser teletrabajador;
- iii) Los equipos, desarrollos informáticos y tecnológicos para realizar actividades como teletrabajador;
- iv) Las condiciones sobre confidencialidad de la información, secreto empresarial y respeto a la intimidad personal y familiar del colaborador;
- v) La descripción mínima del espacio de trabajo requerido.

- vi) Puntos de contacto con el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, el área de recursos humanos o quién haga sus veces y el Comité de Convivencia Laboral.
- vii) Acciones del Plan de Capacitación.

Somos un proyecto hecho por emprendedores, para emprendedores, no dudes en contactarnos si tienes alguna inquietud adicional,

Iván Jiménez Uribe

Oráculo Laboral para Emprendedores.

A.L.E. Consultoría con Propósito

Consultas:

consultas@aleconsultoria.com

Laura Juliana Gómez Marting

Oráculo Laboral para Emprendedores.

A.L.E. Consultoría con Propósito

Consultas:

consultas@aleconsultoria.com