

Teletrabajo, Trabajo Remoto y Trabajo en Casa



El empleo
es de todos

Mintrabajo

- 1. Disposiciones generales del Código Sustantivo del Trabajo**
- 2. Conceptos generales**
 - 2.1 Teletrabajo.**
 - 2.2. Trabajo Remoto**
 - 2.3 Trabajo en Casa**
- 3. Similitudes**
- 4. Diferencias**



**El empleo
es de todos**

Mintrabajo



El empleo
es de todos

Mintrabajo

1. CODIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO

DEBERES GENERALES DE LAS PARTES EN LA
RELACIÓN LABORAL- ART 56 – CODIGO
SUSTANTIVO DEL TRABAJO



**PROTECCIÓN
Y SEGURIDAD**



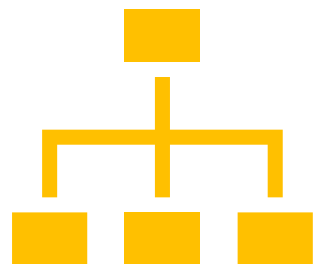
**OBEDIENCIA
Y FIDELIDAD**



1. CODIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO

ARTÍCULO 22. DEFINICION.

1. Contrato de trabajo es aquel por el cual una **persona natural** se obliga a prestar un **servicio** personal a otra persona, natural o jurídica, bajo **la continuada dependencia o subordinación** de la segunda y **mediante remuneración**.





1. CODIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO

ARTÍCULO 23. ELEMENTOS ESENCIALES:

1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:

a) La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;

b) La **continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y**

c) Un salario como retribución del servicio.

2. Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.

ARTÍCULO 24. Presunción. Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo.



El empleo
es de todos

Mintrabajo

CODIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO

ARTÍCULO 57. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR.

Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, **los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.**





El empleo
es de todos

Mintrabajo

2.1 TELETRABAJO

MARCO NORMATIVO

CODIGO SUSTANTIVO DEL
TRABAJO

LEY 1221 DE 2008

DECRETO 884 DE 2012

DECRETO 1227 DE 2022

RESOLUCIÓN 3192 DE

2022





El empleo
es de todos

Mintrabajo

1. TELETRABAJO

PAGINA WEB

<https://teletrabajo.gov.co/622/w3-channel.html>

The screenshot shows the website interface for Teletrabajo. At the top, there is a navigation bar with the text "GOV.CO" and "El futuro digital es de todos MinTIC". Below this, there are menu items: "¿QUÉ ES?", "LEGISLACIÓN", "ASESORÍA", "HERRAMIENTAS", "OFERTA LABORAL", and "SALA DE PRENSA". A search bar is also present. The main content area features a large image of a man in a pink shirt smiling while working on a laptop. Overlaid on this image is the text "OBTÉN TU INSIGNIA!" in red. To the right of the man is a circular logo with the text "Buenas Prácticas en Teletrabajo" and a checkmark icon. The background of the main content area is light blue with decorative elements like a Wi-Fi symbol and a plus sign.

DEFINICIÓN

TELETRABAJO:

LEY 1221 DE 2008

ART. 2

Teletrabajo. Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

DECRETO 884 DE 2012

ART. 2

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.



El empleo
es de todos

Mintrabajo

NO LIMITADO AL
TIEMPO DE
EJECUCIÓN DEL
TRABAJO EN UN
LUGAR
DETERMINADO



El empleo
es de todos

Mintrabajo

FORMAS DE TELETRABAJADORES

"Autónomos"



son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional. puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones

Móviles



son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles

Suplementarios



son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina

(art. 10 decreto 884 permite a estos últimos dos la posibilidad de cobrar el auxilio de transporte al empleador)





Requisitos

- Contrato de trabajo
- ~~NO requiere modificación al reglamento interno de trabajo.~~ Artículo 2.2.1.5.5. Dec 1072 de 2015 modificado dec 1227 de 2022.

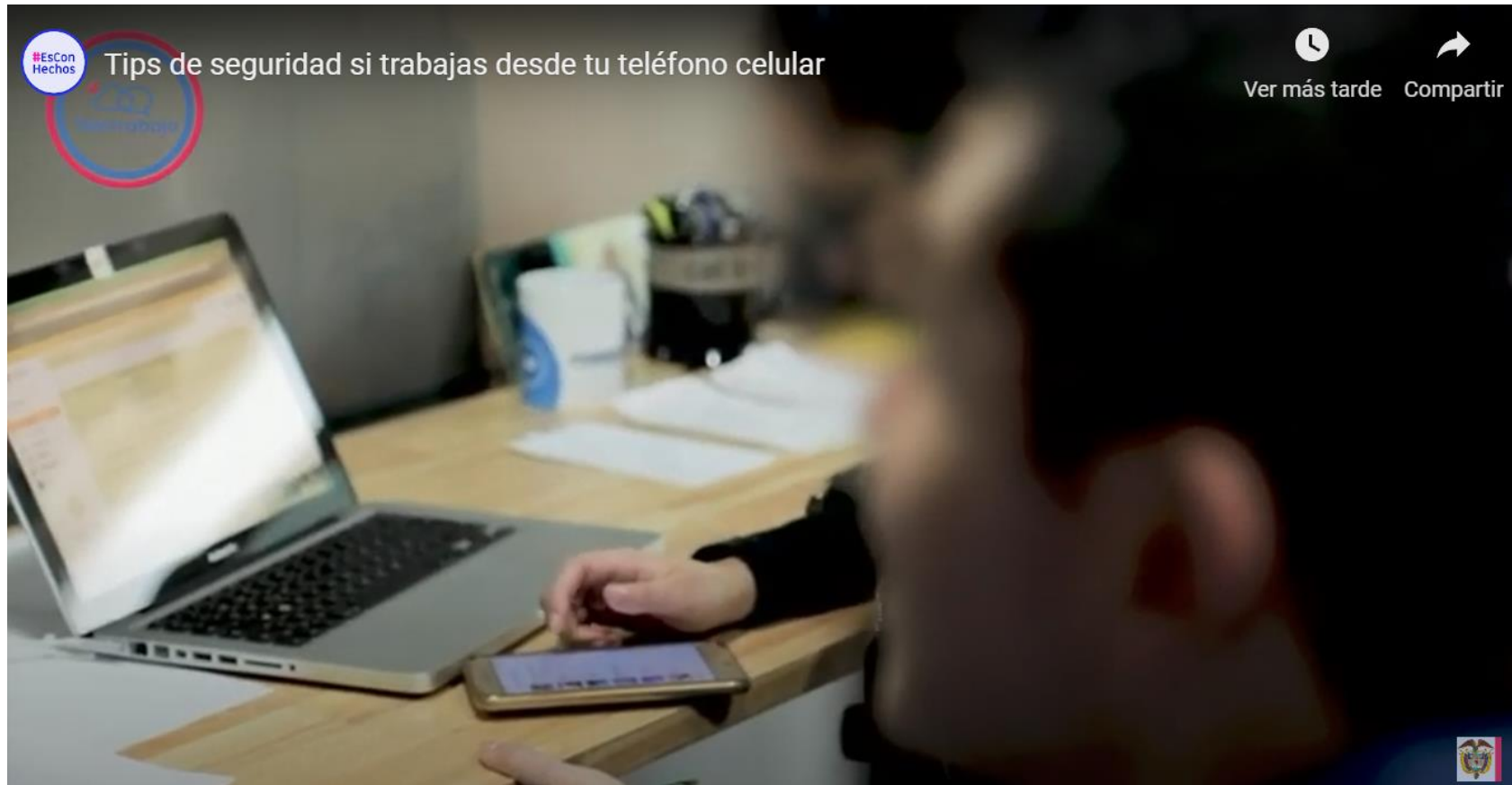


Requisitos

- **Contrato de trabajo:**
 - ✓ 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.
 - ✓ Restricciones y las responsabilidades que pueda acarrear su incumplimiento



Requisitos: Ambiente



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Contrato o vinculación de teletrabajo.

- 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.
 - 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.
- (Artículo MODIFICADO por el Art. [1](#) del decreto 1227 de 2022)



1) Contrato escrito ART 39 CST.

2) Objeto contractual, y cargo a desempeñar: definir que ejecutara las labores usando las tecnologías de la información, especificar cuáles equipo: de cómputo, plan de datos, celular.

3) **Determina el lugar de ejecución del contrato: definir si DE ACUERDO A LA ART 2 L.1221 DE 2008 . es autónomo, móvil o suplementario** (en este caso determinar los días en que cumplirá sus funciones en el lugar determinado y cuantos días y cuales en la oficina.

4) Definir la jornada laboral. (art 161 CST)



5) Definir en obligaciones especiales del trabajador, tanto en el contrato, anexo o reglamento interno de trabajo lo siguiente:

-obligaciones de cuidado, aseo y mantener en buen funcionamiento los elementos tecnológicos de trabajo.

- delimitar un lugar fijo y condiciones de seguridad física e informática de los hardware y dispositivos cuando el trabajador termina su jornada de trabajo.

Imponerle la prohibición expresa de no ser usados estos medios de trabajo por parte de familiares del trabajador y terceros ajenos a la empresa.

- Obligación de devolver en perfecto estado los equipos de cómputo y comunicación al empleador.

- Obligación de instalar y mantener operativo los elementos de trabajo.

- Deber de instalar, actualizar los antivirus y consultar con el empleador para acordar con este la instalación de software adicionales, a fin de evitar malwares y software maliciosos.

- Obligación de mantener la privacidad y confidencialidad del secreto empresarial del empleador y propiedad intelectual.

6) Cláusula de reserva de la información.

ANEXO: ACTA DE ENTREGA DE ELEMENTOS DE TRABAJO – MODELO, SERIAL ETC.

ACTA DE ENTREGA DE SOFTWARE INSTALADOS NUMEROS DE LICENCIA



El empleo
es de todos

Mintrabajo

1) Contrato escrito ART 39 CST.

2) Objeto contractual, y cargo a desempeñar: definir que ejecutara las labores usando las tecnologías de la información, especificar cuáles equipo: de cómputo, plan de datos, celular.

3) **Determina el lugar de ejecución del contrato: definir si DE ACUERDO A LA ART 2 L.1221 DE 2008 . es autónomo, móvil o suplementario** (en este caso determinar los días en que cumplirá sus funciones en el lugar determinado y cuantos días y cuales en la oficina.

4) Definir la jornada laboral. (art 161 CST)



5) Definir en obligaciones especiales del trabajador, tanto en el contrato, anexo o reglamento interno de trabajo lo siguiente:

-obligaciones de cuidado, aseo y mantener en buen funcionamiento los elementos tecnológicos de trabajo.

- delimitar un lugar fijo y condiciones de seguridad física e informática de los hardware y dispositivos cuando el trabajador termina su jornada de trabajo.

Imponerle la prohibición expresa de no ser usados estos medios de trabajo por parte de familiares del trabajador y terceros ajenos a la empresa.

- Obligación de devolver en perfecto estado los equipos de cómputo y comunicación al empleador.

- Obligación de instalar y mantener operativo los elementos de trabajo.

- Deber de instalar, actualizar los antivirus y consultar con el empleador para acordar con este la instalación de software adicionales, a fin de evitar malwares y software maliciosos.

- Obligación de mantener la privacidad y confidencialidad del secreto empresarial del empleador y propiedad intelectual.

6) Cláusula de reserva de la información.

ANEXO: ACTA DE ENTREGA DE ELEMENTOS DE TRABAJO – MODELO, SERIAL ETC.

ACTA DE ENTREGA DE SOFTWARE INSTALADOS NUMEROS DE LICENCIA



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Tener en cuenta sobre la Ley 1221 de 2008 y adicional:

- *La modalidad de teletrabajo a ejecutar y la jornada semanal aplicable.*
- *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.*
- *Las medidas de seguridad digital que debe conocer y cumplir el teletrabajador.*
- *La descripción de los requisitos mínimos del puesto de trabajo para el desarrollo de la labor contratada, en aspectos ergonómicos y tecnológicos.»*



Flexibilidad y Desconexión laboral

Artículo 2.2.1.5.11. Decreto 1072 de 2015 **Flexibilidad del Teletrabajo**. *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*



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Otra garantías ART-6 LEY 1221 DE 2008



El empleo
es de todos

Mintrabajo

7. Los empleadores deberán proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía, desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones.

Los elementos y medios suministrados no podrán ser usados por persona distinta al teletrabajador, quien al final del contrato deberá restituir los objetos entregados para la ejecución del mismo, en buen estado, salvo el deterioro natural.

8. Si el teletrabajador no recibe los paquetes de información para que realice sus labores, o los programas para desempeñar su función, o no son arreglados a pesar de haberlo advertido no podrá dejar de reconocérsele el salario que tiene derecho.

Cuando el lugar de trabajo sea suministrado por el empleador y no puede realizar la prestación debido a un corte en las líneas telefónicas o en el flujo eléctrico su labor debe ser retribuida.

El trabajador que se desempeñe en la modalidad de **móvil**, no puede alegar estos imprevistos





9. El empleador, debe contemplar el puesto de trabajo del teletrabajador dentro de los planes y programas de salud ocupacional, así mismo debe contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando.

DECRETO 884 DE 2012

DEBER GENERAL DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD ART 56

ARTÍCULO 8°. Obligaciones de las partes en seguridad y previsión de riesgos profesionales. Las obligaciones del empleador y del teletrabajador en seguridad y previsión de riesgos profesionales 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.

ARTÍCULO 9°. Obligaciones de las Administradoras de Riesgos Profesionales, ARP. Las Administradoras de Riesgos Profesionales –ARP–, 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.

ARTÍCULO 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. **(LOS SUPLEMENTARIOS TENDRIAN DERECHO AL AUXILIO DE TRANSPORTE, DEPENDIENDO TAMBIEN DE LO PERCIBIDO)**

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 y de la Seguridad Social o en el Decreto-Ley 1042 de 1978, para los servidores públicos, el pago de horas extras, dominicales y festivos se le dará el mismo tratamiento de cualquier otro empleado.





Cambios importantes que llgan con el decreto 1227 de 2022

- - No requiere visita previa, cuando se lleve a cabo puede ser realizada por el empleador (virtual o presencial).
- Cumplimiento de la jornada laboral semanal de manera flexible



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Cambios importantes que llegan con el decreto 1227 de 2022

- - **Pueden** usarse equipos del trabajador con mutuo acuerdo, incluyendo la compensación.
- Política de teletrabajo virtual.
- No exigencia de sistemas de información para aprobación.
- ARL Realizar los ajustes tecnológicos a sus plataformas para el reporte de accidentes de trabajo y enfermedades laborales,

2.2. Trabajo Remoto

MARCO LEGAL

CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

LEY 2121 DEL 3 DE AGOSTO DE 2021



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Trabajo Remoto

Trabajadores nacionales
contratados por empresas
públicas, privadas, nacionales
y/o **extranjeras.**

remoto



El empleo
es de todos

Mintrabajo

NO ES REQUISITO
INDISPENSABLE

Se **PODRA** Consentimiento y aceptación art 3. lit. b

Firma electrónica

Decreto 526 de 2021

“obtenida por métodos tales como códigos, contraseñas, datos biométricos, o claves criptográficas privadas, que permiten identificar a una persona, en relación con un mensaje de datos, siempre y cuando el mismo sea confiable y apropiado respecto de los fines para los que se utiliza la firma”

NO ES FIRMA ESCANEADA



The screenshot shows a digital signature interface with two main sections:

- Firma desde tu movil:** This section contains the text "Escanea este código QR" above a QR code. Below the QR code, it says "Escanea este código con la cámara de tu móvil o con una aplicación de QR de tu dispositivo" and includes a link "[¿Necesitas ayuda?](#)".
- Deja aquí tu firma:** This section features a large white box with a faint, stylized signature inside. Below the box are two buttons: "Borrar" (white) and "Aceptar" (blue).



El empleo
es de todos

Mintrabajo

DEFINICIÓN LEGAL

ART. 3 LEY 2121 DE 2021



“Es una forma de **ejecución** del contrato de trabajo en la cual toda la relación laboral, desde su inicio hasta su terminación, se debe realizar de manera remota mediante la utilización de **tecnologías de la información y las telecomunicaciones** u otro medio o mecanismo, donde el empleador y trabajador, **no interactúan físicamente a lo largo de la vinculación contractual**. En todo caso, esta forma de ejecución no comparte los elementos constitutivos y regulados para el teletrabajo y/o trabajo en casa y las normas que lo modifiquen.”

NO ES UN CONTRATO, ES UNA FORMA DE EJECUCIÓN
DONDE NO HAY INTERACCIÓN FÍSICA

Diferencia con el teletrabajo donde las TIC se
USAN PARA TENER CONTACTO. AQUÍ NO HAY
CONTACTO



El empleo
es de todos

Mintrabajo

NO DEBE HABER UN LUGAR FISICO DETERMINADO

ART. 4 LEY 2121 DE 2021

Se acuerda el lugar con el empleador previo visto bueno de la ARL (ADMINISTRADORA DE RIESGOS LABORALES)

“c. Esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo remota no requiere un lugar físico determinado para la prestación de los servicios. El trabajador podrá prestar sus servicios desde el lugar que considere adecuado, de común acuerdo con el empleador, previo visto bueno de la Administradora de Riesgos Laborales presente en el contrato. No obstante, en todo momento deberá contar con una conexión y cobertura a internet e informar al empleador sobre el lugar desde el cual realizará su labor y este deberá aprobar el lugar escogido para garantizar el cumplimiento de los requerimientos mínimos de seguridad y salud en el trabajo, atendiendo las recomendaciones de la Administradora de Riesgos Laborales, propiciando el autocuidado como medida preventiva.”



El empleo
es de todos

Mintrabajo

AFILIACIÓN ARL REMOTA

ART. 18 Y 20 LEY 2121

- AFILIACIÓN A LA ARL
- REMOTA
- FORMATO DE CONDICIONES LABORALES

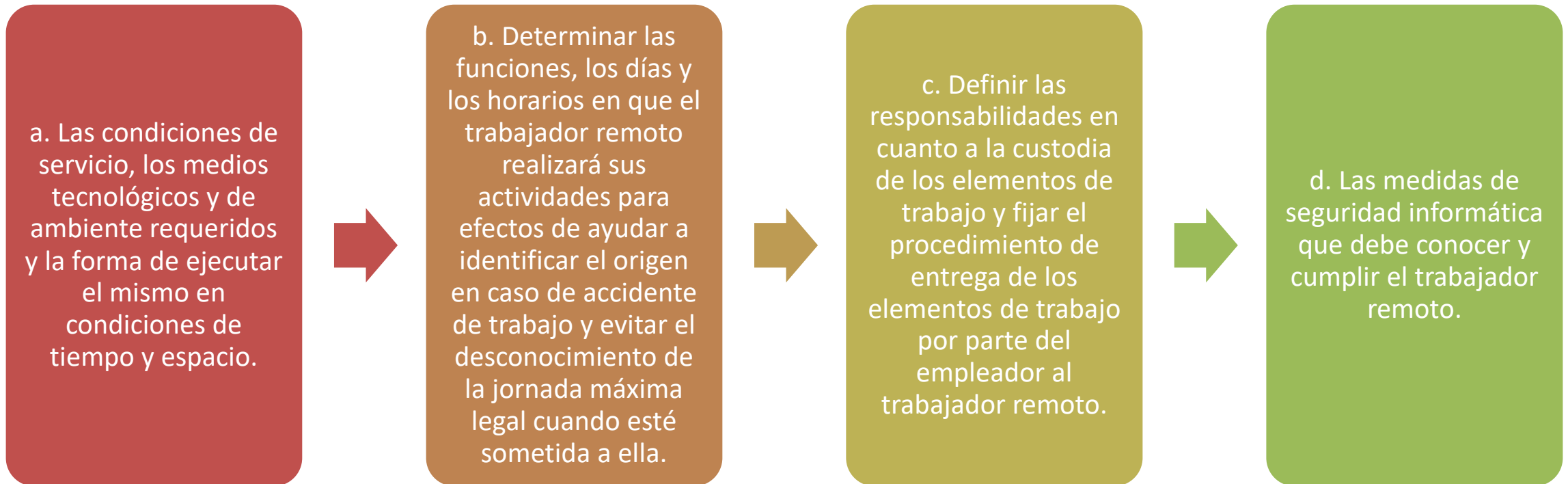


El empleo
es de todos

Mintrabajo

HERRAMIENTAS Y EQUIPOS DE TRABAJO

Art 10: A cargo del empleador, se debe establecer en el contrato:



PARÁGRAFO 3. Si el trabajador remoto no llegare a recibir la información necesaria para realizar sus labores o no se le facilitaran o suministraran las herramientas, programas, software o demás elementos necesarios para el desempeño de sus funciones u obligaciones, o se presenten fallas previamente advertidas por el trabajador remoto, el empleador **no podrá dejar de reconocer el pago del salario y demás prestaciones a que el trabajador tiene derecho.**



Citación excepcional del trabajador a las instalaciones del empleador.

Art 16

1. Verificación de los estándares y requisitos que deben cumplir las herramientas y los equipos de trabajo para la realización de la labor previstos anteriormente por el empleador.



2. Cuando para la ejecución de las labores del trabajador remoto, se deban instalar o actualizar manualmente en los equipos de trabajo algún tipo de software, programa, aplicación o plataforma



3. Cuando el trabajador presente reiteradamente el incumplimiento de sus labores y eventualmente sea citado para proceso de descargos laborales, así como las demás citaciones que sean requeridas por el empleador para adelantar el proceso sancionatorio o disciplinario para la aplicación de lo contemplado en los artículos 111 y 112 del Código Sustantivo del Trabajo.

RESPECTO AL DEBIDO PROCESO ART 29 CN Y SENTENCIA C-593 DE 2014



HORARIOS DE TRABAJO

FLEXIBILIDAD

ART 25 L 2121

Acorde con el CST art 161. Todo lo que exceda la jornada máxima genera pago de horas extras, recargos nocturnos, dominicales



ART 17

Permite su control mediante tecnologías de la información software



el derecho a la desconexión laboral, entendida como la garantía que todo trabajador y empleador, de no tener contacto con herramientas, bien sea tecnológicas o no, relacionadas con su ámbito laboral, después de culminada la jornada ordinaria de trabajo o durante de ella, en el tiempo que se haya conciliado para la vida personal y familiar.



ART 25: TAREAS DE CUIDADO
TRABAJADORES CON MENORES DE 14 AÑOS Y ADULTOS MAYORES PODRAN INTERRUPLIR SUS LABORES CON AUTORIZACIÓN DEL EMPLEADOR PARA ATENDER A ESTAS PERSONAS



El empleo es de todos

Mintrabajo

Decreto 555 de 2022 Reglamenta algunos trabajo remoto

- *Las circunstancias **excepcionales** en que se podrá requerir al trabajador para que concurra al centro de trabajo, de acuerdo con lo señalado en el artículo [16](#) de la Ley 2121 de 2021. Dentro de estas, podrán incluirse la ejecución de actividades **recreativas, culturales y de bienestar** a las que el trabajador deba asistir al centro de trabajo o al sitio recreativo que el empleador disponga.*
- *Horarios para el cuidado de menores de 14 años o familiares mayores o con discapacidad.*
- *Horarios flexibles con desconexión laboral*



2.3. TRABAJO EN CASA

MARCO LEGAL

**CODIGO SUSTANTIVO
DEL TRABAJO**

CIRCULAR 21 2020

**LEY 2088 DEL 12 DE
MAYO DE 2021**



El empleo
es de todos

Mintrabajo



Sentencia Corte Constitucional. C- 242 de 2020

Esencia del Trabajo es Presencial: Sentencia C- 242 de 2020 Revisión de constitucionalidad del Decreto Legislativo 491 de 2020, “por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica” Honorable Magistrados Ponentes: LUIS GUILLERMO GUERRERO PÉREZ y CRISTINA PARDO SCHLESINGER menciona: “La virtualidad, por ser excepcional y derivada de situaciones de emergencia y sobre todo de anormalidad por causas y consecuencias imprevisibles e irresistibles, debe ser carácter temporal y excepcional”

Forma de relación laboral. Así las cosas, para este Tribunal es claro que no puede confundirse la modalidad de teletrabajo y la autorización de trabajo en casa, puesto que la primera se trata de una **forma de relación laboral con unas obligaciones especiales para las partes contempladas en la Ley 1221 de 2008**, en cambio, la segunda es meramente una **habilitación al empleado para que desempeñe transitoriamente** sus funciones por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato respectivo.



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Ley 2088 de 2021

DEFINICIÓN DEL TRABAJO EN CASA

ARTÍCULO 2. Definición de Trabajo en Casa. Se entiende como trabajo en casa la habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar **transitoriamente** sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, **sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral**, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando **se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.**



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Ley 2088 de 2021

Circunstancias ocasionales excepcionales o especiales

- **ARTÍCULO 2.2.1.6.7.3. Circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales.** Para efectos de la presente Sección, se entenderá por circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, 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.

TRANSITORIO - TEMPORAL

CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES

EJERCER FUNCIONES EN CASA

NO MODIFICA RELACIÓN O CONTRATO
LABORAL – HORARIO IGUAL

NO SE LIMITA A LABORES A REALIZARSE
CON TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN,
SIMPLEMENTE AQUELLAS QUE NO
REQUIERAN PRESENCIA FÍSICA DEL
TRABAJADOR EN EL LUGAR HABITUAL DE
TRABAJO.



El empleo
es de todos

Mintrabajo





El empleo
es de todos

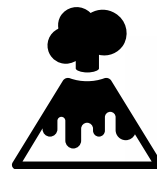
Mintrabajo

Ley 2088 de 2021

DURACIÓN DEL TRABAJO EN CASA

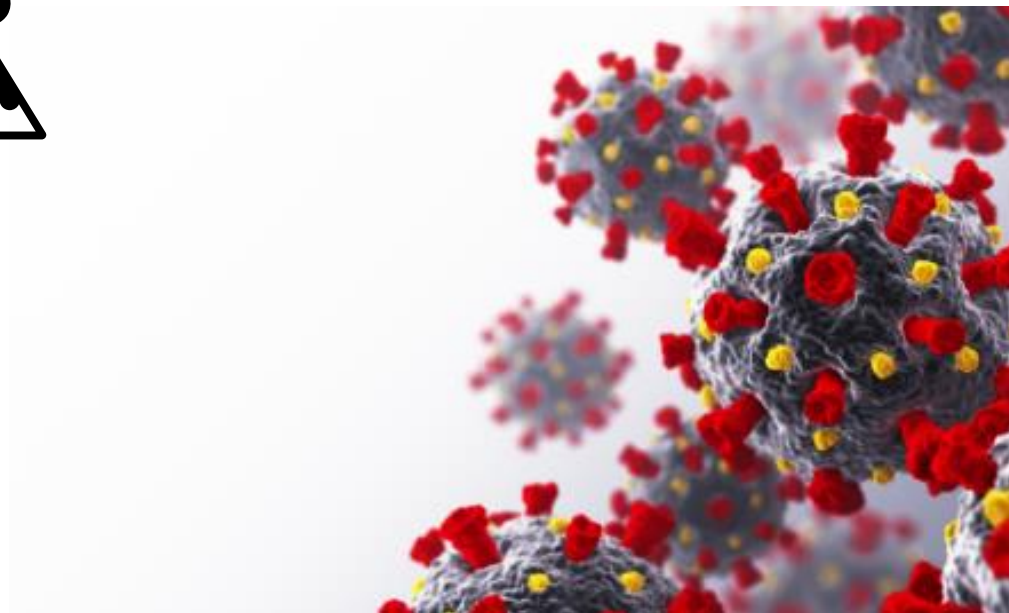
ARTÍCULO 7.

TRES MESES PRORROGABLES POR UN TÉRMINO IGUAL.



O

HASTA TANTO SUBSISTAN LAS CIRCUNSTANCIAS QUE DIERON ORIGEN A LA SITUACIÓN EXCEPCIONAL OCASIONAL O ESPECIAL QUE IMPIDA LA PRESENCIA FÍSICA DEL TRABAJADOR EN LA EMPRESA.





El empleo
es de todos

Mintrabajo

Ley 2088 de 2021

ELEMENTOS DE TRABAJO ART. 8

Se pueden emplear los propios equipos y herramientas del trabajador, **SIEMPRE Y CUANDO HAYA ACUERDO CON EL EMPLEADOR.**

Si no hay acuerdo el responsable del suministro las herramientas y equipos será **el empleador.**





El empleo
es de todos

Mintrabajo

Ley 20888 de 2021

PROCEDIMIENTO IMPLEMENTACIÓN ART 9

HABILITACIÓN EN COMPETENCIAS
DIGITALES (ART. 13)

AVISO POR ESCRITO INDICANDO LA
DURACIÓN DEL TRABAJO EN CASA.



COMPETENCIAS DIGITALES

"un espectro de competencias que facilitan el uso de los dispositivos digitales, las aplicaciones de la comunicación y las **redes** para acceder a la información y llevar a cabo una mejor gestión de estas. Estas competencias permiten crear e intercambiar contenidos digitales, comunicar y colaborar, así como dar solución a los problemas con miras a alcanzar un desarrollo eficaz y creativo en la vida el trabajo y las actividades sociales en general" (Subrayas agregadas), (UNESCO, 2018).



El empleo
es de todos

Mintrabajo



United Nations
Educational, Scientific and
Cultural Organization

HABILIDADES BLANDAS.



Ley 2088 de 2021 RESPONSABILIDAD ARL ART 11

empleador debe informar lugar de trabajo en casa.

aseguradoras de riesgos laborales deben promover programas que **garanticen** condiciones de salud física y mental, así como la seguridad y salud en el trabajo





El empleo
es de todos

Mintrabajo

DECRETO 649 DE 2022 Trabajo en casa

- Circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales.
- Trabajador también podrá solicitarlo (5 días) por escrito y se responderá por escrito digital o físico.
- Informar ARL lugar de trabajo en casa de los trabajadores.
- Definir mecanismos de comunicación con trabajadores





El empleo
es de todos

Mintrabajo

DECRETO 649 DE 2022 Trabajo en casa

- Trabajo en el exterior – avisar a ARL
- Decreto No. 1427 de 2022 (apostillado de incapacidades)
- Alternancia



	3. SIMILITUDES		
	TELETRABAJO	TRABAJO REMOTO	TRABAJO EN CASA
NORMA GENERAL APLICABLE	se aplica de forma general el código sustantivo del trabajo art 23 cst.		
LUGAR DE TRABAJO	no requiere siempre la presencia física, se debe informar por el trabajador (excepto móvil) Puede existir alternancia	no existe contacto entre empleador y trabajador se debe informar por el trabajador	por circunstancias ocasionales, excepcionales el trabajador no presta el servicio en el domicilio del empleador, salvo que sea indispensable se debe informar por el trabajador (excepto móvil)
JORNADAS DE TRABAJO	Máxima legal art 161 CST Excepción de los teletrabajadores móviles	Máxima legal art 161 CST	Máxima legal art 161 CST
OBLIGACIÓN DE SUMINISTRAR HERRAMIENTAS	Suministro por el empleador o mutuo acuerdo.	Suministro por el empleador	Puede ser suministrado por el trabajador siempre y cuando haya acuerdo; en caso contrario, deberá proveerlo el EMPLEADOR.
USO INDISPENSABLE DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN	SI	SI	NO SIEMPRE

4. DIFERENCIAS			
	TELETRABAJO	TRABAJO REMOTO	TRABAJO EN CASA
USO DE LAS TECNOLOGIAS DE LA INFORMACIÓN	sirve para tener contacto con el empleador y ejecutar las funciones.	no existe contacto, siempre se ejecuta desde el principio de manera remota, EL USO DE LAS TECNOLOGIAS SON MAS QUE PARA TENER CONTACTO FÍSICO CON EL EMPLEADOR PARA EJECUTAR EL CONTRATO. Facilita contratación con empresas extranjeras	Es PERMANENTE, sólo se trabaja en casa de forma excepcional (inicio tres meses). No se debe siempre usar las tecnologías de la información para trabajar.
DURACIÓN	PERMANENTE SALVO EL SUPLEMENTARIO	PERMANENTE	EXCEPCIONAL- INICIALMENTE POR 3 MESES PRORROGABLES POR TRES MESES MAS O HASTA QUE SE SUPERE LA SITUACIÓN ESPECIAL.
REGISTRO	Ante Ministerio del Trabajo	No se exige	No se exige.
REQUISITOS CONTRACTUALES	Contrato escrito, ADAPTACIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DECRETO.884 DE 2012	Se podrá dar el consentimiento con LA FIRMA ELECTRONICA. (NO ES OBLIGATORIO SIEMPRE)	No es necesario un contrato escrito, sólo aviso por escrito.
DERECHO A DESCONEXIÓN LABORAL DIGITAL	Jornada semanal con horarios flexibles acordados con el empleador. (solo se pondrá en contacto en los horarios acordados)	no tener contacto con herramientas, bien sea tecnológicas o no, relacionadas con su ámbito laboral, después de culminada la jornada ordinaria de trabajo o durante de ella, en el tiempo que se haya conciliado para la vida personal y familiar.	Desconexión laboral. RESPETO A LA JORNADA LABORAL CIRCULAR 41 DE 2020. Ley 2191 de 2022 CIRCULAR 64 DE 2020 (SALUD MENTAL)



El empleo
es de todos

Mintrabajo



El empleo
es de todos

Mintrabajo



GRACIAS



**El empleo
es de todos**

Mintrabajo

