Función Pública

Decreto 555 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 555 DE 2022

(Abril 9)

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

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, en desarrollo de lo señalado en el Artículo 17 de la Ley 2069 de 2020, y la Ley 2121 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 la Organización Internacional del Trabajo en el comunicado de fecha de 18 de marzo de 2020 sobre el "El COVID-19 y el mundo del trabajo: Repercusiones y respuestas", afirmó que "El Covid-19 tendrá una amplia repercusión en el mercado laboral. Más allá de la inquietud que provoca a corto plazo para la salud de los trabajadores y de sus familias, el virus y la consiguiente crisis económica repercutirán adversamente en el mundo del trabajo en tres aspectos fundamentales, a saber 1) la cantidad de empleo (tanto en materia de desempleo como de subempleo); 2) la calidad del trabajo (con respecto a los salarios y el acceso a protección social), y 3) los efectos en los grupos específicos más vulnerables frente a las consecuencias adversas en el mercado laboralâ¿¿.

Que como consecuencia del impacto generado por el Covid-19 en Colombia, el trabajo a distancia, en cualquiera de sus modalidades, se ha consolidado como una alternativa viable para proteger la salud y la vida de los trabajadores, al tiempo que se protege el empleo. En ese contexto, la Organización Internacional del Trabajo en la 109a Conferencia Internacional del Trabajo, en el documento "El trabajo en tiempos de la COVID" indicó que la pandemia ha acelerado los procesos de digitalización, lo que ha desembocado en el desarrollo de modalidades de trabajo a distancia, como lo es el trabajo remoto.

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."

Que, no obstante, 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, con el fin de delimitar claramente los ámbitos profesional y personal.

Que con la Ley 2069 de 2020 "Por medio de la cual se impulsa el emprendimiento en Colombia se establece un marco regulatorio que propicie el emprendimiento y el crecimiento, consolidación y sostenibilidad de las empresas, con el fin de aumentar el bienestar social y generar equidad.

Que, en ese contexto, el Artículo 16 de la Ley 2069 de 2020, promueve al país como un centro de trabajo remoto en el marco de la cuarta

revolución, con el fin de garantizar la generación de empleo en el país y crecimiento de las empresas.

Que el Artículo 17 de la Ley 2069 de 2020 dispuso: "Teniendo en cuenta las nuevas circunstancias mundiales, habilítese el trabajo remoto más allá del teletrabajo, con el fin de garantizar la generación de empleo en el país, y la consolidación y crecimiento de las empresas".

Que la Ley 2121 del 3 de agosto de 2021 "Por medio de la cual se crea el régimen de trabajo remoto y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones" en el Artículo 1, indicó que el objeto de la Ley es "crear una nueva forma de ejecución del contrato de trabajo, denominada trabajo remoto, la cual será pactada de manera voluntaria por las partes y podrá ser desarrollada a través de las tecnologías existentes y nuevas, u otros medios y mecanismos que permitan ejercer la labor contratada de manera remota.

Esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo se efectuará de manera remota en su totalidad e implica una vinculación laboral con el reconocimiento de los derechos y garantías derivadas de un contrato de trabajo."

Que mediante la Ley 2191 del 6 de enero de 2022, se reguló el derecho a la desconexión laboral la cual 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."

Que, para garantizar el respeto por los derechos y garantías establecidos en las normas laborales a los trabajadores remotos, se hace necesario regular las condiciones laborales especiales que regirán las relaciones laborales en la modalidad de trabajo remoto.

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 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.

ARTÍCULO 2.2.1.6.6.2. Ámbito de aplicación. La presente Sección aplicará en todo el territorio nacional a empleadores y trabajadores del sector privado y a las Administradoras de Riesgos Laborales.

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 elen1entos 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.

PARÁGRAFO. Todas las etapas precontractuales y contractuales deberán realizarse de manera virtual, a través del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, sin costo alguno para el trabajador.

ARTÍCULO 2.2.1.6.6.4. 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.

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 los establecido en la Resolución 2346 de 2007 o la norma que modifique adicione o sustituya.

PARÁGRAFO. 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.

ARTÍCULO 2.2.1.6.6.5. Obligaciones del trabajador remoto. Adicional a las obligaciones establecidas en la legislación laboral, el trabajador

remoto tiene las siguientes obligaciones:

1. Participar en las actividades de prevención y promoción organizadas por la empresa, el Comité Paritario de Salud Ocupacional, 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 Profesionales.

2. Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de Seguridad en el Trabajo de la empresa.

3. Utilizar los elementos de protección personal.

4. 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 que afecte o pueda afectar su propia capacidad para trabajar.

5. Participar en la prevención de los riesgos laborales, reportar accidentes de trabajo, enfermedades laborales, incidentes, e incapacidades.

6. Asegurarse de cumplir con las normas y atender las recomendaciones del empleador y la Administradora de Riesgos Laborales.

7. Atender las instrucciones respecto de seguridad informática, efectuadas por el empleador.

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

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

ARTÍCULO 2.2.1.6.6.6. Obligaciones he las Administradoras de Riesgos Laborales. Las Administradoras de Riesgos Laborales, tienen a su cargo las siguientes obligaciones en trabajo remoto:

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

2. Establecer la guía para prevención y actuación en situaciones de riesgo del trabajo remoto, y suministrarla tanto al trabajador y al empleador.

3. Incluir el trabajo remoto en sus actividades de promoción y prevención y suministrar soporte al empleador y trabajador remoto sobre pausas activas virtuales en trabajo remoto.

4. Establecer un programa que permita asesorar, capacitar y emitir recomendaciones sobre postura y ubicación de herramientas de trabajo en trabajo remoto.

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

6. Acompañar a los trabajadores remotos y a los empleadores en la verificación de las condiciones de trabajo y seguridad y salud en el trabajo conforme con la vigilancia y control delegado.

7. Emitir las recomendaciones en seguridad y salud en el trabajo a los trabajadores remotos y empresas, velando por el autocuidado como medida preventiva.

8. Implementar y publicar el formato de afiliación al Sistema de Riesgos Laborales para el trabajo remoto en todos los canales virtuales, con la descripción de las actividades que ejecutará el trabajador remoto, 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 o centro de trabajo.

Cuando existan múltiples contratos laborales de trabajo remoto, el formulario debe permitir identificar los diferentes contratos y los datos que se relacionan en el literal anterior, que permitan identificar la cobertura y la determinación del accidente de trabajo y enfermedad laboral o el origen común de dichas contingencias.

ARTÍCULO 2.2.1.6.6.7. Cuidadores. El empleador y el trabajador remoto, de mutuo acuerdo, podrán acordar horarios compatibles en los eventos en que el trabajador acredite ser el cuidador único de menores de catorce (14) años, personas con discapacidad o adultos mayores, en primer grado de consanguinidad que convivan con el trabajador remoto, bajo las siguientes condiciones:

1. Que el empleador sea notificado previamente de la situación particular por parte del trabajador.

2. Que el horario no afecte de manera sustancial el giro ordinario de los negocios del empleador.

3. Que exista mutuo acuerdo entre las partes para proceder con la fijación de horarios compatibles.

PARÁGRAFO. El establecimiento de horarios compatibles para cuidador único no configurará derecho a estabilidad laboral reforzada.

ARTÍCULO 2.2.1.6.6.8. Procedimiento previo para la implementación del trabajo remoto. Las empresas deberán contar con un procedimiento tendiente a proteger los derechos y garantías, el derecho a la desconexión laboral y garantizar el uso adecuado de las tecnologías de la información y la comunicación -TIC, eliminando los elementos y barreras que puedan generar alguna limitación al trabajo remoto.

ARTÍCULO 2.2.1.6.6.9. Auxilio compensatorio de costos de servicios públicos. El empleador y el trabajador podrán, de mutuo acuerdo, fijar el costo del auxilio mensual que compensará los costos de internet, telefonía y energía, el cual no podrá ser inferior al valor del auxilio de transporte definido por el Gobierno Nacional.

ARTÍCULO 2.2.1.6.6.10. Compensación por el uso de herramientas de trabajo de propiedad del trabajador remoto. 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 2.2.1.6.6.11. Implementación de horarios flexibles. El empleador y el trabajador, de mutuo acuerdo, podrán acordar la posibilidad de desarrollar la labor contratada a través de horarios flexibles, siempre y cuando se dé cumplimiento a la jornada laboral semanal, para lo cual, el empleador podrá implementar mecanismos propios de las tecnologías de la información para determinar el cumplimiento de la jornada semanal y proteger el derecho a la desconexión laboral durante los días laborales.

ARTÍCULO 2.2.1.6.6.11. Política pública del trabajo remoto. El Ministerio del Trabajo, creará un Comité para el diseño e implementación de la Política Pública de Trabajo Remoto; establecerá los componentes básicos para lograr una adecuada entrada en funcionamiento e implementación del trabajo remoto, a través de campañas de socialización, charlas a empleadores y trabajadores y demás actividades que permitan la aplicación de las disposiciones relacionadas con el trabajo remoto. Para tal fin, dentro del término de los tres (3) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente sección, el Ministerio del Trabajo proferirá el acto administrativo correspondiente.

Este Comité realizará como mínimo una sesión trimestral e invitará al Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, así como a los representantes de las diferentes asociaciones del sector, empleadores y Confederaciones de Trabajadores.

La Secretaría Técnica del Comité para el diseño e implementación de la Política Pública de Trabajo Remoto será ejercida por el Ministerio del Trabajo.

ARTÍCULO 2.2.1.6.6.12. Inspección, Vigilancia y Control. El Ministerio del Trabajo ejercerá las funciones de inspección, vigilancia y control respecto de las quejas por violaciones presentadas a las normas de trabajo remoto, en el ámbito de su competencia.

ARTÍCULO 2. Vigencia y adición. Este decreto rige a partir de su promulgación y adiciona la Sección 6 al Capítulo 6 del Título 1, Parle 2, libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo.

PUBLIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Bogotá D.C, a los 9 días del mes de Abril de 2022

EL MINISTRO DEL TRABAJO,

ÁNGEL CUSTODIO CABRERA BÁEZ

Fecha y hora de creación: 2026-06-17 18:06:17