ARTÍCULO 2.2.1.3.7. SALDOS BÁSICOS PARA EL CÁLCULO DE INTERESES. Para determinar los saldos básicos del cálculo de los intereses, se aplicarán las disposiciones legales vigentes al momento en que deba practicarse cada una de las liquidaciones de cesantía de que trata el artículo 1o de la Ley 52 de 1975.

(Decreto número 116 de 1976, artículo 4o)

ARTÍCULO 2.2.1.3.8. INDEMNIZACIÓN POR NO PAGO DE LOS INTERESES. Si el empleador no pagare los intereses dentro de los plazos señalados en el presente capítulo, deberá pagar al trabajador, a título de indemnización y por cada vez que incumpla, una suma adicional igual a dichos intereses, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes.

(Decreto número 116 de 1976, artículo 5o)

ARTÍCULO 2.2.1.3.9. INFORMACIÓN AL TRABADOR RESPECTO A LAS CESANTÍAS. Para efectos del artículo 2o de la Ley 52 de 1975, los empleadores deberán informar colectiva o individualmente a sus trabajadores sobre el sistema empleado para liquidar los intereses y, además, junto con cada pago de estos les entregarán un comprobante con los siguientes datos:

1. Monto de las cesantías tomadas como base para la liquidación;

2. Período que causó los intereses:

3. Valor de los intereses.

(Decreto número 116 de 1976, artículo 6o)

ARTÍCULO 2.2.1.3.10. SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO. Los funcionarios del Ministerio del Trabajo investidos de la función de policía administrativa vigilarán el cumplimiento de lo establecido en los artículos 2.2.1.3.4 a 2.2.1.3.9. del presente decreto.

(Decreto número 116 de 1976, artículo 8o)

ARTÍCULO 2.2.1.3.11. ACOGIDA VOLUNTARIA RÉGIMEN ESPECIAL DE CESANTÍAS. Los trabajadores vinculados mediante contratos de trabajo celebrados con anterioridad al 1o de enero de 1991 que, de conformidad con lo estipulado en el parágrafo del artículo 98 de la Ley 50 de 1990, se acojan voluntariamente al régimen especial del auxilio de cesantía previsto en los artículos 99 y siguientes de la misma ley, comunicarán por escrito al respectivo empleador la fecha a partir de la cual se acogen a dicho régimen.

(Decreto número 1176 de 1991, artículo 1o)

ARTÍCULO 2.2.1.3.12. LIQUIDACIÓN EN CASO DE ACOGIDA AL RÉGIMEN ESPECIAL DE CESANTÍA. Recibida la comunicación de que trata el artículo anterior, el empleador deberá efectuar la liquidación definitiva del auxilio de cesantía, junto con sus intereses legales, hasta la fecha señalada por el trabajador, sin que por ello se entienda terminado

el contrato de trabajo.

(Decreto número 1176 de 1991, artículo 2o)

ARTÍCULO 2.2.1.3.13. CONSIGNACIÓN CESANTÍAS Y PAGO INTERESES DE CESANTÍAS. El valor liquidado por concepto de auxilio de cesantía se consignará en el fondo de cesantía que el trabajador elija, dentro del término establecido en el ordinal 3 del artículo 99 de la Ley 50 de 1990.

El valor liquidado por concepto de intereses, conforme a lo establecido en la Ley 52 de 1975, se entregará directamente al trabajador dentro del mes siguiente a la fecha de liquidación del auxilio de cesantía.

PARÁGRAFO. La liquidación definitiva del auxilio de cesantía de que trata el presente artículo, se hará en la forma prevista en los artículos 249 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo.

(Decreto número 1176 de 1991, artículo 3o)

ARTÍCULO 2.2.1.3.14. IRREVOCABILIDAD ACOGIDA A RÉGIMEN DE CESANTÍAS. La decisión de acogerse al régimen especial de cesantía previsto en los artículos 99 y siguientes de la Ley 50 de 1990, será irrevocable.

(Decreto número 1176 de 1991, artículo 5o)

ARTÍCULO 2.2.1.3.15. RETIRO DE CESANTÍAS POR TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. <Artículo adicionado por el artículo 2 del Decreto 1562 de 2019. El nuevo texto es el siguiente:> Cuando la terminación del contrato de trabajo ocurra por cualquiera de las causas previstas en el Código Sustantivo del Trabajo, distintas a la de la muerte del trabajador, para el retiro de las sumas abonadas a su cuenta en un Fondo de Cesantías, bastará la solicitud del afiliado, acompañada de prueba al menos sumaria sobre la terminación del contrato.

El Fondo correspondiente deberá realizar el pago dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha en la cual el afiliado haya acreditado el cumplimiento de todos los requisitos señalados por las normas vigentes para el retiro de las cesantías.

PARÁGRAFO. En el caso de los empleados públicos o trabajadores oficiales afiliados al Fondo Nacional del Ahorro, se deberá dar aplicación a lo establecido en los artículos 37, 38 y 39 del Decreto Ley 3118 de 1968.

Notas de Vigencia

- Artículo adicionado por el artículo 2 del Decreto 1562 de 2019, 'por el cual se adicionan tres parágrafos al artículo 2.2.1.3.3. y se adicionan los artículos 2.2.1.3.15. a 2.2.1.3.26. al Decreto 1072 de 2015, referentes al retiro de cesantías', publicado en el Diario Oficial No. 51.061 de 30 de agosto 2019.

ARTÍCULO 2.2.1.3.16. ENTREGA DE CESANTÍAS POR MUERTE DEL TRABAJADOR. <Artículo adicionado por el artículo 2 del Decreto 1562 de 2019. El nuevo texto es el siguiente:> Terminado el contrato de trabajo por muerte del trabajador, el responsable del pago de las cesantías entregará las sumas correspondientes con sujeción a lo previsto en los artículos 212 y

concordantes del Código Sustantivo del Trabajo.

El respectivo pago se deberá realizar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha en la cual se haya acreditado el cumplimiento de todos los requisitos señalados por las normas vigentes para el retiro de las cesantías.

Notas de Vigencia

- Artículo adicionado por el artículo 2 del Decreto 1562 de 2019, 'por el cual se adicionan tres parágrafos al artículo 2.2.1.3.3. y se adicionan los artículos 2.2.1.3.15. a 2.2.1.3.26. al Decreto 1072 de 2015, referentes al retiro de cesantías', publicado en el Diario Oficial No. 51.061 de 30 de agosto 2019.

ARTÍCULO 2.2.1.3.17. RETIRO EN CASO DE SUSTITUCIÓN DE EMPLEADORES. <Artículo adicionado por el artículo 2 del Decreto 1562 de 2019. El nuevo texto es el siguiente:> En caso de sustitución del empleador, el trabajador podrá retirar el auxilio de cesantía causado hasta la fecha de la sustitución, de acuerdo con lo establecido en los numerales 4 y 6 del artículo 69 del Código Sustantivo del Trabajo. Para tal efecto, el trabajador deberá presentar la solicitud correspondiente ante el Fondo de Cesantías al cual esté afiliado o, al Fondo Nacional del Ahorro, acompañado del acuerdo suscrito entre el trabajador y el antiguo o el nuevo empleador, según el caso. En el caso de las cesantías causadas en poder del empleador, estas deberán ser pagadas al trabajador en los términos del acuerdo.

El responsable del pago deberá realizarlo dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha en la cual se haya acreditado el cumplimiento de todos los requisitos señalados por las normas vigentes para el retiro de las cesantías.

Notas de Vigencia

- Artículo adicionado por el artículo 2 del Decreto 1562 de 2019, 'por el cual se adicionan tres parágrafos al artículo 2.2.1.3.3. y se adicionan los artículos 2.2.1.3.15. a 2.2.1.3.26. al Decreto 1072 de 2015, referentes al retiro de cesantías', publicado en el Diario Oficial No. 51.061 de 30 de agosto 2019.

ARTÍCULO 2.2.1.3.18. RETIRO EN CASO DE PRESTAR SERVICIO MILITAR. <Artículo adicionado por el artículo 2 del Decreto 1562 de 2019. El nuevo texto es el siguiente:> En caso de llamamiento ordinario o convocatoria de reservas para prestar el servicio militar, el trabajador podrá retirar el auxilio de cesantía causado hasta la fecha de la suspensión del contrato, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 255 del Código Sustantivo del Trabajo. Para tal efecto, el trabajador deberá presentar la solicitud correspondiente ante el responsable del pago del auxilio de cesantías presentando prueba sumaria de su llamamiento ordinario o convocatoria de reservas para prestar el servicio militar.

El responsable del pago deberá realizarlo dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha en la cual se haya acreditado el cumplimiento de todos los requisitos señalados por las normas vigentes para el retiro de las cesantías.

Notas de Vigencia

- Artículo adicionado por el artículo 2 del Decreto 1562 de 2019, 'por el cual se adicionan tres parágrafos al artículo 2.2.1.3.3. y se adicionan los artículos 2.2.1.3.15. a 2.2.1.3.26. al Decreto 1072 de 2015, referentes al retiro de cesantías', publicado en el Diario Oficial No. 51.061 de 30 de agosto 2019.

ARTÍCULO 2.2.1.3.19. RETIRO PARCIAL PARA ESTUDIO. <Artículo adicionado por el artículo 2 del Decreto 1562 de 2019. El nuevo texto es el siguiente:> El trabajador que solicite el pago parcial del auxilio de cesantía para los fines previstos en el literal c) del numeral 1 del artículo 166 del Estatuto Orgánico del Sistema Financiero, en el numeral 3 del artículo 102 de la Ley 50 de 1990, en el artículo 4o de la Ley 1064 de 2006 y en el numeral 2 del artículo 3o de la Ley 1071 de 2006, deberá acreditar los siguientes requisitos ante el respectivo fondo de cesantías al cual esté afiliado:

1. Copia del recibo de matrícula en el que se indique el valor de la misma, así como el nombre y Número de Identificación Tributaria (NIT) de la institución educativa.

2. Copia de la licencia de funcionamiento o acto de reconocimiento, según sea el caso, de la institución educativa expedido por el competente, así como la autorización y nombre del programa a cursar.

3. La calidad de beneficiario, esto es: la condición de cónyuge, compañera o compañero permanente o de hijo del trabajador, mediante la presentación de los registros civiles correspondientes o declaraciones extrajuicio en el evento en que el beneficiario sea compañero o compañera permanente, donde se especifique que el tiempo de convivencia ha sido igual o superior a dos (2) años.

4. En el caso de retiro para el pago de créditos educativos, aportar certificado de crédito otorgado y estado de cuenta, en la que se refleje el nombre del deudor, saldo de la deuda o el valor a pagar y se acredite la realización del pago a la institución educativa.

PARÁGRAFO 1o. El retiro de las cesantías se podrá realizar para el pago de créditos destinados a la educación superior y programas técnicos conducentes a certificados de aptitud ocupacional, debidamente acreditados, que impartan educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano. En todo caso, el pago se efectuará directamente a la entidad que otorgó el crédito para fines educativos.

PARÁGRAFO 2o. El Fondo de Cesantías deberá realizar el pago dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha en la cual el afiliado haya acreditado el cumplimiento de todos los requisitos señalados por las normas vigentes para el retiro de las cesantías.

PARÁGRAFO 3o. Cuando se trate de solicitudes presentadas ante el Fondo Nacional del Ahorro, se dará cumplimiento a los términos fijados en los artículos 4o y siguientes de la Ley 1071 de 2006.

Notas de Vigencia

- Artículo adicionado por el artículo 2 del Decreto 1562 de 2019, 'por el cual se adicionan tres parágrafos al artículo 2.2.1.3.3. y se adicionan los artículos 2.2.1.3.15. a 2.2.1.3.26. al Decreto 1072 de 2015, referentes al retiro de cesantías', publicado en el Diario Oficial No. 51.061 de 30 de agosto 2019.

ARTÍCULO 2.2.1.3.20. INCUMPLIMIENTO DEL TÉRMINO PARA EL PAGO DE LAS CESANTÍAS. <Artículo adicionado por el artículo 2 del Decreto 1562 de 2019. El nuevo texto es el siguiente:> En caso de incumplimiento del término para el desembolso por parte del empleador, del Fondo de Cesantías o del Fondo Nacional del Ahorro, el ejercicio de la inspección, vigilancia y control se adelantará en los términos señalados en la ley, sin perjuicio de las funciones que oficiosamente deban realizar las autoridades competentes.

Notas de Vigencia

- Artículo adicionado por el artículo 2 del Decreto 1562 de 2019, 'por el cual se adicionan tres parágrafos al artículo 2.2.1.3.3. y se adicionan los artículos 2.2.1.3.15. a 2.2.1.3.26. al Decreto 1072 de 2015, referentes al retiro de cesantías', publicado en el Diario Oficial No. 51.061 de 30 de agosto 2019.

ARTÍCULO 2.2.1.3.21. RETIRO PARCIAL PARA AHORRO PROGRAMADO O SEGURO EDUCATIVO. <Artículo adicionado por el artículo 2 del Decreto 1562 de 2019. El nuevo texto es el siguiente:> El trabajador afiliado a un Fondo de Cesantías también podrá retirar las sumas abonadas por concepto de cesantías para destinarlas anticipadamente al pago de educación superior de sus hijos o dependientes, en los términos establecidos en los artículos 1o y 2o de la Ley 1809 de 2016, a través de las figuras de ahorro programado o seguro educativo, según su preferencia y capacidad.

Los Fondos de Cesantías, debidamente constituidos y reconocidos, estarán habilitados para facilitar, promover, ofertar, desarrollar, negociar e informar dentro del marco de su objeto social, productos de seguro en el ámbito educativo, así como programas de ahorro programado para el pago anticipado de la educación superior de los hijos o dependientes del afiliado, para los fines establecidos en el presente artículo.

Las figuras de ahorro programado o seguro educativo serán diseñadas y estructuradas por entidades legalmente constituidas en Colombia que tengan autorizado los productos antes descritos.

Notas de Vigencia

- Artículo adicionado por el artículo 2 del Decreto 1562 de 2019, 'por el cual se adicionan tres parágrafos al artículo 2.2.1.3.3. y se adicionan los artículos 2.2.1.3.15. a 2.2.1.3.26. al Decreto 1072 de 2015, referentes al retiro de cesantías', publicado en el Diario Oficial No. 51.061 de 30 de agosto 2019.

ARTÍCULO 2.2.1.3.22. REQUISITOS PARA RETIRO PARCIAL PARA AHORRO PROGRAMADO O SEGURO EDUCATIVO. <Artículo adicionado por el artículo 2 del Decreto 1562 de 2019. El nuevo texto es el siguiente:> Para el pago parcial con destino a las entidades que ofrezcan el producto de ahorro programado o el seguro educativo se deberá acreditar ante la respectiva Sociedad Administradora de Fondo de Cesantías los siguientes requisitos:

1. Certificado de existencia y representación de la entidad con la que contrató el ahorro programado o el seguro educativo.

2. Copia del contrato suscrito y/o póliza de seguro suscrito con la entidad.

3. Copia de la factura y/o cuenta de cobro o cualquier documento que haga sus veces con destino a la entidad con la cual contrató el ahorro programado o seguro educativo para educación superior según corresponda.

4. Los registros civiles correspondientes o las declaraciones extrajuicio, según corresponda.

5. Certificado expedido por la autoridad competente que determine los factores físicos o psicológicos que originan la situación de dependencia, cuando sea el caso.

Notas de Vigencia

- Artículo adicionado por el artículo 2 del Decreto 1562 de 2019, 'por el cual se adicionan tres parágrafos al artículo 2.2.1.3.3. y se adicionan los artículos 2.2.1.3.15. a 2.2.1.3.26. al Decreto 1072 de 2015, referentes al retiro de cesantías', publicado en el Diario Oficial No. 51.061 de 30 de agosto 2019.

ARTÍCULO 2.2.1.3.23. RETIRO PARCIAL DE CESANTÍAS EN EL FONDO NACIONAL DEL AHORRO PARA AHORRO PROGRAMADO O SEGURO EDUCATIVO. <Artículo adicionado por el artículo 2 del Decreto 1562 de 2019. El nuevo texto es el siguiente:> El afiliado al Fondo Nacional del Ahorro por concepto de cesantías podrá retirar anticipadamente las sumas abonadas por concepto de cesantías para destinarlas al pago de educación superior propia, de su cónyuge, compañero permanente o de sus hijos, a través de la figura de ahorro programado o seguro educativo, según su preferencia y capacidad, previo cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 2.2.1.3.22 del presente decreto, sin perjuicio de los gravámenes o limitaciones que existan en normas especiales sobre la disponibilidad de esos recursos.

Notas de Vigencia

- Artículo adicionado por el artículo 2 del Decreto 1562 de 2019, 'por el cual se adicionan tres parágrafos al artículo 2.2.1.3.3. y se adicionan los artículos 2.2.1.3.15. a 2.2.1.3.26. al Decreto 1072 de 2015, referentes al retiro de cesantías', publicado en el Diario Oficial No. 51.061 de 30 de agosto 2019.

ARTÍCULO 2.2.1.3.24. RETIRO PARA ACCIONES. <Artículo adicionado por el artículo 2 del Decreto 1562 de 2019. El nuevo texto es el siguiente:> Las personas naturales podrán retirar sus cesantías acumuladas con el objeto de adquirir acciones de propiedad del Estado, en los términos y condiciones establecidas en la Ley 226 de 1995. El Fondo de Cesantías o el Fondo Nacional del Ahorro según sea el caso, deberá liquidar y entregar los recursos de cesantías en las condiciones establecidas en el programa de enajenación respectivo, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha en la cual se haya presentado debidamente la solicitud.

Notas de Vigencia

- Artículo adicionado por el artículo 2 del Decreto 1562 de 2019, 'por el cual se adicionan tres parágrafos al artículo 2.2.1.3.3. y se adicionan los artículos 2.2.1.3.15. a 2.2.1.3.26. al Decreto 1072 de 2015, referentes al retiro de cesantías', publicado en el Diario Oficial No. 51.061 de 30 de agosto 2019.

ARTÍCULO 2.2.1.3.25. TÉRMINO DE TRASLADO. <Artículo adicionado por el artículo 2 del Decreto 1562 de 2019. El nuevo texto es el siguiente:> Todo afiliado que desee efectuar un traslado de recursos de cesantías entre Sociedades Administradoras de Fondos de Cesantías o entre estas y el Fondo Nacional del Ahorro, deberá presentar la solicitud ante la entidad a la cual se efectuará el traslado, adjuntando copia de la comunicación recibida por el administrador de cesantías actual y por el empleador, en la cual se les informa la decisión de traslado.

Dicha entidad contará con un término máximo de quince (15) días hábiles a partir del recibo de la solicitud con la documentación señalada en el inciso anterior, para atender el requerimiento e Informar la decisión al afiliado y al empleador, a través de los canales de comunicación que tenga disponibles.

PARÁGRAFO. Lo anterior sin perjuicio de lo previsto en el inciso 4 del artículo 5o y el inciso 3 del artículo 8o de la Ley 432 de 1998.

Notas de Vigencia

- Artículo adicionado por el artículo 2 del Decreto 1562 de 2019, 'por el cual se adicionan tres parágrafos al artículo 2.2.1.3.3. y se adicionan los artículos 2.2.1.3.15. a 2.2.1.3.26. al Decreto 1072 de 2015, referentes al retiro de cesantías', publicado en el Diario Oficial No. 51.061 de 30 de agosto 2019.

ARTÍCULO 2.2.1.3.26. VIRTUALIZACIÓN DE TRÁMITES. <Artículo adicionado por el artículo 2 del Decreto 1562 de 2019. El nuevo texto es el siguiente:> Los trámites referidos en el presente Capítulo se podrán adelantar a través de los canales virtuales habilitados por el Fondo de Cesantías o el Fondo Nacional del Ahorro.

Notas de Vigencia

- Artículo adicionado por el artículo 2 del Decreto 1562 de 2019, 'por el cual se adicionan tres parágrafos al artículo 2.2.1.3.3. y se adicionan los artículos 2.2.1.3.15. a 2.2.1.3.26. al Decreto 1072 de 2015, referentes al retiro de cesantías', publicado en el Diario Oficial No. 51.061 de 30 de agosto 2019.

CAPÍTULO 4.

CALZADO Y OVEROLES PARA TRABAJADORES.

ARTÍCULO 2.2.1.4.1. CALZADO Y VESTIDO DE LABOR. Para efectos de la obligación consagrada en el artículo 230 del Código Sustantivo del Trabajo, se considera como calzado y vestido de labor el que se requiere para desempeñar una función o actividad determinada.

El overol o vestido de trabajo de que trata el artículo 230 del Código Sustantivo de Trabajo debe ser apropiado para la clase de labores que desempeñen los trabajadores y de acuerdo con el

medio ambiente donde ejercen sus funciones.

(Decreto número 982 de 1984, artículo 1o)

ARTÍCULO 2.2.1.4.2. FAVORABILIDAD RESPECTO A LA DOTACIÓN DE CALZADO Y VESTIDO. Cuando la convención o pacto colectivo u arbitral, contrato sindical, contratado individual o prestación igual o similar a la señalada en el artículo 10 de la Ley 11 de 1984, se aplicara integralmente la más favorable al trabajador, de acuerdo a lo señalado en el artículo 21 del Código Sustantivo del Trabajo.

(Decreto número 982 de 1984, artículo 2o)

ARTÍCULO 2.2.1.4.3. PROHIBICIÓN DE EXIGENCIA SIMULTÁNEA. De ninguna manera podrán exigirse independientemente las obligaciones contenidas en el artículo anterior y las contempladas en el artículo 7o de la Ley 11 de 1984.

(Decreto número 982 de 1984, artículo 3o)

ARTÍCULO 2.2.1.4.4. EXIMENTE PARA PROPORCIONAR ELEMENTOS POR NO USO DE LOS MISMOS. Si el trabajador no hace uso de los expresados elementos de labor, por cualquier causa, el patrono queda eximido de proporcionarle los correspondientes al periodo siguiente, contado a partir de la fecha en que se le haya hecho al trabajador el último suministro de esos elementos.

El empleador dará aviso por escrito sobre tal hecho al Inspector de Trabajo y Seguridad Social del lugar y de su defecto a la primera autoridad política, para los efectos que hubiere lugar; con relación a los referidos suministros.

(Decreto número 982 de 1984, artículo 4o)

CAPÍTULO 5.

TELETRABAJO.

ARTÍCULO 2.2.1.5.1. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN. Las normas contenidas en el presente capítulo tienen por objeto establecer las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores y que se desarrolle en el sector público y privado en relación de dependencia.

(Decreto número 884 de 2012, artículo 1o)

Concordancias

Reglamentación interna de algunas entidades concordadas en el artículo 2.2.1.5.18

ARTÍCULO 2.2.1.5.2. TELETRABAJO Y TELETRABAJADOR. Para efectos del presente capítulo el teletrabajo es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la

comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

El teletrabajador es la persona que en el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley.

(Decreto número 884 de 2012, artículo 2o)

Concordancias

Circular MINTRABAJO 21 de 2020

ARTÍCULO 2.2.1.5.3. CONTRATO O VINCULACIÓN DE TELETRABAJO. <Artículo modificado por el artículo 1 del Decreto 1227 de 2022. El nuevo texto es el siguiente:> El contrato laboral o acto administrativo de vinculación que se genere en esta forma de organización laboral debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social para quienes les son aplicables normas de derecho privado, y en las disposiciones vigentes que rigen las relaciones con los servidores públicos, y con las garantías a que se refiere el artículo 6 de la Ley 1221 de 2008, y especialmente deberá indicar:

1. 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.

Doctrina Concordante

Concepto SENA 51120 de 2022

2. La modalidad de teletrabajo a ejecutar y la jornada semanal aplicable.

3. 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.

4. Las medidas de seguridad digital que debe conocer y cumplir el teletrabajador.

5. La descripción de los requisitos mínimos del puesto de trabajo para el desarrollo de la labor contratada, en aspectos ergonómicos y tecnológicos.

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo 1 del Decreto 1227 de 2022, 'por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9, y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo', publicado en el Diario Oficial No. 52.099 de 18 de julio de 2022.

Legislación Anterior

Texto original del Decreto 1072 de 2015:

ARTÍCULO 2.2.1.5.3. El contrato o vinculación que se genere en esta forma de organización laboral de teletrabajo debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo para los trabajadores particulares y en las disposiciones vigentes que rigen las relaciones con los servidores públicos, y con las garantías a que se refiere el artículo 6o de la Ley 1221 de 2008, y especialmente deberá indicar:

1. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio.

2. Determinar los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.

3. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.

4. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.

PARÁGRAFO. 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 cmún acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en dado caso dejaría de ser teletrabajador.

Si previamente existe un contrato de trabajo o vinculación laboral y las partes de común acuerdo optan por el teletrabajo, el acuerdo que firmen deberá contener los elementos descritos en el presente artículo y será anexado al contrato de trabajo o a la hoja de vida del empleado.

(Decreto número 884 de 2012, artículo 3o)

ARTÍCULO 2.2.1.5.4. IGUALDAD DE TRATO. El empleador debe promover la igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores oportunidades laborales y demás derechos fundamentales laborales, entre teletrabajadores y demás trabajadores de la empresa privada o entidad pública.

(Decreto número 884 de 2012, artículo 4o)

ARTÍCULO 2.2.1.5.5. ELIMINACIÓN DE ADICIÓN AL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO Y MODIFICACIÓN AL MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES. <Artículo modificado por el artículo 1 del Decreto 1227 de 2022. El nuevo texto es el siguiente:> La implementación del teletrabajo no requerirá adición al Reglamento Interno de Trabajo, ni modificación al Manual de Funciones y Competencias Laborales.

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo 1 del Decreto 1227 de 2022, 'por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9, y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo', publicado en el Diario Oficial No. 52.099 de 18 de julio de 2022.

Tema original, no eliminado, incorporado en el artículo 2.2.1.5.8. Num. 1.10

Legislación Anterior

Texto original del Decreto 1072 de 2015:

ARTÍCULO 2.2.1.5.5. USO ADECUADO DE EQUIPOS Y PROGRAMAS INFORMÁTICOS. Para el sector privado el empleador debe incluir en el reglamento interno de 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.

El empleador debe informar al teletrabajador sobre las restricciones de uso de equipos y programas informáticos, la legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual, seguridad de la información y en general las sanciones que puede acarrear por su incumplimiento.

(Decreto número 884 de 2012, artículo 5o)

ARTÍCULO 2.2.1.5.6. MANUALES DE FUNCIONES DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS. Para los servidores públicos las entidades deberán adaptar los manuales de funciones y competencias laborales, con el fin de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo como una forma de organización laboral.

(Decreto número 884 de 2012, artículo 6o)

ARTÍCULO 2.2.1.5.7. APORTES AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL. Los teletrabajadores deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral. El pago de los aportes se debe efectuar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA).

Los teletrabajadores en relación de dependencia, durante la vigencia de la relación laboral, deben ser afiliados por parte del empleador al Sistema de Seguridad Social, Salud, Pensiones y Riesgos Laborales, de conformidad con las disposiciones contenidas en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan o las disposiciones que regulen los regímenes especiales, así como a las Cajas de Compensación Familiar en los términos y condiciones de la normatividad que regula dicha materia.

(Decreto número 884 de 2012, artículo 7o)

ARTÍCULO 2.2.1.5.8. OBLIGACIONES DE LAS PARTES EN EL DESARROLLO DEL TELETRABAJO. <Artículo modificado por el artículo 1 del Decreto 1227 de 2022. El nuevo texto es el siguiente:> Las obligaciones del empleador y del teletrabajador son las siguientes:

1. El empleador tiene las siguientes obligaciones en el desarrollo de teletrabajo:

1.1 Diligenciar el formulario adoptado para el desarrollo del teletrabajo, suministrado por la

Administradora de Riesgos Laborales.

1.2 informar a la Administradora de Riesgos Laborales, la modalidad de teletrabajo elegido. En el caso de teletrabajo suplementario y autónomo, informar el lugar elegido para la ejecución de las funciones, así como cualquier modificación a ella. Para el caso de teletrabajo móvil, informar las condiciones en que se ejecutará la labor contratada. Para cualquier modalidad de teletrabajo, el empleador indicará la jornada semanal aplicable, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la empresa, entidad o centro de trabajo.

1.3 Incluir el teletrabajo en su metodología para la identificación, evaluación, valoración y control de peligros y riesgos de la empresa o entidad, adoptando las acciones necesarias según su Plan de Trabajo anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

1.4 Dar a conocer a los teletrabajadores los mecanismos de comunicación para reportar cualquier novedad derivada del desempeño del teletrabajo e instruir a los trabajadores o servidores sobre el reporte de accidentes de trabajo o enfermedad laboral.

1.5 Suministrar al teletrabajador equipos de trabajo y herramientas de trabajo adecuados en la tarea a realizar y garantizar que reciba formación e información sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos. En todo caso, siempre que medie acuerdo, conforme lo dispuesto en el artículo 2.2.1.5.19, los empleadores y servidores públicos podrán poner a disposición del empleador, sus propios equipos y herramientas de trabajo.

1.6 Fomentar la protección y respeto de la dignidad humana del teletrabajador en cuanto al acceso a la información, y el derecho a su intimidad y privacidad.

1.7 Garantizar el derecho a la desconexión laboral y evitar los impactos que se pueden generar en la salud mental y en el equilibrio emocional de los teletrabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022 y las normas que la modifiquen, sustituyan y adicionen.

1.8 Ordenar la realización de evaluaciones médicas ocupacionales, de acuerdo con lo establecido en la Resolución 2346 de 2007 o la norma que modifique adicione o sustituya. Las evaluaciones médicas 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 o sustituya.

1.9. Capacitar al teletrabajador de manera previa a la implementación de la modalidad, en actividades de prevención y promoción en riesgos laborales, principalmente en el autocuidado, en el cuidado de la salud mental y factores de riesgo ergonómico o biomecánico, así como uso y apropiación de TIC y seguridad digital para el Teletrabajo. Las capacitaciones podrán ser virtuales.

1.10 El empleador debe informar al teletrabajador sobre las restricciones de uso de equipos y programas informáticos, la legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual, seguridad de la información y en general las sanciones que puede acarrear por su incumplimiento.

1.11. Adelantar acciones en materia de bienestar y capacitación al teletrabajador, en el marco del plan de capacitación y bienestar de la empresa o entidad.

1.12 Adoptar y publicar la política interna de teletrabajo indicada en el artículo 2.2.1.5.18 de este

Decreto.

2 El teletrabajador tiene las siguientes obligaciones:

2.1. Participar en las actividades de prevención y promoción organizadas por la empresa o entidad, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, o el Vigía Ocupacional correspondiente y participar en actividades virtuales de promoción de la salud y prevención del empleador o la Administradora de Riesgos Laborales, cumpliendo con las obligaciones establecidas en la legislación del Sistema General de Riesgos Laborales.

2.2. Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de Seguridad en el Trabajo de la empresa o entidad y atender las recomendaciones del empleador y la Administradora de Riesgos Laborales.

2.3. Procurar el cuidado integral de su salud, así como suministrar al empleador información clara, veraz y completa sobre cualquier cambio de su estado de salud física o mental que afecte o pueda afectar su capacidad para trabajar.

2.4 Participar en las actividades de prevención de los riesgos laborales, reportar accidentes e incidentes de trabajo y enfermedades laborales.

2.5. Atender las instrucciones respecto de uso y apropiación de tecnologías de la información y las comunicaciones, así como respecto de seguridad digital, efectuadas por el empleador.

2.6. Suministrar información veraz sobre el lugar de trabajo, así como cualquier cambio que se presente.

2.7. Restituir los equipos y herramientas de trabajo entregados por el empleador para el desempeño de sus labores, en el estado en que fueron recibidos, salvo el deterioro por el uso normal de los mismos.

2.8 Cumplir eficientemente con las actividades y metas establecidas, presentando los reportes e informes que se le requieran y manejando con responsabilidad la información a su cargo.

2.9. Cumplir con las mismas actividades y resultados que se realizan de manera presencial, con la calidad y oportunidad esperada.

2.10. Participaren las capacitaciones que se requieran para el correcto desempeño de su labor, las cuales se podrán realizar de manera virtual.

2,11 Participar en las sesiones y actividades de bienestar, capacitación e incentivos desarrolladas por la empresa o entidad pública.

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo 1 del Decreto 1227 de 2022, 'por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9, y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo', publicado en el Diario Oficial No. 52.099 de 18 de julio de 2022.

Concordancias

Reglamentación interna de algunas entidades concordadas en el artículo 2.2.1.5.18

Legislación Anterior

Texto original del Decreto 1072 de 2015:

ARTÍCULO 2.2.1.5.8. OBLIGACIONES DE LAS PARTES EN SEGURIDAD Y PREVISIÓN DE RIESGOS LABORALES. Las obligaciones del empleador y del teletrabajador en seguridad y previsión de riesgos laborales son las definidas por la normatividad vigente. En todo caso, el empleador deberá incorporar en el reglamento interno del trabajo o mediante resolución, las condiciones especiales para que opere el teletrabajo en la empresa privada o entidad pública.

(Decreto número 884 de 2012, artículo 8o)

ARTÍCULO 2.2.1.5.9. OBLIGACIONES DE LAS ADMINISTRADORAS DE RIESGOS LABORALES, (ARL). <Artículo modificado por el artículo 1 del Decreto 1227 de 2022. El nuevo texto es el siguiente:> Las Administradoras de Riesgos Laborales tienen las siguientes obligaciones:

1. Promover el cumplimiento de las normas relativas a seguridad y salud en el trabajo conforme con las características propias del teletrabajo.

2. Establecer la guía para prevención y actuación en situaciones de riesgo del teletrabajo, y suministrarla al teletrabajador y a entidad o empleador.

3. Realizar capacitación, asistencia y asesoría en actividades de prevención y promoción en riesgos laborales, en seguridad y salud en el trabajo, principalmente en análisis de espacios y puestos de trabajo, salud mental y factores de riesgo ergonómico o biomecánico. Estas actividades podrán ser virtuales.

4. Establecer un programa que permita asesorar, capacitar y emitir recomendaciones sobre postura y ubicación de herramientas propias del desarrollo del teletrabajo.

5. Realizar los ajustes tecnológicos a sus plataformas para el reporte de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, con especial énfasis en teletrabajo, informando en las plataformas y medios virtuales que tenga la Administradora de Riesgos Laborales.

6. Emitir las recomendaciones en seguridad y salud en teletrabajo a los teletrabajadores, empresas y entidades, velando por el autocuidado como medida preventiva.

7. implementar y publicar el formato de afiliación al Sistema de Riesgos Laborales para el teletrabajo en todos los canales virtuales, con la descripción de las actividades que ejecutará el teletrabajador, el lugar en el cual se desarrollarán, el horario en el cual se ejecutarán, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la empresa, entidad o centro de trabajo.

8. Brindar acompañamiento y asesoría a los empleadores y entidades públicas para la realización de las visitas a los puestos de trabajo de los teletrabajadores.

9. Las demás obligaciones señaladas en el artículo 85 del Decreto ley 1295 de 1995 y en los artículos 7o, 8o y 9o de la Ley 562 de 2012 y las demás normas que consagren deberes de las Administradoras de Riesgos Laborales.

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo 1 del Decreto 1227 de 2022, 'por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9, y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo', publicado en el Diario Oficial No. 52.099 de 18 de julio de 2022.

Legislación Anterior

Texto original del Decreto 1072 de 2015:

ARTÍCULO 2.2.1.5.9. Las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), en coordinación con el Ministerio del Trabajo, deberán promover la adecuación de las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo a las características propias del teletrabajo.

Las Administradoras de Riesgos Laborales, deberán elaborar una guía para prevención y actuación en situaciones de riesgo que llegaren a presentar los teletrabajadores, y suministrarla al teletrabajador y empleador.

La afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales se hará a través del empleador, en las mismas condiciones y términos establecidos en el Decreto-ley 1295 de 1994, mediante el diligenciamiento del formulario que contenga los datos especiales que para tal fin determine el Ministerio de Salud y Protección Social, en el que se deberá precisar las actividades que ejecutará el teletrabajador, el lugar en el cual se desarrollarán, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la empresa o centro de trabajo, así como el horario en el cual se ejecutarán. La información anterior es necesaria para la determinación del riesgo y definición del origen de las contingencias que se lleguen a presentar.

El empleador deberá allegar copia del contrato o del acto administrativo a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) adjuntando el formulario antes mencionado, debidamente diligenciado.

(Decreto número 884 de 2012, artículo 9o)

ARTÍCULO 2.2.1.5.10. AUXILIO DE TRANSPORTE, HORAS EXTRAS, DOMINICALES Y FESTIVOS PARA LOS TELETRABAJADORES. Cuando las actividades laborales no demanden gastos de movilidad al teletrabajador, no habrá lugar al auxilio de transporte.

Cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable el tiempo laborado y el teletrabajador a petición del empleador se mantiene más de lo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo o en el Decreto-ley 1042 de 1978, para los servidores públicos, al pago de horas extras, dominicales y festivos se le dará el mismo tratamiento de cualquier otro empleado.

(Decreto número 884 de 2012, artículo 10)

ARTÍCULO 2.2.1.5.11. EVALUACIÓN DEL TELETRABAJADOR. Para los empleados públicos la Comisión Nacional del Servicio Civil deberá adoptar un instrumento que permita medir el desempeño laboral del teletrabajador, para los fines previstos en las disposiciones vigentes.

(Decreto 884 de 2012, artículo 11)

Concordancias

Acuerdo CNSC 6176 de 2018; Art. 19

ARTÍCULO 2.2.1.5.12. RED NACIONAL DE FOMENTO AL TELETRABAJO. El Ministerio del Trabajo como Coordinador General de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, desarrollará conjuntamente con las entidades establecidas en la Ley 1221 de 2008, las siguientes actividades:

1. Convocará la integración de mesas de trabajo, que se conformarán por aspectos tecnológicos, formativos, organizativos, legales, y una mesa especial sobre población vulnerable; estas mesas deberán generar una agenda anual para el desarrollo de las actividades.

2. Trabajará en la generación y desarrollo de las políticas públicas definidas en la Ley 1221 de 2008 en cuanto al fomento del teletrabajo, generación de incentivos y en la política especial de teletrabajo en la población vulnerable.

3. Fomentará la posibilidad que las empresas adopten el contrato de teletrabajo, para las mujeres antes de entrar a licencia de maternidad y durante la etapa de lactancia, con el ánimo de flexibilizar el sistema y fomentar la equidad de género en el ámbito laboral.

(Decreto número 884 de 2012, artículo 12)

ARTÍCULO 2.2.1.5.13. ACCIONES DEL MINISTERIO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES. El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones trabajará de manera conjunta con el Ministerio del Trabajo, y con las demás entidades competentes, en la promoción, difusión y fomento del Teletrabajo en las entidades públicas y privadas, con este propósito adelantará las siguientes acciones:

1. Promover el uso, apropiación y masificación de las tecnologías de la información y las comunicaciones mediante la promoción, difusión y fomento del teletrabajo.

2. Promover e impulsar la cultura del teletrabajo en el país, a través de planes y programas de promoción y difusión del teletrabajo incrementando el uso y apropiación de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

3. Promover la inclusión laboral de población con discapacidad mediante el teletrabajo, a través del acceso a las tecnologías de la información y las comunicaciones para el contacto entre el trabajador y la empresa.

4. Apoyar al Ministerio del Trabajo en la formulación de planes y programas que incentiven la implementación de prácticas de teletrabajo.

(Decreto número 884 de 2012, artículo 13)

ARTÍCULO 2.2.1.5.14. TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES PARA EL TELETRABAJO. El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones difundirá información y buenas prácticas relacionadas con las

tecnologías de la información y las comunicaciones requeridas para implementar prácticas de teletrabajo.

(Decreto número 884 de 2012, artículo 14)

ARTÍCULO 2.2.1.5.15. ELIMINACIÓN DE BARRERAS PARA LA PUESTA EN MARCHA DEL TELETRABAJO. <Artículo adicionado por el artículo 2 del Decreto 1227 de 2022. El nuevo texto es el siguiente:> Siempre que exista acuerdo entre las partes acerca de la implementación del teletrabajo, no se podrá condicionar la puesta en marcha de éste, basándose en requerimientos que impliquen barreras tales como exigencia de visitas previas al puesto de trabajo, exigencia de sistemas de información para realizar el seguimiento a actividades del teletrabajo, entre otros.

La visita previa al puesto del trabajo podrá ser realizada de manera virtual o presencial por el empleador o entidad pública, con asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales y previa coordinación con el trabajador o servidor público, cuando se determine su necesidad por parte del teletrabajador, el empleador o entidad pública o Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliado el empleador.

PARÁGRAFO TRANSITORIO. Entre tanto se implemente el diseño del sistema de información de teletrabajo señalado en el artículo 2.2.1.5.23 del presente Decreto, éste no se constituirá como una barrera para la puesta en marcha del teletrabajo.

Notas de Vigencia

- Artículo adicionado por el artículo 2 del Decreto 1227 de 2022, 'por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9, y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo', publicado en el Diario Oficial No. 52.099 de 18 de julio de 2022.

ARTÍCULO 2.2.1.5.16. REVERSIBILIDAD DEL TELETRABAJO. <Artículo adicionado por el artículo 2 del Decreto 1227 de 2022. El nuevo texto es el siguiente:> En los contratos laborales o vinculaciones reglamentarias vigentes en las que se pretenda implementar la modalidad de teletrabajo, las partes conservan el derecho a la reversibilidad del teletrabajo, esto es, la facultad de solicitar en cualquier momento, el retorno definitivo a la ejecución de labores en la empresa, entidad o centro de trabajo.

La reversibilidad para los trabajadores que se rigen bajo las normas de derecho privado, 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.

La reversibilidad para los servidores públicos operará conforme las necesidades del servicio, las cuales serán evaluadas por la entidad pública, caso en el cual el retorno a la presencialidad será inmediato.

PARÁGRAFO. 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.

Notas de Vigencia

- Artículo adicionado por el artículo 2 del Decreto 1227 de 2022, 'por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9, y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo', publicado en el Diario Oficial No. 52.099 de 18 de julio de 2022.

ARTÍCULO 2.2.1.5.17. FLEXIBILIDAD DEL TELETRABAJO. <Artículo adicionado por el artículo 2 del Decreto 1227 de 2022. El nuevo texto es el siguiente:> Las partes procurarán la flexibilización respecto del tiempo y modo en el desempeño de la labor contratada, siempre que se cumpla con la jornada laboral semanal establecida para servidores públicos y trabajadores del sector privado. Con este fin, se podrán acordar los esquemas de cumplimiento y seguimiento de funciones, así como de tiempos de entregas de trabajos y de ejecución de labores. La flexibilidad en el cumplimiento del horario de trabajo no podrá afectar el descanso efectivo de los teletrabajadores, ni su derecho a la desconexión laboral, conforme con lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022, el Código Sustantivo del Trabajo, los Convenios Internaciones en materia de jornada de trabajo ratificados por Colombia y las normas que adicionen, modifiquen o sustituyan.

Notas de Vigencia

- Artículo adicionado por el artículo 2 del Decreto 1227 de 2022, 'por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9, y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo', publicado en el Diario Oficial No. 52.099 de 18 de julio de 2022.

Concordancias

Circular SENA 74 de 2023

ARTÍCULO 2.2.1.5.18. POLÍTICA INTERNA DE TELETRABAJO. <Artículo adicionado por el artículo 2 del Decreto 1227 de 2022. El nuevo texto es el siguiente:> El empleador o entidad pública, deberán adoptar y publicar de manera virtual, una política interna en la que regule los términos, características, condiciones del teletrabajo, conforme a las necesidades y particularidades del servicio. Esta política deberá contener:

1. Relación de los cargos que pueden desempeñar sus funciones mediante el teletrabajo.

2. Requisitos de postulación en cuanto a competencias comportamentales, organizacionales y tecnológicas necesarias para ser teletrabajador.

3. Disposiciones para hacer real y efectiva la igualdad de trato.

4. Equipos y programas informáticos, plataformas y herramientas TIC, sistemas de información, repositorios virtuales y entorno TIC para poder desarrollar actividades como teletrabajador.

5. Condiciones sobre la confidencialidad de la información y secreto empresarial, así como 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.

6. 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; punto de contacto para reportar accidentes o enfermedades de trabajo.

7. Descripción de las medidas y actividades de prevención y promoción en favor del teletrabajador y su inclusión en el Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo,

8. Acciones incluidas en el plan de capacitación en temas inherentes al desarrollo efectivo del teletrabajo,

9. La descripción mínima del espacio de trabajo requerido, el cual incluirá la definición y tamaño del lugar necesario para establecer la estación de trabajo teniendo en cuenta el número de equipos de cómputo a utilizar y el tamaño de los equipos requeridos, de acuerdo con las funciones asignadas al trabajador o servidor público.

PARÁGRAFO 1o. La presente política debe ser adoptada por todas las entidades públicas, igualmente por aquellos empleadores del sector privado que no hubiesen adicionado su Reglamento Interno del Trabajo en lo referente al adecuado uso de equipos, programas y manejo de la información.

PARÁGRAFO 2o. Ninguna de las disposiciones contenidas en la Política Interna de Trabajo desmejorará las condiciones y derechos laborales de los trabajadores que se señalen en su contrato de trabajo, acuerdo o convención colectiva de trabajo. Ante la existencia de contradicción entre alguno de estos y la Política Interna de Teletrabajo, siempre primará la más favorable para el trabajador conforme el principio constitucional de favorabilidad.

Notas de Vigencia

- Artículo adicionado por el artículo 2 del Decreto 1227 de 2022, 'por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9, y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo', publicado en el Diario Oficial No. 52.099 de 18 de julio de 2022.

Concordancias

Ley 2297 de 2023

Ley 2191 de 2022

Resolución SENA 1568 de 2022

ARTÍCULO 2.2.1.5.19. EQUIPOS Y HERRAMIENTAS DE TRABAJO. <Artículo adicionado por el artículo 2 del Decreto 1227 de 2022. El nuevo texto es el siguiente:> 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. En todo caso, el teletrabajador asumirá la obligación del cuidado y uso correcto de las herramientas, siendo responsable único del uso indebido de los mismos.

Las partes podrán acordar que el trabajador o servidor ponga a disposición del empleador, sus propios equipos y herramientas de trabajo, caso en el cual, el teletrabajador se obliga a mantener en buenas condiciones funcionales para atender los requerimientos propios del servicio. El

empleador no podrá solicitar de manera sobreviniente equipos diferentes a los acordados.

Si por causas imputables al empleador o a las empresas de servicios públicos domiciliarios, se interrumpe la posibilidad de adelantar el teletrabajo, el trabajador o servidor, deberá reportar este hecho a su empleador y no podrá ser objeto de sanciones.

Notas de Vigencia

- Artículo adicionado por el artículo 2 del Decreto 1227 de 2022, 'por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9, y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo', publicado en el Diario Oficial No. 52.099 de 18 de julio de 2022.

ARTÍCULO 2.2.1.5.20. AUXILIO COMPENSATORIO DE COSTOS DE SERVICIOS PÚBLICOS Y ACUERDO SOBRE EXONERACIÓN DE PAGO DE SERVICIOS PÚBLICOS AL EMPLEADOR O ENTIDAD PÚBLICA. <Artículo adicionado por el artículo 2 del Decreto 1227 de 2022. El nuevo texto es el siguiente:> 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.

Para la efectiva implementación del teletrabajo tanto en el sector público como en el sector privado, el trabajador o el servidor público, podrá asumir en su totalidad el costo de los servicios de internet y energía, si así se acordara entre las partes.

Notas de Vigencia

- Artículo adicionado por el artículo 2 del Decreto 1227 de 2022, 'por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9, y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo', publicado en el Diario Oficial No. 52.099 de 18 de julio de 2022.

ARTÍCULO 2.2.1.5.21. COMPENSACIÓN POR EL USO DE HERRAMIENTAS DE TRABAJO DE PROPIEDAD DEL TELETRABAJADOR. <Artículo adicionado por el artículo 2 del Decreto 1227 de 2022. El nuevo texto es el siguiente:> El empleador y el trabajador podrán, de mutuo acuerdo, pactar el valor mensual de compensación por el uso de herramientas de trabajo de propiedad del trabajador o servidor.

Notas de Vigencia

- Artículo adicionado por el artículo 2 del Decreto 1227 de 2022, 'por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9, y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo', publicado en el Diario Oficial No. 52.099 de 18 de julio de 2022.

ARTÍCULO 2.2.1.5.22. DESARROLLO DEL TELETRABAJO SUPLEMENTARIO A TRAVÉS DE MODELOS HÍBRIDOS DE TRABAJO. <Artículo adicionado por el artículo 2 del Decreto 1227 de 2022. El nuevo texto es el siguiente:> 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 su casa 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 necesidades organizacionales del empleador o entidad pública.

Notas de Vigencia

- Artículo adicionado por el artículo 2 del Decreto 1227 de 2022, 'por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9, y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo', publicado en el Diario Oficial No. 52.099 de 18 de julio de 2022.

Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.
Normograma del Sena
ISSN Pendiente
Última actualización: 20 de abril de 2024 - (Diario Oficial No. 52.716 - 3 de abril de 2024)

logo