

ABECÉ

Decreto 649 de 2022.

Por el cual se adiciona la Sección 7 al Capítulo 6, contenido en el Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionado con la habilitación del trabajo en casa.





¿Cuál es el objeto?

La habilitación del trabajo en casa para empleadores y trabajadores del sector privado, así como las condiciones necesarias para el desarrollo de esta habilitación.

¿A quiénes aplica?

Empleadores y trabajadores del sector privado, y Administradoras de Riesgos Laborales en todo el territorio nacional y, de manera excepcional, aplicará para la habilitación del trabajo en casa en el extranjero.

¿Qué es una circunstancia ocasional, excepcional o especial en el marco de esta reglamentación?

Circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales son aquellas situaciones extraordinarias y no habituales, que se estima son superables en el tiempo, atribuibles a hechos externos, extralaborales o propios de la órbita del trabajador o del empleador, que permiten que el trabajador pueda cumplir con la labor contratada en un sitio diferente al lugar habitual de trabajo.



¿Cuál es el procedimiento para la habilitación del trabajo en casa que deberá establecer el empleador de manera previa?

1.

Si la solicitud es presentada por el trabajador, este deberá remitir una comunicación por escrito al empleador de forma física o digital, indicando de manera clara la razón que la motiva, para lo cual deberá adjuntar una prueba que acredite dicha solicitud.

2.

El empleador revisará la procedencia de la causal invocada por el trabajador en un término no mayor a cinco (5) días y dará respuesta positiva o negativa al trabajador, por escrito, ya sea de forma física o digital.

3.

Además de la existencia de circunstancias excepcionales, especiales u ocasionales, dentro de los criterios a tener en cuenta para la habilitación del trabajo en casa están:

- 3.1** Que la labor pueda ser ejecutada fuera del lugar habitual de trabajo, sin perjuicio de la adecuada prestación personal del servicio contratado.
- 3.2** Que se cuenten con las herramientas requeridas para la habilitación del trabajo en casa.
- 3.3** Que la habilitación del trabajo en casa no genere una menor productividad del trabajador.

¿Cómo se debe formalizar la habilitación para trabajar en casa?

La habilitación debe constar por escrito, mediante comunicación enviada al trabajador, de manera física o digital por parte del empleador, y conservar la prueba de ello. Se deberá incluir en la comunicación, como mínimo:



NOTA

En el evento en el que el trabajador requiera modificar la dirección para desarrollar la labor contratada, este deberá informar de igual manera, por escrito, ya sea en medio físico o digital al empleador para contar con su autorización. El empleador comunicará el hecho a la Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliado el trabajador.

¿Cuáles son las obligaciones del empleador durante la habilitación del trabajo en casa?

- 1.** *Previo a la habilitación del trabajo en casa, el empleador deberá comunicar a la Administradora de Riesgos Laborales sobre la habilitación del mismo, indicando la dirección desde la cual el trabajador desarrollará la labor contratada, así como cualquier modificación a esta y el período para el cual se otorgó la habilitación. El empleador deberá diligenciar el formulario adoptado para tal fin y suministrado por la Administradora de Riesgos Laborales.*
- 2.** *Previo a la habilitación del trabajo en casa, el empleador deberá contar con el procedimiento necesario para proteger el derecho a la desconexión laboral.*
- 3.** *Previo a la habilitación del trabajo en casa, el empleador deberá garantizar el uso adecuado de las tecnologías de la información y las comunicaciones, a través de capacitaciones.*
- 4.** *Incluir el trabajo en casa 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 del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).*
- 5.** *Dar a conocer a los trabajadores los mecanismos de comunicación para reportar cualquier novedad derivada de la habilitación del trabajo en casa e instruir a los trabajadores sobre el reporte de accidentes de trabajo o enfermedad laboral.*
- 6.** *Realizar acciones y programas para la protección y el respeto de la dignidad humana para la habilitación del trabajo en casa, la igualdad de trato en cuanto al acceso a la información, y el derecho a la intimidad y privacidad del trabajador.*





¿ A qué hace referencia la alternancia en la habilitación especial del trabajo en casa?

El empleador podrá determinar que la habilitación del trabajo en casa se desarrolle bajo el modelo de la alternancia; es decir que, el que el desarrollo de la labor contratada se efectúe unos días de la semana de manera presencial y, otros días, a través de la habilitación del trabajo en casa.

Lo anterior ocurrirá en los casos en que las situaciones especiales, ocasionales y transitorias por las cuales se ha solicitado la habilitación del trabajo en casa así lo permitan, sin remuneración económica adicional al trabajador.

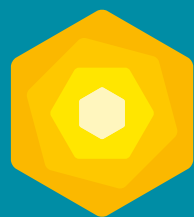
¿Se podrá habilitar el trabajo en casa en el exterior?

Sí, la habilitación del trabajo en casa podrá surtir para laborar desde el extranjero; para ello, el trabajador deberá contar con la autorización expresa del empleador y este, a su vez, deberá cumplir con los requisitos y obligaciones establecidos, registrando una única dirección y ciudad del país extranjero desde donde se ejecutará la labor contratada, la cual deberá ser informada por el empleador a la Administradora de Riesgos Laborales, así como cualquier modificación a esta.

El empleador desplegará las acciones necesarias para que el trabajador que se encuentre en el exterior esté afiliado y amparado por el Sistema de Seguridad Social Integral, y pueda gozar de sus beneficios.

¿Cuándo termina la habilitación del trabajo en casa?

Vencido el término de la habilitación del trabajo en casa, el cual se estableció en documento escrito para su desarrollo de manera inmediata, el empleador deberá informar al trabajador, a través de los medios de comunicación señalados, sobre la terminación y el retorno al lugar de trabajo habitual.



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