

# ABECÉ

Resolución 555 de 2022.

*Por el cual se adiciona la Sección 6 al Capítulo 6 del Título 1, Parte 2 del Libro 2, del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo; se reglamenta el Artículo 17 de la Ley 2069 de 2020, la Ley 2121 de 2021 y se regula el Trabajo Remoto.*



Colmena  
Seguros

UNA EMPRESA DE



FUNDACIÓN  
GRUPO SOCIAL



### ***¿Cuál es el objeto?***

Regular las condiciones aplicables a las relaciones laborales entre empleadores del sector privado y trabajadores remotos; las funciones y obligaciones de las Entidades Administradoras de Riesgos Laborales, y los diferentes actores que participan en la implementación y ejecución del Trabajo Remoto en el país.

### ***¿A quiénes aplica?***

A Empleadores y trabajadores del sector privado, y a las Administradoras de Riesgos Laborales en el territorio nacional.

### ***¿Qué debe contener el contrato de trabajo remoto y cómo se formaliza?***

Es importante resaltar que todas las etapas precontractuales y contractuales deberán realizarse de manera virtual, a través del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.



## El contrato de trabajo remoto debe contener:

1. Las funciones que debe desarrollar el trabajador.
2. Las condiciones de trabajo; esto es, las condiciones físicas del puesto de trabajo en el que se prestará el servicio contratado.
3. La relación de los elementos de trabajo que se entregarán al trabajador remoto para el desarrollo efectivo de sus funciones, dentro de los que se incluyen las herramientas tecnológicas, los instrumentos, los equipos, las conexiones y los programas, así como el costo del auxilio que pagará el empleador para compensar el costo de los servicios de energía, internet y telefonía utilizados en la prestación del servicio contratado.
4. Las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo, el procedimiento para la entrega y su devolución por parte del trabajador remoto.
5. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el trabajador remoto.
6. Las circunstancias excepcionales en que se podrá requerir al trabajador para que este concurra al centro de trabajo, de acuerdo con lo señalado en el Artículo 16 de la Ley 2121 de 2021. Dentro de estas, podrán incluirse la ejecución de actividades recreativas, culturales y de bienestar, por las cuales, el trabajador deba asistir al centro de trabajo o al sitio recreativo que el empleador disponga.

## ¿Cuáles son las obligaciones del empleador en la modalidad de Trabajo Remoto?

1.

Allegar a la Administradora de Riesgos Laborales la copia del contrato de trabajo del trabajador remoto y diligenciar el formulario adoptado para tal fin.

2.

Informar a la Administradora de Riesgos Laborales el lugar elegido para la prestación del servicio, así como cualquier cambio de lugar, indicando la jornada semanal, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la empresa o centro de trabajo.

3.

Incluir el trabajo remoto en su metodología para la identificación, evaluación, valoración, y control de peligros y riesgos de la empresa, adoptando las acciones necesarias según su plan de trabajo anual, consignado en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

4.

Dar a conocer a los trabajadores los mecanismos de comunicación para reportar cualquier novedad derivada del desempeño del trabajo remoto e instruir a los trabajadores sobre el reporte de accidentes de trabajo o enfermedad laboral.

5.

Suministrar al trabajador remoto equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados en la tarea a realizar. Garantizar que los trabajadores reciban formación e información sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.

6.

Entregar al trabajador remoto copia del contrato laboral y de la política de la empresa en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo (SST).

7.

Verificar de forma virtual las condiciones de higiene y seguridad industrial del lugar donde el trabajador remoto desarrollará las funciones, con la asesoría de la ARL a la que se encuentre afiliado.

8.

Realizar las acciones y programas para la protección y el respeto de la dignidad humana del trabajador remoto, la igualdad de trato en cuanto al acceso a la información, y el derecho a la intimidad y privacidad del trabajador.

9.

Garantizar el derecho a la desconexión laboral y evitar los impactos que se puedan generar en la salud mental y en el equilibrio emocional de los trabajadores.

10.

Incluir el puesto de trabajo del trabajador remoto dentro de los planes y programas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

11.

Ordenar la realización de evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso, periódicas, retiro y post incapacidad, para identificar condiciones de salud que puedan verse agravadas, o que puedan interferir en la labor o afectar a terceros, debido a situaciones particulares de salud del trabajador remoto.

## ¿Qué obligaciones tiene el trabajador remoto?

1. Participar en las actividades de prevención y promoción organizadas por la empresa, el Comité Paritario de Salud Ocupacional o el Vigía Ocupacional correspondiente. Participar en las actividades virtuales de promoción de la salud y prevención, realizadas por el empleador o la Administradora de Riesgos Laborales, cumpliendo así con las obligaciones establecidas en la legislación del Sistema General de Riesgos Profesionales.
2. Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de Seguridad en el Trabajo de la empresa.
3. Utilizar los Elementos de Protección Personal (EPP).
4. Procurar el cuidado integral de su salud, así como suministrar al empleador información clara, veraz y completa sobre cualquier cambio de su estado de salud que afecte o pueda afectar su propia capacidad para trabajar.
5. Participar en la prevención de los riesgos laborales, reportar accidentes de trabajo, enfermedades laborales, incidentes e incapacidades.
6. Asegurarse de cumplir con las normas, y atender las recomendaciones del empleador y la Administradora de Riesgos Laborales.
7. Atender las instrucciones con respecto a la seguridad informática, efectuadas por el empleador.
8. Suministrar información veraz sobre el lugar de trabajo, así como cualquier cambio que se presente.
9. Restituir los equipos y herramientas de trabajo entregados por el empleador para el desempeño de sus labores, en el estado en que fueron recibidos, salvo el deterioro por el uso normal de los mismos.

## ¿Cuál es el procedimiento para implementación del trabajo remoto?

El empleador deberá establecer un procedimiento tendiente a proteger los derechos y garantías, como el derecho a la desconexión laboral y garantizar el uso adecuado de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), eliminando los elementos y las barreras que puedan generar alguna limitación al trabajo remoto.

Este incluirá, además:

- ▶ Lo relativo al auxilio compensatorio de costos de servicios públicos.
- ▶ Las herramientas de trabajo entregadas al colaborador o la compensación por el uso de las herramientas de este.
- ▶ La implementación de horarios flexibles, en caso que exista la posibilidad de establecer por mutuo acuerdo, el desarrollo de la labor contratada a través de este esquema.





Colmena  
Seguros

UNA EMPRESA DE



FUNDACIÓN  
GRUPO SOCIAL

**Línea Efectiva:**

Los 7 días de la semana, todos los días del año, las 24 horas.

**Bogotá**  
601 401 0447

**Medellín**  
604 444 1246

**Cali**  
602 403 6400

**Barranquilla**  
605 353 7559

**Otras ciudades 018000-9-19667**  
**[www.colmenaseguros.com](http://www.colmenaseguros.com)**