

# Boletín Novedades Laborales

Julio 2022

DECRETO 1227 DE 2022

**Por medio del cual se flexibiliza la regulación del teletrabajo.**

Sus aspectos más relevantes son:

1

El trabajador puede asumir el costo de los servicios de internet y energía.

2

Las partes podrán fijar un auxilio mensual que compense los costos de telefonía fija o móvil.

3

El trabajador puede hacer uso de sus propios equipos y herramientas de trabajo para desarrollar la labor contratada.

4

La implementación del teletrabajo no puede estar condicionada a ninguna barrera tal como la exigencia de visitas previas al puesto de trabajo o sistemas de información para realizar seguimiento.

5

En caso de determinarse la necesidad de la visita al puesto de trabajo, podrá llevarse a cabo de manera virtual o presencial con asesoría de la ARL.

6

Se puede flexibilizar el tiempo y modo para el desempeño de las funciones del teletrabajador, siempre y cuando se cumpla con la jornada laboral semanal pactada.

7

Se habla de un modelo de trabajo “híbrido”, es decir, prestación del servicio de manera alternada, dos o tres días a la semana desde la casa y, el resto del tiempo en el sitio de trabajo, pudiendo el empleador y el teletrabajador coordinar los días de presencialidad y de teletrabajo, los que podrán ser fijos o variables.

## Reversibilidad



El empleador indicará el lugar en el que el trabajador prestará sus servicios.



Si el empleado solicita la reversibilidad del teletrabajo, esta se hará efectiva en el término que acuerden las partes y **estará sujeta a la posibilidad que tenga el empleador de contar con el espacio o puesto de trabajo.**



El empleador conserva la facultad de solicitar en cualquier momento el retorno definitivo a la ejecución de labores de forma presencial.

En caso de contratar a un empleado desde el inicio como teletrabajador, este no podrá exigir posteriormente realizar su trabajo de forma presencial.

Este decreto elimina la obligación de adicionar al reglamento interno trabajo lo relacionado *“con el adecuado uso de equipos, programas y manejo de la información, con el fin de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo como una forma de organización laboral”*, y la exigencia de modificar el Manual de Funciones y Competencias Laborales.

También promueve la adopción y publicación de una **política interna de manera virtual**, que regule los términos, características, condiciones del teletrabajo, de acuerdo a las necesidades y particularidades de la empresa.

La política interna de teletrabajo no puede desmejorar las condiciones y derechos laborales establecidos en el contrato de trabajo, convención colectiva de trabajo u otros acuerdos.

**Las empresas que ya tengan incluidos en su reglamento interno de trabajo el capítulo de teletrabajo, no tienen la obligación de implementar la política arriba mencionada.**

Como obligaciones adicionales, este decreto establece algunos puntos a incluir en el contrato laboral del teletrabajador:

 <p>Condiciones para la ejecución de las funciones asignadas.</p>	 <p>Descripción de los equipos y programas informáticos, junto con sus restricciones y responsabilidades ante incumplimientos.</p>	 <p>Modalidad de Teletrabajo a ejecutar y la jornada semanal aplicable.</p>
 <p>Responsabilidades de custodia de los elementos de trabajo y procedimiento de restitución.</p>	 <p>Medidas de seguridad digital.</p>	 <p>Descripción de los requisitos mínimos del puesto de trabajo (Ergonómico – Tecnológicos).</p>

Así mismo, incluye la obligación de informar al Ministerio del Trabajo el número de teletrabajadores mediante un formulario digital que esta entidad dispondrá para tales efectos.

### LEY 2225 DE 2022 – OBLIGATORIEDAD REPORTE VACANTES EN SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

Esta ley adiciona a la obligación de las empresas de publicar sus vacantes en la plataforma del Servicio Público de Empleo, el deber de reportar las novedades de los oferentes colocados, o explicar las razones de su no colocación.

Esta nueva obligación deberá realizarse dentro de los 6 meses siguientes a la fecha en que se remitan los oferentes.

Adicionalmente, se impone la obligación al Gobierno Nacional de reglamentar las sanciones para las empresas que no reporten las vacantes al Servicio Público de Empleo.

**RESOLUCIÓN 2764 DE 2022 – ADOPTA BATERÍA DE INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL Y UNA GUÍA TÉCNICA GENERAL.**

El Ministerio del Trabajo precisó la obligación en cabeza de la empresa de efectuar la evaluación de factores de riesgo psicosocial de manera periódica, conforme al nivel de riesgo existente en sus instalaciones:

**Alto**  
Anualmente

– Anualmente

**Medio  
o Bajo**  
Cada 2 años

– Anualmente

Dicha evaluación estará compuesta por una serie de cuestionarios enfocados a indagar respecto a los factores de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral, el estrés y los datos generales del trabajador de índole sociodemográfica y ocupacional; información que deberá ser analizada de manera exhaustiva a efectos de facilitar la identificación temprana de síntomas y/o signos asociados al estrés laboral y la gestión psicosocial oportuna.

Además, los empleadores adquieren una obligación especial ante situaciones de emergencia declaradas por el Gobierno Nacional, consistente en fortalecer las medidas de prevención e intervención de los riesgos que afectan la salud mental y bienestar de los trabajadores, con independencia a la modalidad bajo la cual se presta el servicio (*Teletrabajo / Trabajo en Casa / Trabajo Remoto*) y en consecuencia, deberán prestar asistencia psicológica remota a sus colaboradores, orientada a evitar el estrés y los problemas trastornos mentales.

Esta disposición normativa deroga **la Resolución 2404 de 2019**.

**AUTO AL1198-2022 – SALA DE CASACIÓN LABORAL CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.**

La Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, precisó que los empleadores tienen la obligación de conservar la información laboral de los trabajadores vinculados a su nómina **de manera indefinida**, asegurando en todo momento que la misma sea veraz, cierta, clara, precisa y completa.

Ahora bien, ante la ocurrencia de circunstancias comprobadas de fuerza mayor que imposibiliten la recaudación de la documentación e información laboral de los trabajadores, la Corte indicó que, el empleador deberá agotar todos sus esfuerzos para obtener la misma y, de ser necesario, proceder a su reconstrucción.