

OFICINA JÚRIDICA

BOLETÍN JURÍDICO DE AGOSTO DE 2022



EL TELETRABAJO: DECRETO 1227 DE 2022

¿QUÉ ES EL TELETRABAJO?

Según el **Decreto 1621 del 2008**, el teletrabajo es una forma de organización laboral, donde se utiliza la tecnología y las comunicaciones como soportes para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador.

¿CLASE DE TELETRABAJO?

Autónomo: Trabajadores independientes o empleados que se valen de las TIC para el desarrollo de sus tareas, ejecutándolas desde cualquier lugar elegido por él.

Suplementario: Trabajadores con contrato laboral que alternan sus tareas en distintos días de la semana entre la empresa y un lugar fuera de ella usando las TIC para dar cumplimiento. Se entiende que teletrabajan al menos dos días a la semana.

Móvil: Trabajadores que utilizan dispositivos móviles para ejecutar sus tareas. Su actividad laboral les permite ausentarse con frecuencia de la oficina. No tienen un lugar definido para ejecutar sus tareas.

EL TELETRABAJO: DECRETO 1227 DE 2022

¿QUÉ SE MODIFICÓ CON EL DECRETO 1227 DE 2022?

1. La incorporación de la descripción de los equipos tecnológicos y de programas utilizados, junto con las restricciones y las responsabilidades que pueden derivar del incumplimiento de las condiciones pactadas.
2. El contrato debe contener los requisitos mínimos ergonómicos y tecnológicos específicos para la labor contratada
3. Debe de existir una política interna de la implementación del teletrabajo, y deberá regular los términos, características y condiciones del teletrabajo.
4. Las visitas del puesto de trabajo pueden ser virtuales o presenciales, por el empleador o la entidad pública, coordinadas con la ARL y en coordinación con el teletrabajador, cuando alguna de las partes lo considere necesario.
5. El empleador está en la obligación de capacitar al teletrabajador, en cuestiones de salud, actividades de prevención y promoción de riesgo laborales.

BOLETÍN JURÍDICO DE AGOSTO DE 2022

EL TELETRABAJO: DECRETO 1227 DE 2022

¿QUÉ SE MODIFICÓ CON EL DECRETO 1227 DE 2022?

6. No se podrá exigir al trabajador como condición para implementar el teletrabajo, que tenga sistemas de información para realizar el seguimiento a las actividades de teletrabajo.
7. Los teletrabajadores que iniciaron su vínculo laboral en la modalidad de teletrabajo podrán de mutuo acuerdo pactar el **cambio a la modalidad presencial**.
8. En cuanto al auxilio compensatorio de servicios públicos, este debe ser pactado por las partes, e incluso se podrá acordar que los costos de conectividad y servicios públicos podrán ser asumidos en su totalidad por el trabajador.
9. Se establece que existirá un Registro de Teletrabajadores, a través de un formulario digital que el Ministerio del Trabajo dispondrá para este fin.