

**MINISTERIO DEL TRABAJO****DECRETO NÚMERO****DE 2022****()**

Por el cual se adiciona la Sección 6 al Capítulo 6 del Título 1, Parte 2, libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, se reglamenta el artículo 17 de la Ley 2069 de 2020 y la Ley 2121 de 2021 y se regula el trabajo remoto.

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

En uso de sus atribuciones constitucionales y legales, y en particular las conferidas por el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política, en desarrollo de lo señalado en el artículo 17 de la Ley 2069 de 2020, y la Ley 2121 de 2021

CONSIDERANDO

Que el propósito de la Ley 2069 de 2020 “Por medio de la cual se impulsa el emprendimiento en Colombia” es establecer un marco regulatorio que propicie el emprendimiento y el crecimiento, consolidación y sostenibilidad de las empresas, con el fin de aumentar el bienestar social y generar equidad.

Que el artículo 16 de la Ley 2069 de 2020, señala como propósito de la Ley de Emprendimiento, promover al país como un centro de trabajo remoto en el marco de la cuarta revolución, con el fin de garantizar la generación de empleo en el país y crecimiento de las empresas.

Que con dicho fin, el artículo 17 de la citada norma dispuso “[...]Teniendo en cuenta las nuevas circunstancias mundiales, habilítase el trabajo remoto más allá del teletrabajo, con el fin de garantizar la generación de empleo en el país, y la consolidación y crecimiento de las empresas [...]”, por lo que el párrafo señaló que el Gobierno nacional reglamentaría la materia.

Que la Ley 2121 del 3 de agosto de 2021 “Por medio de la cual se crea el régimen de trabajo remoto y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones” tiene como fin “[...] crear una nueva forma de ejecución del contrato de trabajo, denominada trabajo remoto, la cual será pactada de manera voluntaria por las partes y podrá ser desarrollada a través de las tecnologías existentes y nuevas, u otros medios y mecanismos que permitan ejercer la labor contratada de manera remota.

Continuación del decreto Por el cual se adiciona la Sección 6 al Capítulo 6 del Título 1, Parte 2, libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, se reglamenta el artículo 17 de la Ley 2069 de 2020 y la Ley 2121 de 2021 y se regula el trabajo remoto”

Esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo se efectuará de manera remota en su totalidad e implica una vinculación laboral con el reconocimiento de los derechos y garantías derivadas de un contrato de trabajo. [...]

Que el trabajo a distancia, en cualquiera de sus modalidades, incluyendo el trabajo remoto, se ha consolidado como una alternativa viable para proteger la salud y la vida de los trabajadores, al tiempo que se protege el empleo, según lo establece la Organización Internacional del Trabajo en la 109a Conferencia Internacional del Trabajo, en el documento “El trabajo en tiempos de la COVID” al indicar que la pandemia ha acelerado los procesos de digitalización, lo que ha desembocado en el desarrollo de modalidades de trabajo a distancia, como lo es el trabajo remoto.

Que, la Organización Internacional del Trabajo ha señalado que son varias las ventajas que ofrece el trabajo a distancia “[...]mayor facilidad para organizar el tiempo de trabajo, posibilidad de que los mercados de trabajo sean más inclusivos, mejor equilibrio entre la vida profesional y la vida privada y eliminación del tiempo y el estrés de los trayectos entre el domicilio y el trabajo. [...]

Que, no obstante, este organismo internacional también ha recomendado que para los trabajadores a distancia se establezcan medidas para mitigar los riesgos psicosociales, el respeto al derecho a la desconexión laboral y la coordinación efectiva de la vida personal y familiar, con la vida laboral. y respetar el “derecho a desconectarse” a fin de delimitar claramente los ámbitos profesional y personal.

Que el propósito de la Ley 2121 de 2021 es promover y regular el trabajo remoto como un instrumento de generación de empleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones u otro medio o mecanismo, sin que se requiera la presencialidad de los trabajadores en el centro de trabajo o instalaciones de las empresas.

Que, para garantizar el respeto por los derechos y garantías establecidos en las normas laborales a los trabajadores remotos, se hace necesario regular las condiciones laborales especiales que regirán las relaciones laborales en la modalidad de trabajo remoto.

Que en cumplimiento de lo previsto en los artículos 3 y 8 de la Ley 1437 de 2011 y de lo dispuesto en el artículo 2.1.2.3.1 del Decreto Único Reglamentario del Sector de la Presidencia de la República 1081 de 2015, el proyecto de Decreto fue publicado en la página web del Ministerio del Trabajo.

Que la presente norma se expide con fundamento en la potestad reglamentaria del presidente de la República, razón por la cual, deberá quedar compilada en el Decreto 1072 de 2015, en los términos que a continuación se señalan.

DECRETA:

Artículo 1. Adición de la sección 6 al capítulo 6 del título 1, Parte 2, libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Adiciónese la sección 6 al capítulo 6 del título 1, Parte 2, libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Continuación del decreto Por el cual se adiciona la Sección 6 al Capítulo 6 del Título 1, Parte 2, libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, se reglamenta el artículo 17 de la Ley 2069 de 2020 y la Ley 2121 de 2021 y se regula el trabajo remoto”

SECCIÓN 6

REGIMEN LABORAL APLICABLE A LOS TRABAJADORES REMOTOS

Artículo 2.2.1.6.6.1. Objeto. El objeto del presente decreto es establecer las condiciones laborales 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.

Artículo 2.2.1.6.6.2. Ámbito de aplicación. El presente decreto aplicará en todo el territorio nacional a empleadores y trabajadores del sector privado y a las Administradoras de riesgos laborales.

Artículo 2.2.1.6.6.3. Definición de Trabajo remoto. El trabajo remoto es una forma de ejecución del contrato de trabajo que permite al trabajador prestar sus servicios desde cualquier lugar diferente al centro de trabajo en el territorio nacional y se caracteriza por tener horarios de trabajo flexibles, pues se fundamenta en el cumplimiento de objetivos previamente concertados con el empleador. Esta forma de ejecución deberá ser adoptada desde el inicio hasta la terminación del contrato de trabajo.

Artículo 2.2.1.6.6.4. Principios aplicables al trabajo remoto. Adicional, a los principios señalados en el artículo 4 de la Ley 2121 de 2021, los principios aplicables al trabajo remoto serán los siguientes:

a. Igualdad en el trato: Los trabajadores remotos y los trabajadores que asisten de manera presencial al centro de trabajo deberán gozar de los mismos beneficios y prerrogativas otorgadas por las normas laborales y de bienestar.

b. A trabajo igual, salario igual: A los trabajadores remotos que desempeñen el mismo cargo y desarrollen iguales tareas que los trabajadores que asisten presencialmente al centro de trabajo, les corresponderá un salario igual.

c. Desconexión Laboral: Es la garantía y el derecho que tiene todo trabajador y servidor público a disfrutar de su tiempo de descanso, permisos, vacaciones, feriados y licencias con el fin de conciliar su vida personal, familiar y laboral. El empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

d. Flexibilidad horaria: La flexibilidad en la jornada laboral consiste en la adecuación de la jornada laboral a las necesidades del trabajador, sin que sea necesario el cumplimiento estricto de la jornada laboral y en donde se privilegiará el cumplimiento de metas y el logro de los objetivos propuestos por el empleador. Por ello, la jornada laboral será distribuida a lo largo de la semana y no implicará un cumplimiento estricto de horario al día.

e. Conciliación corresponsable: Es la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y que impone la corresponsabilidad de ambos roles, en el cuidado del hogar y la familia. Igualmente se refiere a la responsabilidad social por parte de los

Continuación del decreto Por el cual se adiciona la Sección 6 al Capítulo 6 del Título 1, Parte 2, libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, se reglamenta el artículo 17 de la Ley 2069 de 2020 y la Ley 2121 de 2021 y se regula el trabajo remoto”

empleadores, instituciones, comunidad y actores del mundo laboral con las labores de cuidados.

f. Territorialidad de las normas laborales. El régimen de trabajo remoto aplica únicamente cuando el servicio contratado se desarrolle en el territorio colombiano, por empresas nacionales o extranjeras que tengan sedes o contraten trabajadores que se encuentren dentro del territorio nacional.

Artículo 2.2.1.6.6.5. Requisitos del contrato de trabajo remoto. El contrato de trabajo remoto debe deberá contener por lo menos las siguientes cláusulas:

- a. Las funciones que debe desarrollar el trabajador, y de manera detallada, las metas, logros y/o resultados esperados.
- b. Los sistemas de organización y ordenación para el desarrollo de las labores, las cuales no deben responder estrictamente al cumplimiento de horarios y contar con la flexibilidad suficiente, así como las capacitaciones que brindará el empleador en materia informática, de comunicaciones y de las labores a realizar.
- c. Las condiciones de trabajo, esto es, las condiciones físicas con base en las cuales se prestará el servicio, dentro de ellas se incluye, la descripción detallada del sitio elegido para la prestación del servicio.
- d. 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, instrumentos, equipos, conexiones y programas. Así como el costo de los servicios de energía e internet y/o telefonía que debe asumir el empleador.
- e. Las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento para la entrega y su devolución por parte del trabajador remoto.
- f. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el trabajador remoto.
- g. Las circunstancias excepcionales en que se podrá requerir al trabajador para que concurra al centro de trabajo.
- h. El sistema de evaluación de metas, logros, objetivos o resultados, el cual deberá obedecer a criterios concertados y establecidos con anterioridad entre las partes.
- i. Establecer si el trabajador debe ejercer tareas de cuidador único y si es del caso, el registro de los familiares en primer grado de consanguinidad que convivan con el trabajador menores de catorce (14) años, en estado de discapacidad o adultos mayores

Parágrafo 1. Todas las etapas precontractuales y contractuales podrán realizarse de manera virtual, a través del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, sin costo alguno para el trabajador, de conformidad con lo

Continuación del decreto Por el cual se adiciona la Sección 6 al Capítulo 6 del Título 1, Parte 2, libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, se reglamenta el artículo 17 de la Ley 2069 de 2020 y la Ley 2121 de 2021 y se regula el trabajo remoto”

dispuesto en el Decreto 526 de 2021.

Artículo 2.2.1.6.6. Obligaciones del empleador. Además, el empleador tiene las siguientes obligaciones respecto del trabajo remoto:

- a. Notificar a la Administradora de Riesgos Laborales sobre la ejecución del trabajo remoto, indicando condiciones de tiempo, modo y lugar, diligenciando el formulario adoptado para tal fin y suministrado por la Administradora de Riesgos Laborales.
- b. 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 del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- c. Participar en la prevención de los riesgos laborales mediante los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo, o como vigías ocupacionales; reportar accidentes de trabajo, y participar en actividades virtuales de promoción de la salud y prevención del empleador o la Administradora de Riesgos Laborales cumpliendo con las obligaciones del artículo 22 del Decreto 1295 de 1994 y la Ley 1562 de 2012.
- d. 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.
- e. Suministrar al trabajador remoto equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados en la tarea a realizar y garantizar que los trabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.
- f. Informar y dar una copia al trabajador remoto del contrato laboral y de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo.
- g. Verificar de forma virtual las condiciones de higiene y seguridad industrial del lugar donde el trabajador remoto desarrollará las funciones.
- h. El empleador establecerá los mecanismos para medir el desempeño del trabajo remoto, el cumplimiento de las metas, asimismo del mecanismo para que el trabajador las reporte y como evaluará el resultado de éstas.
- i. Realizar las acciones y programas para la protección y 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.
- j. Garantizar el derecho a la desconexión laboral digital y evitar los impactos que se pueden generar en la salud mental y en el equilibrio emocional de los trabajadores.
- k. El empleador, debe incluir el puesto de trabajo del trabajador remoto dentro de los planes y programas del Sistema de gestión de Seguridad y salud en

Continuación del decreto Por el cual se adiciona la Sección 6 al Capítulo 6 del Título 1, Parte 2, libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, se reglamenta el artículo 17 de la Ley 2069 de 2020 y la Ley 2121 de 2021 y se regula el trabajo remoto”

el trabajo y contar con una red de atención de urgencias, en caso de presentarse un accidente o enfermedad para el trabajador remoto.

- I. El empleador deberá ordenar la realización de evaluaciones medicas 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, en el marco de los establecido en la resolución 2346 de 2007 o la norma que modifique adicione o sustituya.
- m. Informar sobre la existencia de trabajadores remotos a la Administradora de Riesgos Laborales, para lo cual deben señalar el lugar en el cual se desarrollarán las actividades, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la empresa o centro de trabajo y diligenciar el formulario de trabajo remoto establecido por la Administradora de riesgos Laborales (ARL), con lo cual se definirá el origen laboral o común de las contingencias que llegaren a presentarse. El cambio de lugar de trabajo o domicilio del trabajador remoto debe ser concertado con el empleador y este a su vez, deberá informar a la ARL con el fin de procurar el cumplimiento del presente literal.

Parágrafo. Las evaluaciones medicas ocupacionales podrán ser realizadas por Telemedicina conforme con lo establecido en la Ley 1419 de 2010 y la Resolución 2654 de 2019 del Ministerio de Salud y Protección Social o la norma que lo modifique, modifique o sustituya.

Artículo 2.2.1.6.6.7. Obligaciones del trabajador remoto. Adicional a las obligaciones establecidas en la legislación laboral. El trabajador remoto tiene las siguientes obligaciones:

- a. Participar en las actividades de prevención y promoción organizadas por la empresa, el Comité Paritario de Salud Ocupacional, o el Vigía Ocupacional correspondiente.
- b. Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de Seguridad en el Trabajo de la empresa.
- c. Utilizar los elementos de protección personal y participar en los programas y actividades de promoción y prevención.
- d. Los trabajadores remotos deberán procurar el cuidado integral de su salud, así como suministrarle 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.
- e. Los trabajadores deberán participar en la prevención de los riesgos laborales, reportar accidentes de trabajo, incidentes, e incapacidades, participar en los programas y actividades virtuales de promoción de la salud y prevención de la enfermedad laboral, realizadas por el empleador o la ARL, y en general con todas las obligaciones establecidas en el artículo 22 del Decreto 1295 de 1994.

Continuación del decreto Por el cual se adiciona la Sección 6 al Capítulo 6 del Título 1, Parte 2, libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, se reglamenta el artículo 17 de la Ley 2069 de 2020 y la Ley 2121 de 2021 y se regula el trabajo remoto”

- f. El trabajador remoto deberá asegurarse de cumplir con las normas y atender las recomendaciones del empleador y la Administradora de Riesgos Laborales.
- g. Avisar de la ocurrencia de accidentes de trabajo o enfermedades laborales al empleador, para realizar el trámite de reporte ante las entidades de seguridad social, conforme los términos existentes en la ley.
- h. Atender las instrucciones respecto de seguridad informática, efectuadas por el empleador.
- i. Suministrar información veraz sobre el lugar de trabajo.

Artículo 2.2.1.6.6.8. Obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales. Las Administradoras de Riesgos Laborales, tienen a su cargo las siguientes obligaciones en trabajo remoto:

- a. Promover el cumplimiento de las normas relativas a seguridad y salud en el trabajo conforme con las características propias del trabajo remoto.
- b. Establecer la guía para prevención y actuación en situaciones de riesgo ante trabajo remoto, y suministrarla tanto al trabajador y al empleador.
- c. Incluir el trabajo remoto en sus actividades de promoción y prevención y suministrarán soporte al empleador y trabajador remoto sobre pausas activas virtuales en trabajo remoto.
- d. Establecer un programa que permita asesorar, capacitar y emitir recomendaciones sobre postura y ubicación de herramientas de trabajo en trabajo remoto.
- e. Realizar los ajustes tecnológicos y plataformas para el reporte de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, con especial énfasis en trabajo remoto, informando en las plataformas y medios virtuales que tenga la Administradora de Riesgos Laborales.
- f. Efectuar visitas virtuales a los trabajadores remotos y a los empleadores en la verificación de las condiciones de trabajo y seguridad y salud en el trabajo conforme a la vigilancia y control delegado.
- g. Dar las recomendaciones en seguridad y salud en el trabajo a los trabajadores remotos y empresas, velando por el autocuidado como medida preventiva.
- h. Implementar y publicar en todos los canales virtuales el formato de afiliación al Sistema de Riesgos Laborales para el trabajo remoto, tanto para quien ingresa por primera vez o para quien se acoja a esta modalidad, con la descripción de las actividades que ejecutará el trabajador remoto, el lugar en el cual se desarrollarán, el horario en el cual se ejecutarán, la clase de riesgo

Continuación del decreto Por el cual se adiciona la Sección 6 al Capítulo 6 del Título 1, Parte 2, libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, se reglamenta el artículo 17 de la Ley 2069 de 2020 y la Ley 2121 de 2021 y se regula el trabajo remoto”

que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la empresa o centro de trabajo.

- i. Cuando existan múltiples contratos laborales de trabajo remoto, el formulario debe permitir identificar los diferentes contratos y los datos que se relacionan en el literal anterior, que permitan identificar la cobertura y la determinación del accidente de trabajo y enfermedad laboral o el origen común de dichas contingencias.

Artículo 2.2.1.6.6.9. Procedimiento previo para la implementación del trabajo remoto. Las empresas deberán contar con un procedimiento tendiente a proteger los derechos y garantías establecidos en el presente decreto, 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 barreras que pueda generar alguna limitación al trabajo remoto.

Artículo 2.2.1.6.6.10. Cuidadores. El empleador y el trabajador remoto, de mutuo acuerdo, podrán acordar la disminución de los logros o metas propuestas al trabajador en los eventos en que el trabajador acredite ser el cuidador único de menores de catorce (14) años, personas con discapacidad o adultos mayores, en primer grado de consanguinidad que convivan con el trabajador remoto, bajo las siguientes condiciones:

- a. Que el empleador sea notificado de la situación particular por parte del empleador, al menos con tres (3) días de antelación.
- b. Que la disminución de los logros o metas no afecten de manera sustancial el giro ordinario de los negocios del empleador.
- c. Que exista mutuo acuerdo entre las partes para proceder a la disminución de los compromisos adquiridos por el trabajador remoto.

Artículo 2.2.1.6.6.11 Política pública del trabajo remoto. El Ministerio del Trabajo con la participación de los diferentes sectores sociales involucrados, diseñará e implementará una política pública de trabajo remoto, ejercerá la secretaría técnica para la formulación de dicha política conforme la Ley 2121 de 2021, y designará un presidente de la Comisión.

El Comité para la Política Pública de Trabajo Remoto, que estructure y designe el Ministerio del Trabajo realizará como mínimo una sección trimestral e iniciará a establecer la política pública en trabajo remoto con la participación de los representantes de los diferentes sectores, empleadores, Confederaciones de Trabajadores y establecerá los componentes básicos para lograr una adecuada entrada en funcionamiento e implementación del trabajo remoto, a través de campañas de socialización, charlas a empleadores y trabajadores y demás actividades que permitan la aplicación de esta norma.

Parágrafo. Dentro del término de seis (6) meses a la entrada en vigencia de la Ley 2121 de 2021, el ministerio del Trabajo, a través de acto administrativo diseñará e implementará una política pública sobre los lineamientos para la estructuración y desarrollo del trabajo remoto en el país

Continuación del decreto Por el cual se adiciona la Sección 6 al Capítulo 6 del Título 1, Parte 2, libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, se reglamenta el artículo 17 de la Ley 2069 de 2020 y la Ley 2121 de 2021 y se regula el trabajo remoto”

Artículo 2.2.1.6.6.12 Inspección, Vigilancia y Control. El Ministerio del Trabajo ejercerá las funciones de inspección, vigilancia y control respecto de las quejas por violaciones presentadas a las normas de trabajo remoto, conforme al Decreto 1295 de 1994, Ley 1562 de 2012, Ley 2069 de 2020, Ley 2121 de 2021 y Decreto 1072 de 2015, en el ámbito de las competencias del Ministerio de Trabajo.

Artículo 2. Vigencia. Este decreto rige a partir de su promulgación y adiciona la Sección 6 al Capítulo 6 del Título 1, Parte 2, libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo.

PUBLIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Bogotá D.C, a los

EL MINISTRO DEL TRABAJO,

ÁNGEL CUSTODIO CABRERA BÁEZ