

EL DECRETO 1227 DE 2022 REGLAMENTA LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO

EL 18 DE JULIO DE 2022 EL MINISTERIO DE TRABAJO EMITIÓ EL DECRETO 1227 DE 2022 POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECIERON NUEVAS REGLAS DE CARA AL TELETRABAJO EN SUS DISTINTAS MODALIDADES



¿POR QUÉ ES IMPORTANTE ESTE DECRETO?

Si bien el teletrabajo ha sido una modalidad laboral que ha existido en Colombia hace ya varios años en virtud de la pandemia por el COVID-19 y las medidas de contingencia que se adoptaron, entre ellas el trabajo en casa, distintos empleadores evidenciaron las ventajas del trabajo remoto.

Así las cosas y en virtud del auge de esta modalidad de trabajo, el Ministerio del Trabajo expidió el Decreto 1227 de 2022 en virtud del cual se modifican algunas disposiciones normativas relacionadas con el Teletrabajo y se dictan nuevas medidas.

"En Colombia hay más de 209 mil teletrabajadores y al rededor de 17.253 empresas que implementan el teletrabajo". De acuerdo con el último estudio de percepción y penetración en empresas colombianas del Mintic cuya tendencia registró un incremento del 71% en 2020 por efectos de la pandemia.

¿CUÁLES SON LAS NOVEDADES?

- Se consagraron los requisitos formales que deben incorporarse en el texto de los contratos u otrosíes donde se pacte el teletrabajo.
- Se eliminó la obligación sobre la inclusión de un capítulo de teletrabajo en el reglamento interno de trabajo.
- Se podrá pactar en el contrato de trabajo la facultad de solicitar, en cualquier momento, el retorno a la ejecución de labores presenciales.
- Se estableció la obligación de crear una política interna que tendrá que se publicada de forma virtual. Sin embargo, los empleadores que ya cuentan con el capítulo del Teletrabajo en sus reglamentos internos de trabajo no tendrán la obligación de implementar la política interna.
- El empleador tiene la obligación de proveerle al trabajador las herramientas necesarias para teletrabajar, pero se establece la posibilidad de que el trabajador utilice sus propios equipos previo mutuo acuerdo el cual puede incluir un valor mensual de compensación por dicho uso.
- Se consagra la posibilidad de que, por mutuo acuerdo, se fije una cuota mensual que compense los costos de internet, telefonía y energía o, inclusive se pacte que el trabajador asuma la totalidad del costo de internet y energía.
- Facilita la implementación de un esquema híbrido, mediante un trabajo presencial unos días y otros virtual, aplicando la modalidad suplementaria.
- Los empleadores deben completar un formulario del Ministerio del Trabajo para informar el número de teletrabajadores.
- Se establece la posibilidad de que la inspección por parte de la ARL a los puestos de trabajo pueda ser realizada de forma virtual.