

Antes

PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN S.S.T.

2022

Después

Enseñanzas y aprendizajes
influyentes por el futuro
de la prevención



El emprendimiento
es de todos

Minhacienda

“LA VIDA DEBE SER
UNA CONTINUA
EDUCACIÓN.”

COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO EN

Actualización Legal en
Seguridad y Salud en el Trabajo

PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN S.S.T.

EXPERTO LÍDER

De la comunidad felicidad por

JESÚS PALOMINO CERVANTES

Abogado.

Especialista en Derecho Laboral y
Seguridad Social



LEYES 2022:

Ley 2191 de Enero 6 de 2022	Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones
-----------------------------	--

DECRETOS 2022:

Decreto 048 de Enero 17 de 2022	Por el cual se modifica el artículo 2.2.6.2.4.13 del decreto 1072 de 2015, único reglamentario del sector trabajo, en lo relacionado con la inclusión de grupos de empresas e instituciones de educación para el trabajo y desarrollo humano en alianzas con unidades vocacionales de aprendizaje en empresa
Decreto 298 de Febrero 28 de 2022	Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID -19, y el mantenimiento del orden público, se decreta el aislamiento selectivo con distanciamiento individual responsable y la reactivación económica segura
Decreto 539 de Abril 8 de 2022	Por el cual se expide el Reglamento de Higiene y Seguridad en las Labores Mineras a Cielo Abierto
Decreto 555 de Abril 9 de 2022	Por el cual se adiciona la Sección 6 al Capítulo 6 del Título 1, Parte 2, Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se reglamenta el artículo 17 de la Ley 2069 de 2020, y la Ley 2121 de 2021 y se regula el trabajo remoto
Decreto 649 de Abril 27 de 2022	Por el cual se adiciona la Sección 7 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionado con la habilitación del trabajo en casa

RESOLUCIONES 2022:

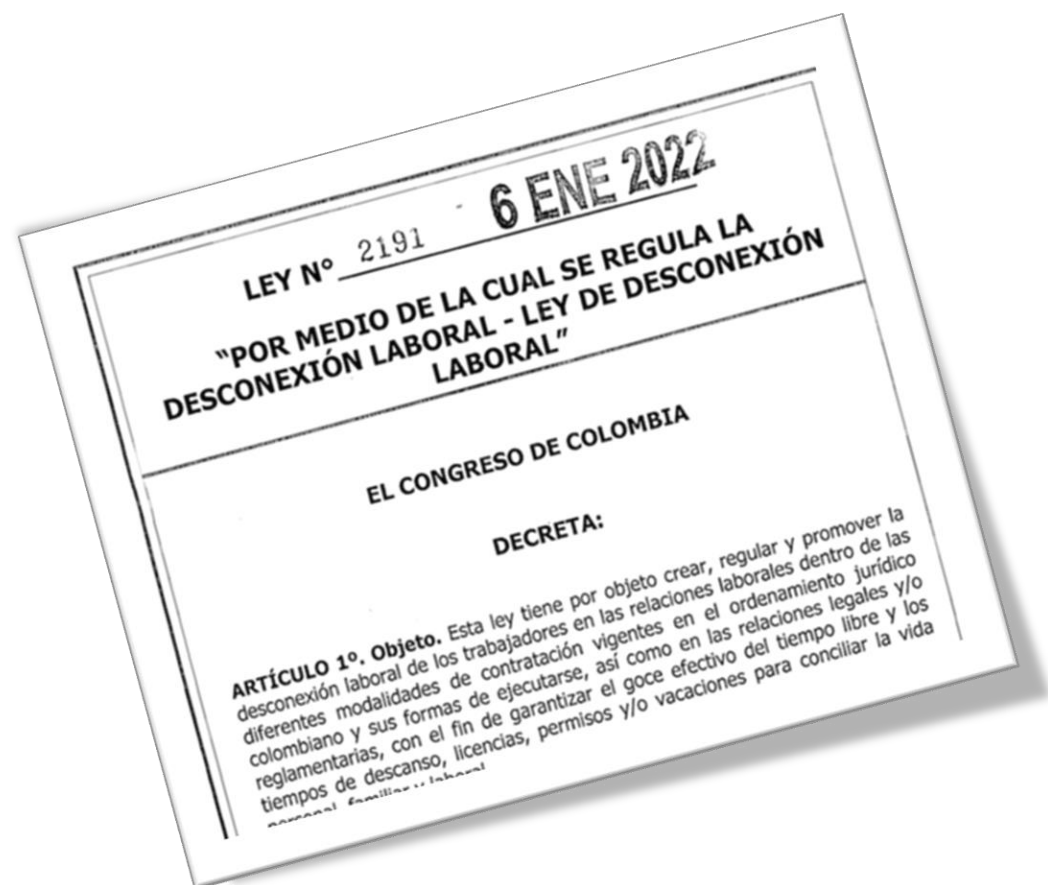
Resolución 111 de Enero 26 de 2022 Ministerio de Salud y Protección Social	Por la cual se adoptan medidas preventivas en el control sanitario para el ingreso al país de VIAJEROS INTERNACIONALES - por vía aérea - pasajeros y carga- y vía marítima a través de cruceros
Resolución 304 de Febrero 23 de 2022 Ministerio de Salud y Protección Social	Por la cual se prorroga la emergencia sanitaria por el coronavirus COVID-19, declarada mediante Resolución 385 de 2020 y prorrogada por las Resoluciones 844, 1462, 2230 de 2020 y 222, 7381 1315 y 1913 de 2021
Resolución 350 de Mayo 1° de 2022 Ministerio de Salud y Protección Social	Por medio de la cual se adopta el protocolo general de bioseguridad para el desarrollo de las actividades económicas, sociales, culturales y del Estado
Resolución 557 de Abril 7 de 2022 Ministerio de Salud y Protección Social	Por la cual se modifica el artículo 4 de la Resolución 5109 de 2005 con relación al rotulado y etiquetado de alimentos

CIRCULARES 2022:

Circular 003 de Enero 12 de 2022 Ministerio del Trabajo	Exigencia de esquema de vacunación COVID-19 a trabajadores de los sectores productivos abiertos al público
Circular 007 de Enero 27 de 2022 Ministerio del Trabajo	Derechos, deberes y garantías laborales de los trabajadores del servicio doméstico.
Circular Conjunta 009 de Enero 31 de 2022 Ministerios de trabajo y Hacienda	Lineamientos para la aplicación del Artículo 55 del Decreto Ley 2106 de 2019 – BEPS colocadores independientes apuestas
Circular 015 de Marzo 11 de 2022 Ministerio del Trabajo	Obligación del empleador de asumir el costo de las evaluaciones medicas ocupacionales y de las pruebas o valoraciones complementarias

Ley 2191 de Enero 6 de 2022

Por la cual se regula la desconexión laboral



Ley 2191 de Enero 6 de 2022

Por la cual se regula la desconexión laboral

ARTÍCULO 1o. OBJETO. Esta ley tiene por objeto crear, regular y promover la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano y sus formas de ejecutarse, así como en las relaciones legales y/o reglamentarias, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral

Ley 2191 de Enero 6 de 2022

Por la cual se regula la desconexión laboral

ARTÍCULO 3. DEFINICION DE DESCONEXION LABORAL. Entiéndase como el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos. Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

Ley 2191 de Enero 6 de 2022

Por la cual se regula la desconexión laboral

ARTÍCULO 4. GARANTIA DEL DERECHO A LA DESCONEXION LABORAL. Los trabajadores o servidores públicos gozarán del derecho a la desconexión laboral, el cual inicia una vez finalizada la jornada laboral. El ejercicio del mismo responderá a la naturaleza del cargo según corresponda al sector privado o público. Asimismo, el empleador deberá garantizar que el trabajador o servidor público pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar.

Parágrafo 1°. Será ineficaz cualquier cláusula o acuerdo que vaya en contra del objeto de esta ley o desmejore las garantías que aquí se establecen.

Parágrafo 2°. La inobservancia del derecho a la desconexión laboral podrá constituir una conducta de acoso laboral, en los términos y de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006. En ningún caso será acoso laboral la conducta que no reúna las características de ser persistente y demostrable.

Ley 2191 de Enero 6 de 2022

Por la cual se regula la desconexión laboral

ARTÍCULO 5. POLITICA DE DESCONEXION LABORAL. Toda persona natural o jurídica de naturaleza pública o privada, tendrá la obligación de contar con una política de desconexión laboral de reglamentación interna, la cual definirá por lo menos:

- a. La forma cómo se garantizará y ejercerá tal derecho; incluyendo lineamientos frente al uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).
- b. Un procedimiento que determine los mecanismos y medios para que los trabajadores o servidores públicos puedan presentar quejas frente a la vulneración del derecho, a nombre propio o de manera anónima.
- c. Un procedimiento interno para el trámite de las quejas que garantice el debido proceso e incluya mecanismos de solución del conflicto y verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta.

Ley 2191 de Enero 6 de 2022

Por la cual se regula la desconexión laboral

ARTÍCULO 6. EXCEPCIONES. No estarán sujetos a lo dispuesto en esta ley:

- a. Los trabajadores y servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo;
- b. Aquellos que por la naturaleza de -la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente, entre ellos la fuerza pública y organismos de socorro;
- c. Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa o institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa o la institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

Decreto 048 de Enero 17 de 2022

Por el cual se modifica el artículo 2.2.6.2.4.13 del decreto 1072 de 2015, único reglamentario del sector trabajo, en lo relacionado con la inclusión de grupos de empresas e instituciones de educación para el trabajo y desarrollo humano en alianzas con unidades vocacionales de aprendizaje en empresa



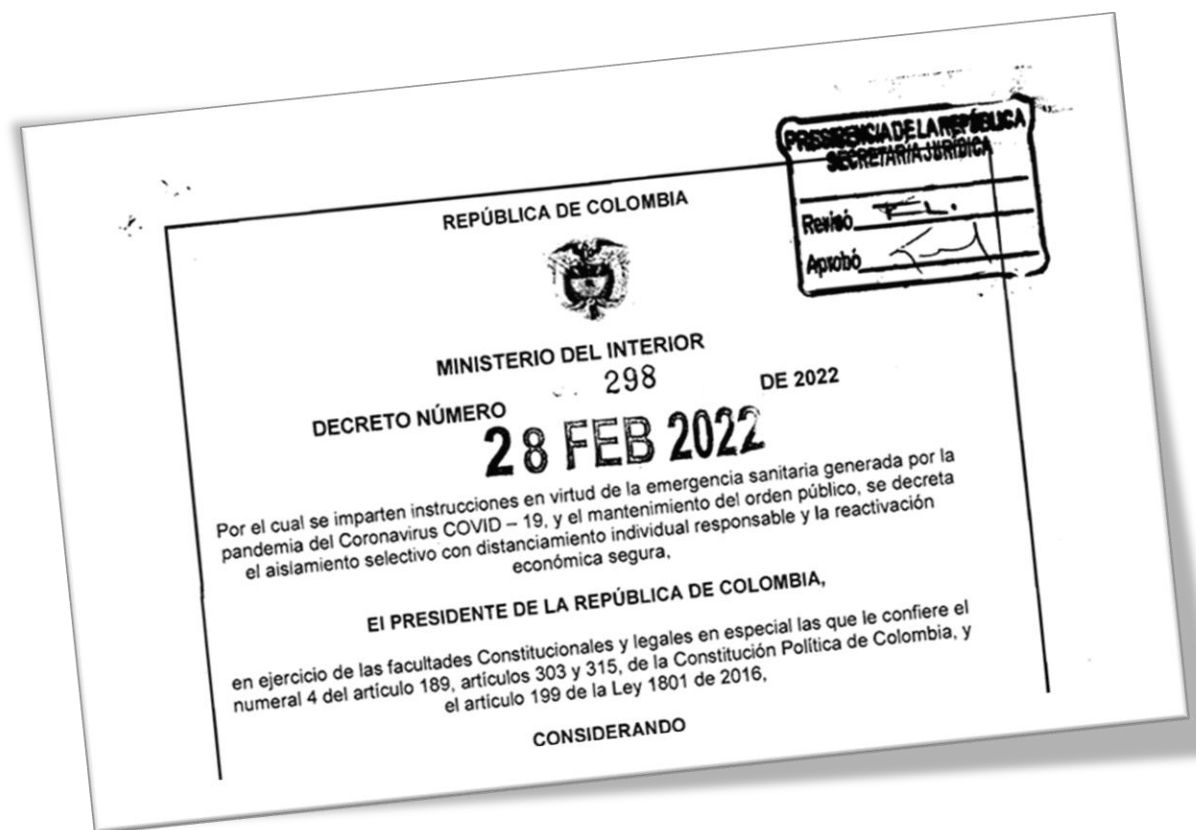
Decreto 048 de Enero 17 de 2022

ARTÍCULO 1. Modificación del artículo 2.2.6.2.4.13 del Decreto 1072 de 2015. Modifíquese el artículo 2.2.6.2.4.13 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 2.2.6.2.4.13. Alianzas. La capacitación impartida a través de las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa - UVAE podrá realizarse en alianza con el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, las Cajas de Compensación Familiar, gremios empresariales legalmente constituidos del sector económico al que pertenezca la UVAE, Instituciones de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano IETDH, o con las Instituciones de Capacitación y Formación Internacional, con acreditación de acuerdo con el tema o sector económico a que se dirige la capacitación en los respectivos países de origen. El convenio o el acuerdo a través el cual se establece la respectiva alianza deberá registrarse en el aplicativo virtual dispuesto por el Ministerio del Trabajo para tal fin.

Decreto 298 de Febrero 28 de 2022

Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID - 19, y el mantenimiento del orden público, se decreta el aislamiento selectivo con distanciamiento individual responsable y la reactivación económica segura



Decreto 298 de Febrero 28 de 2022

Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID -19, y el mantenimiento del orden público, se decreta el aislamiento selectivo con distanciamiento individual responsable y la reactivación económica segura

Artículo 9. Alternativas de Organización Laboral. Durante el tiempo que dure la emergencia sanitaria por causa de la pandemia del Coronavirus COVID-19, las entidades del sector público y privado para el cumplimiento de sus funciones podrán establecer las modalidades como el teletrabajo, trabajo remoto y trabajo en casa u otras similares de acuerdo con sus necesidades.

Artículo 11. Vigencia. El presente Decreto rige a partir de las cero horas (00:00 a.m.) del día 1 de marzo de 2022, hasta las **cero horas (00:00 a.m.) del día 1 de mayo de 2022**, y deroga el Decreto 1614 del 30 de noviembre de 2021.

Decreto 539 de Abril 8 de 2022

Por el cual se expide el Reglamento de Higiene y Seguridad en las Labores Mineras a Cielo Abierto.



Decreto 539 de Abril 8 de 2022

Por el cual se expide el Reglamento de Higiene y Seguridad en las Labores Mineras a Cielo Abierto.

Artículo 1. Objeto. El presente Decreto tiene por objeto, establecer las normas mínimas para la prevención de los riesgos en las labores mineras a cielo abierto, en el territorio nacional; así como adoptar las medidas para la preservación de las condiciones de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

Artículo 2. Ámbito de Aplicación. Están sometidas al cumplimiento del presente reglamento, las siguientes personas naturales y jurídicas que autorizadas por la ley desarrollen labores mineras a cielo abierto, en el Territorio Nacional:

- I. Titular Minero, su operador o subcontratista;
- II. Solicitantes de programas de legalización o de formalización minera siempre y cuando cuenten con autorización legal para su resolución;
- III. Beneficiarios de áreas de reserva especial;
- IV. Beneficiarios de autorizaciones temporales;
- V. Beneficiarios de mecanismos para el trabajo bajo el amparo de un título en la pequeña minería..

Decreto 539 de Abril 8 de 2022

Por el cual se expide el Reglamento de Higiene y Seguridad en las Labores Mineras a Cielo Abierto.

Artículo 5. Personal de Dirección Técnica y Operacional. La autoridad minera responsable de evaluar y aprobar el Programa de Trabajos y Obras (PTO), el Plan de Trabajos e Inversiones (PTI) y demás documentos técnicos establecidos en la ley para las actividades mineras autorizadas, verificará que en el mismo se considere el equipo técnico responsable de adelantar las labores mineras, de tal forma que éstas se desarrollen bajo condiciones seguras.

Parágrafo 1. El responsable de la aplicación y cumplimiento del presente reglamento debe vincular dentro del equipo de trabajo, a un profesional en seguridad y salud en el trabajo o profesional especialista en seguridad y salud en el trabajo, con licencia en salud ocupacional vigente y con formación en riesgos mineros con experiencia específica mínimo de un (1) año.

Parágrafo 2. Si en la jurisdicción donde se realiza la actividad minera no hay disponibilidad de profesionales con formación en una de las áreas de seguridad y salud en el trabajo, estas podrán ser desarrolladas por ingenieros de minas o tecnólogos en minas que tengan como mínimo dos años de experiencia certificada en seguridad minera, expedida por la empresa en la que haya laborado, de acuerdo con lo establecido en el literal c) del artículo 5 de la Resolución 4502 de 2012 o aquella norma que la modifique, complemente o sustituya.

Decreto 539 de Abril 8 de 2022

Por el cual se expide el Reglamento de Higiene y Seguridad en las Labores Mineras a Cielo Abierto.

- PROTOCOLOS PARA LA EJECUCIÓN DE LAS LABORES MINERAS.
- SELECCIÓN DE EQUIPOS Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL.
- CONDICIONES DE ALOJAMIENTO Y SERVICIOS COMPLEMENTARIOS
- TRANSPORTE DE EXPLOSIVOS AL INTERIOR DEL PROYECTO MINERO
- MAQUINARIA Y EQUIPOS
- PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS Y CONTINGENCIAS

Decreto 555 de Abril 9 de 2022

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



Decreto 555 de Abril 9 de 2022

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

Artículo 1. Adición de una sección al Decreto 1072 de 2015. Adiciónese la Sección 6 al Capítulo 6 del Título 1, Parte 2, Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, la cual quedará así:

"SECCIÓN 6 TRABAJO REMOTO

Artículo 2.2.1.6.6.1. Objeto. El objeto de la presente Sección es regular las condiciones aplicables a las relaciones laborales entre empleadores del sector privado y trabajadores remotos; las funciones y obligaciones de las Entidades Administradoras de Riesgos Laborales, y los diferentes actores que participan en la implementación y ejecución del trabajo remoto en el país.

Decreto 555 de Abril 9 de 2022

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

Artículo 2.2.1.6.6.3. Contenido del contrato de trabajo remoto. El contrato de trabajo remoto deberá contener por lo menos las siguientes cláusulas:

1. Las funciones que debe desarrollar el trabajador.
2. Las condiciones de trabajo, esto es, las condiciones físicas del puesto de trabajo en el que se prestará el servicio contratado.
3. La relación de los elementos de trabajo que se entregarán al trabajador remoto para el desarrollo efectivo de sus funciones, dentro de los que se incluyen las herramientas tecnológicas, instrumentos, equipos, conexiones y programas, así como el costo del auxilio que pagará el empleador para compensar el costo de los servicios de energía e internet y/o telefonía utilizados en la prestación del servicio contratado.
4. Las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento para la entrega y su devolución por parte del trabajador remoto.
5. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el trabajador remoto.
6. 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.

Decreto 555 de Abril 9 de 2022

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

Artículo 2.2.1.6.6.3. Obligaciones del empleador. El empleador tiene las siguientes obligaciones respecto del trabajo remoto: :

1. Allegar a la Administradora de Riesgos Laborales la copia del contrato de trabajo del trabajador remoto y diligenciar el formulario adoptado para tal fin y suministrado por la Administradora de Riesgos Laborales.
2. Informar a la Administradora de Riesgos Laborales el lugar elegido para la prestación del servicio, así como cualquier cambio de lugar, indicando la jornada semanal, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la empresa o centro de trabajo. El cambio de lugar de trabajo o domicilio del trabajador remoto debe ser concertado con el empleador.
3. Incluir el trabajo remoto en su metodología para la identificación, evaluación, valoración y control de peligros y riesgos de la empresa, adoptando las acciones necesarias según su Plan de Trabajo anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
4. Dar a conocer a los trabajadores los mecanismos de comunicación para reportar cualquier novedad derivada del desempeño del trabajo remoto e instruir a los trabajadores sobre el reporte de accidentes de trabajo o enfermedad laboral.
5. Suministrar al trabajador remoto equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados en la tarea a realizar y garantizar que los trabajadores reciban formación e información sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.
6. Entregar al trabajador remoto copia del contrato laboral y de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo.

Decreto 555 de Abril 9 de 2022

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

Artículo 2.2.1.6.6.3. Obligaciones del empleador. El empleador tiene las siguientes obligaciones respecto del trabajo remoto: :
(. . .)

7. Verificar de forma virtual las condiciones de higiene y seguridad industrial del lugar donde el trabajador remoto desarrollará las funciones, con la asesoría de la ARL a la que se encuentre afiliado.
8. Realizar las acciones y programas para la protección y respeto de la dignidad humana del trabajador remoto, la igualdad de trato en cuanto al acceso a la información, y el derecho a la intimidad y privacidad del trabajador.
9. 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 trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022.
10. Incluir el puesto de trabajo del trabajador remoto dentro de los planes y programas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.
11. Ordenar la realización de evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso, periódicas, retiro y post incapacidad, para identificar condiciones de salud que puedan verse agravadas o que puedan interferir en la labor o afectar a terceros, debido a situaciones particulares de salud del trabajador remoto, en el marco de lo establecido en la Resolución 2346 de 2007 o la norma que modifique adicione o sustituya.

Decreto 649 de Abril 27 de 2022

Por el cual se adiciona la Sección 7 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionado con la habilitación del trabajo en casa



Decreto 649 de Abril 27 de 2022

Por el cual se adiciona la Sección 7 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionado con la habilitación del trabajo en casa

Artículo 1. Adición de una sección al Decreto 1072 de 2015. Adiciónese la Sección 7 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, la cual quedará de la siguiente manera::

"SECCIÓN 7 TRABAJO EN CASA

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.

Decreto 649 de Abril 27 de 2022

Por el cual se adiciona la Sección 7 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionado con la habilitación del trabajo en casa

Artículo 2.2.1.6.7.4. Solicitud para la habilitación del trabajo en casa. Ante la ocurrencia de circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, la habilitación del trabajo en casa podrá solicitarse por parte del trabajador a su empleador, por escrito, en medio físico o digital, en los términos señalados en las disposiciones contenidas en la presente Sección, así como las señaladas en la Ley 2088 de 2021. En ningún caso, la solicitud de habilitación para trabajo en casa efectuada por el trabajador generará el derecho a optar por ella.

De igual manera, ante la ocurrencia de circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, el empleador podrá optar por la habilitación de trabajo en casa respecto de uno o varios de sus trabajadores, en una o varias dependencias de la empresa.

Parágrafo: La habilitación del trabajo en casa no modifica ni afecta los derechos y garantías establecidos en las normas laborales ni las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.

Decreto 649 de Abril 27 de 2022

Por el cual se adiciona la Sección 7 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionado con la habilitación del trabajo en casa

Artículo 2.2.1.6.7.5. Procedimiento para la habilitación de trabajo en casa. Previo a la implementación del trabajo en casa, todo empleador deberá contar con el siguiente procedimiento:

1. Si la solicitud es presentada por el trabajador, deberá remitirse comunicación por escrito al empleador de forma física o digital, indicando de manera clara la razón que la motiva, para lo cual deberá adjuntar prueba que acredite dicha solicitud.
2. El empleador revisará la procedencia de la causal invocada por el trabajador en un término no mayor a cinco (5) días y dará respuesta positiva o negativa al trabajador por escrito ya sea de forma física o digital.

(. . .)

Decreto 649 de Abril 27 de 2022

Por el cual se adiciona la Sección 7 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionado con la habilitación del trabajo en casa

Artículo 2.2.1.6.7.5. Procedimiento para la habilitación de trabajo en casa. Previo a la implementación del trabajo en casa, todo empleador deberá contar con el siguiente procedimiento:

(. . .)

3. Además de la existencia de circunstancias excepcionales, especiales u ocasionales, dentro de los criterios a tener en cuenta para la habilitación del trabajo en casa están:

3.1. Que la labor pueda ser ejecutada fuera del lugar habitual de trabajo, sin perjuicio de la adecuada prestación personal del servicio contratado.

3.2. Que se cuenten con las herramientas requeridas para la habilitación de trabajo en casa;

3.3. Que la habilitación de trabajo en casa no genere una menor productividad del trabajador.

Parágrafo. En el evento en el que el trabajador requiera modificar la dirección para desarrollar la labor contratada, deberá informar por escrito ya sea en medio físico o digital al empleador para contar con su autorización, quien comunicará de este hecho a la Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliado.

Decreto 649 de Abril 27 de 2022

Por el cual se adiciona la Sección 7 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionado con la habilitación del trabajo en casa

Artículo 2.2.1.6.7.6. Escrito para la habilitación de trabajo en casa. La habilitación de un trabajador para desempeñar la labor contratada desde un sitio diferente al lugar habitual de trabajo deberá hacerse constar por escrito, mediante comunicación enviada al trabajador, de manera física o digital por parte del empleador, y conservar la prueba de ello. Dicha comunicación debe contener por lo menos lo siguiente:

1. La descripción breve de la situación ocasional, excepcional o especial que permite otorgar la habilitación de trabajo en casa.
2. El término de la habilitación del trabajo en casa, el cual deberá cumplir con lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley 2088 de 2021.
3. Las funciones que debe desarrollar el trabajador durante la habilitación de trabajo en casa, sin modificar la naturaleza del contrato laboral y las condiciones pactadas para la ejecución de este.
4. Los medios de comunicación a través de los cuales el empleador y el trabajador podrán informar cualquier novedad.

(. . .)

Decreto 649 de Abril 27 de 2022

Por el cual se adiciona la Sección 7 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionado con la habilitación del trabajo en casa

Artículo 2.2.1.6.7.6. Escrito para la habilitación de trabajo en casa.

(. . .)

5. Los canales de denuncia y queja para presentar inquietudes o reclamos por violación al derecho de desconexión laboral y/o acoso laboral, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022 y en la Ley 1010 de 2006, respectivamente.
6. La dirección desde la cual se ejecutará la labor contratada, la cual debe ser informada por el empleador a la Administradora de Riesgos Laborales, así como cualquier modificación a ella.
7. En caso de que el trabajador disponga de sus propios equipos para desarrollar la labor contratada, debe dejarse constancia del mutuo acuerdo existente para ello.
8. En caso de que los equipos sean suministrados por el empleador, debe señalarse la relación de equipos, herramientas tecnológicas, instrumentos, equipos, conexiones y programas, así como las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento para la entrega y su devolución por parte del trabajador. ..
9. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el trabajador durante la habilitación del trabajo en casa.

GRACIAS

Jesús Palomino Cervantes

E-mail: jesus.palomino@hotmail.com

Cel. 310 - 640 39 28

Ibagué, Colombia

RECUERDA QUE POSITIVA ★ TIENE PARA TI ★



Cursos
Virtuales



Videos



Cartillas



Juegos
Digitales



Artículos



Guías



Documentos
Técnicos



Enlaces de
interés



Audios



Mailings



Presentaciones
Técnicas



Ludo
Prevención