



Decreto 649 de 2022

Los datos publicados tienen propósitos exclusivamente informativos. El Departamento Administrativo de la Función Pública no se hace responsable de la vigencia de la presente norma. Nos encontramos en un proceso permanente de actualización de los contenidos.

DECRETO 649 DE 2022

(Abril 27)

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

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

En uso de sus atribuciones constitucionales y legales, y en particular las conferidas por el numeral 11 del Artículo 189 de la Constitución Política y lo señalado en la Ley 2088 de 2021, y

CONSIDERANDO

Que el Artículo 25 de la Constitución Política de Colombia indica que “el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado y que todas las personas tienen derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.

Que el Ministerio del Trabajo a través de la Circular 021 del 17 de marzo de 2020, con ocasión a la crisis ocasionada por la pandemia por el Covid-19, indicó las medidas para la protección al empleo con ocasión a la fase de contención de la pandemia y la declaración de la emergencia sanitaria, entre otras:

“(…)

Trabajo en Casa: Tratándose de una situación ocasional, temporal y excepcional, es posible que el empleador autorice el trabajo en casa, en cualquier sector de la economía. Esta modalidad ocasional de trabajo es diferente al Teletrabajo, y no exige el lleno de los requisitos establecidos para este. En el numeral 4 del Artículo 6 de Ley 1221 de 2008 define como características del Trabajo en Casa que: “4. Una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual”. Para optar por esta modalidad, debe existir acuerdo entre el empleador y el trabajador.

De esta manera, el trabajo en casa, como situación ocasional, temporal y excepcional, no presenta los requerimientos necesarios para el teletrabajo, y se constituye como una alternativa viable y enmarcada en el ordenamiento legal, para el desarrollo de las actividades laborales en el marco de la actual emergencia sanitaria.

Que mediante Circular 041 del 2 de junio de 2020, el Ministerio del Trabajo impartió lineamientos básicos sobre el trabajo en casa para su correcto desarrollo, dirigidos a trabajadores, empleadores y Administradoras de Riesgos Laborales. Dichos lineamientos se establecieron en cuatro capítulos referentes a la aplicación del Trabajo en Casa en lo que concierne a las relaciones laborales, jornada de trabajo, armonización de la vida laboral con la vida familiar y personal y riesgos laborales.

Que la Corte Constitucional en sentencia C-242 de 2020, cuando declaró la 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” con relación al trabajo en casa indicó lo siguiente:

(...)

6.56. Sobre el particular, el Ministerio del Trabajo ha explicado que la autorización del empleador para que una persona adelante de forma ocasional, temporal y excepcional sus funciones laborales por fuera de las sedes de la empresa o la entidad, ya sea desde su lugar de residencia o cualquier otro similar, se denomina trabajo en casa.

Que la habilitación del trabajo en casa procede no sólo durante la emergencia sanitaria ocasionada por la pandemia declarada por la expansión del coronavirus COVID-19, situación que en todo caso originó esta nueva forma de trabajo como se indicó anteriormente, sino respecto de toda circunstancia excepcional, ocasional o especial que se encuentre asociada al sitio de labor, al entorno social o a circunstancias propias del empleador o del trabajador con el fin de dar continuidad a las actividades propias del trabajo.

Que teniendo en cuenta lo anterior, fue expedida la Ley 2088 del 12 de mayo de 2021 que en su artículo 1 indicó: “La presente Ley tiene por objeto regular la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.”

Que conforme se expuso en la Ley 2088 de 2021, la habilitación del trabajo en casa no implica la modificación de las obligaciones, derechos y garantías laborales de las partes en el marco de una relación laboral.

Que, la Organización Internacional del Trabajo ha señalado que son varias las ventajas que ofrece el trabajo a distancia “(...) mayor facilidad para organizar el tiempo de trabajo, posibilidad de que los mercados de trabajo sean más inclusivos, mejor equilibrio entre la vida profesional y la vida privada y eliminación del tiempo y el estrés de los trayectos entre el domicilio y el trabajo. (...)”, por lo que se ha constituido como una alternativa, que además de aportar seguridad para la vida y la salud del trabajador, también coadyuva a mejorar los niveles de congestión del transporte público y de aglomeración en los lugares físicos de trabajo, a la vez que ha permitido que los trabajadores concilien su vida laboral con su vida personal y familiar, pues aquellos trabajadores que conviven con niños, niñas, adolescentes, familiares y personas adultas mayores y que desempeñan sus funciones en el rol de padres y madres, han podido continuar laborando de manera ininterrumpida, lo cual contribuye con la protección del empleo.

Que este organismo internacional también ha recomendado que para los trabajadores a distancia se establezcan medidas para mitigar los riesgos psicosociales, el respeto al derecho a la desconexión laboral y la coordinación efectiva de la vida personal y familiar con la vida laboral.

Que la Ley 2191 de 2022, reguló la desconexión laboral, definiéndola 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.”

Que mediante Decreto 1662 del 6 de diciembre de 2021, se adicionó el Título 37 a la Parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, y fue reglamentada la Ley 2088 de 2021, respecto de su aplicación a los servidores públicos de los organismos y entidades que conforman las ramas del poder público en sus distintos órdenes, sectores y niveles, órganos de control, órganos autónomos e independientes del Estado.

Que, para garantizar el respeto por los derechos y garantías establecidos en las normas laborales a los trabajadores habilitados para desarrollar trabajo en casa del sector privado, se hace necesario regular las condiciones y circunstancias especiales para la habilitación del trabajo en casa.

Que en cumplimiento de lo previsto en los Artículos 3 y 8 de la Ley 1437 de 2011 y de lo dispuesto en el Artículo 2.1.2.3.1 del Decreto Único Reglamentario del Sector de la Presidencia de la República 1081 de 2015, el proyecto de Decreto fue publicado en la página web del Ministerio del Trabajo.

Que la presente norma se expide con fundamento en la potestad reglamentaria del Presidente de la República, razón por la cual, deberá quedar compilada en el Decreto 1072 de 2015, en los términos que a continuación se señalan.

En mérito de lo expuesto,

DECRETA:

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 2.2.1.6.7.1. Objeto. La presente Sección tiene por objeto reglamentar la habilitación del trabajo en casa para los empleadores y trabajadores del sector privado, así como las condiciones necesarias para el desarrollo de esta habilitación.

ARTÍCULO 2.2.1.6.7.2. Ámbito de aplicación. La presente Sección aplicará a empleadores y trabajadores del sector privado y Administradoras de Riesgos Laborales, en todo el territorio nacional y de manera excepcional, aplicará para la habilitación de trabajo en casa en el extranjero.

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.

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.

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.
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.

ARTÍCULO 2.2.1.6.7.6. Escrito para la habilitación del 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.
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.

ARTÍCULO 2.2.1.6.7.7. Obligaciones del empleador en lo referente al trabajo en casa. Durante la habilitación de trabajo en casa el empleador tendrá las siguientes obligaciones:

1. Previo a la habilitación de trabajo en casa, el empleador deberá comunicar a la Administradora de Riesgos Laborales sobre la habilitación del trabajo en casa, indicando la dirección desde la cual desarrollará la labor contratada, así como cualquier modificación a ella, y el período para el cual se otorgó la habilitación, diligenciando el formulario adoptado para tal fin y suministrado por la Administradora de Riesgos Laborales.
2. Previo a la habilitación de trabajo en casa, el empleador deberá contar con el procedimiento necesario para proteger el derecho a la desconexión laboral.
3. Previo a la habilitación de trabajo en casa, el empleador deberá garantizar el uso adecuado de las tecnologías de la información y las comunicaciones, a través de capacitaciones.
4. Incluir el trabajo en casa 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.
5. Dar a conocer a los trabajadores los mecanismos de comunicación para reportar cualquier novedad derivada de la habilitación de trabajo en casa e instruir a los trabajadores sobre el reporte de accidentes de trabajo o enfermedad laboral.
6. Realizar las acciones y programas para la protección y respeto de la dignidad humana para la habilitación del trabajo en casa, la igualdad de trato en cuanto al acceso a la información, y el derecho a la intimidad y privacidad del trabajador.

ARTÍCULO 2.2.1.6.7.8. Obligaciones del trabajador en casa en lo referente al trabajo en casa. El trabajador habilitado para trabajar en casa se compromete a:

1. Procurar el cuidado integral de su salud, así como suministrarle al empleador información clara, veraz y completa sobre cualquier cambio de

su estado de salud que afecte o pueda afectar su propia capacidad para trabajar.

2. Participar en las actividades de prevención y promoción organizadas por la empresa, el Comité Paritario de Salud Ocupacional, o el Vigía Ocupacional correspondiente.
3. Reportar accidentes de trabajo, incidentes, e incapacidades, y en general cumplir con todas las obligaciones establecidas en el Artículo 22 del Decreto 1295 de 1994 y atender las recomendaciones del empleador y la Administradora de Riesgos Laborales.
4. Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de Seguridad en el Trabajo de la empresa,
5. Utilizar los elementos de protección personal y participar en los programas y actividades de promoción y prevención.
6. Atender las instrucciones respecto de seguridad informática, efectuadas por el empleador.
7. Suministrar al empleador de manera previa, con no menos de cinco (5) días de antelación, los cambios de domicilio que tenga contemplados hacer, de manera expresa, clara, veraz y completa. Así mismo, proporcionar la nueva dirección de su domicilio y mantener el sitio acordado para ejecutar la labor contratada.

ARTÍCULO 2.2.1.6.7.9. Obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales en el trabajo en Casa. Para la habilitación de trabajo en casa las Administradora de Riesgos Laborales tienen las siguientes obligaciones:

1. Instruir a los empleadores con una metodología para la identificación, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos para el trabajador que se puedan presentar en el desarrollo del trabajo en casa, teniendo en cuenta el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. Incluir el trabajo en casa dentro de sus actividades de promoción y prevención, y suministrar el soporte a los empleadores sobre la realización de pausas activas y demás actividades requeridas, e instruir al empleador para que de manera virtual las incluya dentro de la jornada laboral. Cuando no sea posible incluir pausas activas o aquellas actividades que sean parte de la promoción y prevención de manera virtual, las ARL deberán adelantar las campañas necesarias para que las actividades sean desarrolladas por el trabajador.
3. Realizar recomendaciones al empleador y al trabajador sobre postura y ubicación de los elementos utilizados para la realización de la labor que desarrollará en el trabajo en casa.
4. Establecer una guía para prevención y actuación en situaciones de riesgo en el trabajo en casa, y suministrarla tanto al trabajador y al empleador
5. Realizar los ajustes tecnológicos y plataformas para que el reporte y aviso de accidentes de trabajo y enfermedades laborales se efectúe de manera virtual, con especial énfasis en trabajo en casa, informando en las plataformas y medios virtuales que tenga la Administradora de Riesgos Laborales.
6. Dar las recomendaciones en seguridad y salud en el trabajo a los trabajadores habilitados para trabajar en casa y empresas, velando por el autocuidado como medida preventiva.
7. Las Administradoras de Riesgos Laborales, empresas o contratantes podrán establecer sistemas, programas y actividades de capacitación, asesoría, asistencia técnica y actividades de prevención y prevención en riesgos laborales de manera virtual y tecnologías de la información.

ARTÍCULO 2.2.1.6.6.10. Compensación por el uso de herramientas de trabajo de propiedad del trabajador. 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.

ARTÍCULO 2.2.1.6.7.11. Alternancia. El empleador podrá determinar que la habilitación de trabajo en casa se desarrolle bajo el modelo de la alternancia, esto es, que el desarrollo de la labor contratada se efectúe unos días de la semana de manera presencial y otros días, a través de la habilitación de trabajo en casa.

En ningún caso la modalidad de alternancia dará lugar a una remuneración adicional.

ARTÍCULO 2.2.1.6.7.12. Trabajo en casa en el exterior. La habilitación para trabajo en casa podrá surtirse para laborar desde el extranjero, para ello el trabajador deberá contar con la autorización expresa del empleador y éste a su vez, deberá cumplir con los requisitos y obligaciones establecidos en la presente Sección, registrando una única dirección y ciudad del país extranjero desde donde 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.

Con ocasión de la habilitación el empleador desplegará las acciones necesarias para que el trabajador que se encuentre en el exterior esté afiliado y amparado por el Sistema de Seguridad Social Integral y pueda gozar de sus beneficios.

ARTÍCULO 2.2.1.6.7.13. Terminación de la habilitación de trabajo en casa. Vencido el término de la habilitación del trabajo en casa, de manera inmediata, el empleador deberá informar al trabajador a través de los medios de comunicación señalados en el escrito para la habilitación de que trata el Artículo 2.2.1.6.7.7 del presente Decreto, sobre la terminación y el retorno al lugar de trabajo habitual.

ARTÍCULO 2.2.1.6.7.14. Programas de bienestar. Durante la habilitación del trabajo en casa, los trabajadores seguirán gozando de los programas de bienestar existentes. Los empleadores deberán adelantar las acciones que correspondan para que los trabajadores puedan hacer uso de estos programas de manera virtual, presencial o de manera híbrida.

ARTÍCULO 2. Vigencia y adición. El presente Decreto rige a partir de su publicación en el Diario Oficial, y adiciona la Sección 7 al Capítulo 6 del Título 1, Parte 2, libro 2 del Decreto [1072](#) de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá D.C, a los 27 días del mes de abril de 2022

EL MINISTRO DEL TRABAJO

ÁNGEL CUSTORIO CABRERA BÁEZ

Fecha y hora de creación: 2024-04-12 11:15:48