

ABECÉ

Decreto 1227 de 2022.

El cual modifica las condiciones laborales especiales del Teletrabajo.



Colmena
Seguros

UNA EMPRESA DE



FUNDACIÓN
GRUPO SOCIAL



¿Qué deberá indicar el contrato u otrosí al contrato en modalidad de Teletrabajo?

- ✓ Las condiciones necesarias para la ejecución de las funciones asignadas, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos, así como la descripción de equipos y programas informáticos, junto con las restricciones y las responsabilidades que pueda acarrear su incumplimiento.
- ✓ La modalidad de Teletrabajo a ejecutar y la jornada semanal aplicable.
- ✓ Las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento de restitución de equipos por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de Teletrabajo.
- ✓ Las medidas de seguridad digital que debe conocer y cumplir el teletrabajador.
- ✓ La descripción de los requisitos mínimos del puesto de trabajo para el desarrollo de la labor contratada, en aspectos ergonómicos y tecnológicos.

¿Qué significa el desarrollo del Teletrabajo, a través de la modalidad de “Teletrabajo suplementario híbrido”?

La modalidad de “Teletrabajo suplementario híbrido” no refiere una nueva modalidad de Teletrabajo; únicamente establece que, cuando la organización establezca como modalidad de Teletrabajo y de común acuerdo las partes, podrán determinar que el Teletrabajo suplementario se desarrolle a través de modelos híbridos de trabajo; esto es, que se labore de manera alternada, dos o tres días a la semana en casa del trabajador y el resto del tiempo en el centro de trabajo, para lo cual, de mutuo acuerdo, **determinarán los días de presencialidad y Teletrabajo que podrán ser fijos o variables**, con el fin de satisfacer las necesidades organizacionales del empleador.



¿Para iniciar el desarrollo de la actividad como teletrabajador, se requiere visitas previas al puesto de trabajo?

No, el Decreto 1227 de 2022, establece que no se podrá condicionar la puesta en marcha del Teletrabajo, basándose en requerimientos que impliquen visitas previas al puesto de trabajo del trabajador.

¿Cómo se realizarán las inspecciones de condiciones de puesto de trabajo a los teletrabajadores?

La visita al puesto de trabajo podrá ser realizada de manera virtual o presencial por el empleador, con asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales y previa coordinación con el trabajador.

¿Se requiere realizar inducción en temas de SST a los teletrabajadores?

Sí, previo a la implementación de la modalidad de Teletrabajo, se requiere capacitar al teletrabajador, ya sea presencial o virtual, en actividades de prevención y promoción en riesgos laborales, principalmente en:

- ✓ Autocuidado.
- ✓ Cuidado de la salud mental.
- ✓ Factores de riesgo ergonómico o biomecánico.
- ✓ Uso y apropiación de las TIC, y seguridad digital para el Teletrabajo.

¿Cómo queda establecida la reversibilidad en el Teletrabajo?

La reversibilidad para los teletrabajadores se hará efectiva en el término establecido por las partes y se sujetará a la posibilidad que tenga el empleador de contar con el espacio o puesto de trabajo, y a la facultad del empleador para señalar el lugar en el que el trabajador prestará sus servicios.

TEN EN CUENTA

En caso de contratar o vincular por primera vez a un teletrabajador, este no podrá exigir posteriormente realizar su trabajo en las instalaciones del empleador, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y, en dado caso, perdería su calidad de teletrabajador.





¿Se puede acordar flexibilidad laboral en el contrato laboral, en modalidad de Teletrabajo?

Sí, las partes podrán acordar flexibilización respecto del tiempo y modo en el desempeño de la labor contratada, siempre que se cumpla con la jornada laboral semanal establecida.

Se podrán acordar esquemas de cumplimiento y seguimiento de funciones, así como de tiempos de entrega de trabajos y de ejecución de labores.

¿Es obligación del empleador, suministrar los equipos y herramientas de Teletrabajo?

Sí, le corresponde al empleador suministrar las herramientas de trabajo para la realización del Teletrabajo, tales como equipos de cómputo, software y repositorios virtuales, y programas requeridos para el desarrollo de la labor contratada.

Sin embargo, las partes podrán acordar que el trabajador ponga a disposición del empleador, sus propios equipos y herramientas de trabajo, caso en el cual, se deberá pactar el valor mensual de compensación por el uso de herramientas de trabajo de propiedad del trabajador.

¿Es obligación del empleador, suministrar el puesto de trabajo de los teletrabajadores?

No, en la Política de Teletrabajo y en el contrato laboral en modalidad de Teletrabajo, el empleador deberá definir la descripción mínima del espacio de trabajo requerido, en cuanto a tamaño y en aspectos ergonómicos requeridos para el desarrollo de la labor contratada, teniendo en cuenta el número de equipos de cómputo a utilizar y el tamaño de los equipos requeridos.

¿Cuál es el valor del auxilio compensatorio por pago de energía y conexión a internet?

El empleador y el trabajador o servidor podrán, de mutuo acuerdo, fijar el costo del auxilio mensual que compensará los costos de internet, telefonía fija y móvil, y energía. Pero, si así se acordara entre las partes, **el trabajador podrá asumir en su totalidad el costo** de los servicios de internet y energía.



¿Se requiere hacer modificación del reglamento interno de trabajo?

No, el Decreto 1227 de 2022 elimina la adición de un capítulo referente a la implementación del Teletrabajo en el Reglamento Interno de Trabajo.

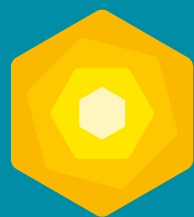
¿La organización deberá adoptar una Política de Teletrabajo?

El empleador deberá adoptar y publicar de manera virtual, una política interna en la que regule los términos, las características y condiciones del Teletrabajo, conforme a las necesidades y particularidades del servicio. Esta política deberá contener:

- ✓ La relación de los cargos que pueden desempeñar sus funciones mediante el Teletrabajo.
- ✓ El requisito de postulación en cuanto a competencias comportamentales, organizacionales y tecnológicas necesarias para ser teletrabajador.
- ✓ Las disposiciones para hacer real y efectiva la igualdad de trato.
- ✓ Los equipos y programas informáticos, las plataformas y herramientas TIC, los sistemas de información, los repositorios virtuales y el entorno TIC para poder desarrollar actividades como teletrabajador.
- ✓ Las condiciones sobre la confidencialidad de la información y el secreto empresarial, así como los protocolos para el respeto de la intimidad personal y familiar del teletrabajador. Para el caso del sector público, se deberá tener en cuenta las disposiciones contenidas en la Ley 1712 de 2014, en lo relacionado con el derecho de acceso a la información pública.
- ✓ Los puntos de contacto para efectos de denuncias de acoso laboral, solicitudes al COPASST, requerimientos o anuncios al área de talento humano o quien haga sus veces; un punto de contacto para reportar accidentes o enfermedades de trabajo.

Si en el Reglamento Interno de Trabajo se cuenta con el capítulo referente al Teletrabajo, ¿debo adoptar un política de Teletrabajo?

No, la política de Teletrabajo debe ser adoptada por las organizaciones que no hayan adicionado su Reglamento Interno del Trabajo, en lo referente al adecuado uso de equipos, programas y manejo de la información.



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