

Publicidad e informe de observaciones y respuestas de los proyectos específicos de regulación

En cumplimiento del Decreto 1081 de 2015 artículo 2.1.2.1.14. Publicidad e informe de observaciones y respuestas de los proyectos específicos de regulación expedidos con firma del presidente de la República

Datos básicos

Nombre de la entidad	MINISTERIO DEL TRABAJO
Responsable del proceso	ANGELA MARIA CARO BOHORQUEZ, Asesora Despacho Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección
Nombre del proyecto de regulación	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 las circunstancias y condiciones para la habilitación del trabajo en casa
Objetivo del proyecto de regulación	Regulación trabajo en casa para trabajadores del sector privado
Fecha de publicación del informe	7/04/2022

Descripción de la consulta

Tiempo total de duración de la consulta:	15 días hábiles
Fecha de inicio	17 de febrero de 2022
Fecha de finalización	7 de marzo de 2022
Enlace donde estuvo la consulta pública	https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/normatividad/particpe-en-la-construccion-de-normatividad
Canales o medios dispuestos para la difusión del proyecto	Página web del Ministerio
Canales o medios dispuestos para la recepción de comentarios	Correo electrónico acar@mintrabajo.gov.co

Resultados de la consulta

Número de Total de participantes	17		
Número total de comentarios recibidos	79		
Número de comentarios aceptados	46	%	58%
Número de comentarios no aceptadas	33	%	42%
Número total de artículos del proyecto	12		
Número total de artículos del proyecto con comentarios	11	%	92%
Número total de artículos del proyecto modificados	11	%	100%

Consolidado de observaciones y respuestas

No.	Fecha de recepción	Remitente	Observación recibida	Estado	Consideración desde entidad
-----	--------------------	-----------	----------------------	--------	-----------------------------

1	23 de febrero de 2022	Magda Rocio Jiménez Guerrero - EBSA	El numeral 3 del artículo 2.2.1.6.7.7 Compromiso del empleador: Se menciona: "participar en actividades virtuales de promoción de la salud y prevención del empleador o la Administradora del Riesgos Laborales, cumpliendo con las obligaciones del artículo 22 del Decreto 1295 de 1994 y la Ley 1562 de 2012". Este compromiso corresponde al trabajador y no al empleador; debería estar ubicado en el numeral 2.2.1.6.7.8 Compromiso del trabajador en casa.	ACEPTADA	En efecto, se trata de una obligación del trabajador. Se adecuará en el artículo respectivo. (Artículo 2.1.6.7.9)
2	23 de febrero de 2022	Magda Rocio Jiménez Guerrero - EBSA	En el artículo 2.2.1.6.7.10, Terminación de la habilitación de trabajo en casa, tal facultad del empleador, que voluntariamente acepta esta modalidad temporal, no debería estar sujeta a que desaparezcan las circunstancias que dieron origen a la habilitación, puesto que puede ser que el empleador requiera el cumplimiento de actividades en forma presencial o bien sea por el hecho de que el trabajador no rinda en la forma esperada con el cumplimiento de sus funciones o su desempeño desmejore o se dificulte el seguimiento al cumplimiento de actividades. Debido a que acceder a esta modalidad no es obligatorio para el empleador, la decisión de pedir el retorno al trabajo presencial, en cualquier momento, debería ser discrecional.	NO ACEPTADA	El artículo 7 de la Ley 2088 de 2021 señala " <i>En todo caso, el empleador o nominador conserva la facultad unilateral de dar por terminada la habilitación de trabajo en casa, siempre y cuando desaparezcan las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que dieron origen a dicha habilitación.</i> " Por tanto, no es posible atender a la observación presentada
3	23 de febrero de 2022	David Jaramillo - Parex Resources	Artículo 2.2.1.6.7.3. Circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales: "Aquellas situaciones que nos apartan del normal funcionamiento de la actividad laboral atribuibles al trabajador, al empleador o a hechos externos, <u>según criterio del trabajador y el empleador, conforme acuerdo que realicen</u> , que se <u>estima</u> son superables en el marco del tiempo".	ACEPTADA PARCIALMENTE	Consideramos adecuada la observación por las siguientes razones: 1. Las situaciones que se enmarcan en los conceptos de ocasionalidad, excepcionalidad o especialidad, no puede quedar abierto, al ámbito subjetivo del acuerdo entre las partes. Sin embargo, se adecuará el artículo para una mejor comprensión del ciudadano. 2. Porque la condición de que "superabilidad" debe en efecto, estar sujeto a lo que se estima, pues muchas veces los "hechos jurídicos", en particular, los "hechos de la naturaleza" pueden ser involuntarios y difícilmente las partes pueden prever si ello se puede superar o no, por tanto la palabra "estima" agrega valor al artículo.
4	23 de febrero de 2022	David Jaramillo - Parex Resources	Artículo 2.2.1.6.7.5., numeral 5, Escrito para la habilitación del trabajo en casa: "La dirección desde donde se ejecutará la prestación del servicio la cual debe ser informada por el empleador a la Administración de Riesgos Laborales, así como cualquier modificación a ella". Artículo 2.2.1.6.7.7., numeral 1 "Comunicar a la Administradora de Riesgos Laborales sobre la habilitación del trabajo en casa, indicando la dirección (...)". Solicitamos amablemente eliminar este requisito, hay trabajadores que cuenta con más de un domicilio y el propósito de estas medidas de flexibilización debería implicar posibilidades más amplias. Por otro lado, frente a las ARL al contratarse un "seguro" para cada trabajador y pagárseles una "prima" por ello, deberían funcionar como cualquier otro seguro, esto es, responder al concretarse los riesgos que en general son similares en una casa u otra. A modo de comparación, restringir la responsabilidad de la ARL a solo una dirección sería similar a que la aseguradora de un automóvil indicara que solo responde por hechos ocurridos en una ciudad, no fuera de ella. O que la aseguradora de una póliza de vida, solo cubriera hechos ocurridos en una parte del país, excluyendo lo demás. Este no es el caso, así las cosas, las ARL deberían funcionar igual, razón por la cual no debería ser necesario incluir una única dirección. En subsidio de lo anterior, solicitamos amablemente que se puedan reportar varias direcciones por trabajador (por ejemplo 3). Cualquiera de las 2 opciones se sustenta además por el principio de autocuidado del trabajador que debe empezar a imperar en los mecanismo flexibles laborales.	ACEPTADA	Consideramos válida la propuesta. No obstante, para que exista un mejor control y estadísticas de los eventos que se puedan derivar del desarrollo de las labores, será obligatorio que el domicilio o en lugar distinto del centro de trabajo del empleador deban ser determinados y comunicarse a la ARL para el cubrimiento de los riesgos de accidente de trabajo en trabajo en casa. En efecto, las direcciones pueden ser varias pero no concomitantes.
5	23 de febrero de 2022	David Jaramillo - Parex Resources	Artículo 2.2.1.6.7.5., numeral 9, "El periodo por el cual se habilitará el trabajo en casa, la cual no podrá ser superior a tres (3) meses prorrogables por un periodo igual por una única vez, <u>sin embargo, si persisten las circunstancias que en criterio de trabajador y empleador, según acuerdo, justificaron la habilitación del trabajo en casa, se extenderá la habilitación hasta que desaparezcan dichas condiciones</u> . Igualmente, se debe indicar si la habilitación de trabajo en casa es concedida durante todos los días laborales o en una modalidad de alternancia". Comentario: Solicitamos amablemente incluir para mayor claridad los apartes subrayados, y así no se generen dudas de que no opera, a pesar de que la ley lo permitió.	ACEPTADA	Se ajustó la redacción del período haciendo una referencia específica a lo señalado en el artículo 7 de la ley 2088 de 2021.

6	23 de febrero de 2022	David Jaramillo - Parex Resources	Artículo 2.2.1.6.7.7., numeral 1 "Comunicar a la Administradora de Riesgos Laborales sobre la habilitación del trabajo en casa, (...) diligenciando el formulario adoptado para tal fin y suministrado por el MINISTERIO DEL TRABAJO". Comentario: Solicitamos amablemente reemplazar que el formulario lo suministra la ARL, por el suministro por parte del MINISTERIO. Lo anterior dado que las ARL se pueden tardar mucho en fijar formulario y el mecanismo podría tardar en poderse implementar, considerando además la proximidad del fin de la emergencia sanitaria, quedando la figura con poca aplicación práctica.	NO ACEPTADA	La elaboración de formularios para sus afiliados, son del cargo de la ARL, el Ministerio del Trabajo carece de competencia para elaborar un formulario tipo que deban usar las ARL con sus afiliados.
7	23 de febrero de 2022	David Jaramillo - Parex Resources	1. Artículo 2.2.1.6.7.7., numeral 2 "Incluir trabajo en casa en metodología sugiriendo los requisitos mínimos que debe cumplir un trabajador desde el punto de vista conceptual general, según indicaciones generales establecidas por el MINISTERIO DEL TRABAJO. 2. Así mismo, señalar de forma conceptual general cuales podrían ser los posibles peligros y riesgos y las acciones correctivas que cada trabajador debe implementar con orientación del empleador, considerando el principio de autocuidado de cada trabajador en virtud del cual garantiza las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en casa. El empleador podría realizar visitas de seguimiento virtuales, concertadas con el trabajador, para sugerir acciones correctivas". Comentario: Solicitamos amablemente este cambio en la redacción. Tal y como está redactado el numeral actualmente implica una carga excesiva para las empresas, que implicaría realizar visitas al domicilio de cada empleado, asemejándose de esta forma a las dificultades que implica el teletrabajo. Sugerimos hacer especial énfasis en el principio de autocuidado que debe empezar a regir en las relaciones laborales que busquen las flexibilidad de los trabajadores.	NO ACEPTADA	1. El Ministerio del Trabajo no tiene la competencia para establecer indicaciones generales para establecer la metodología para la identificación, evaluación, valoración y control de peligros y riesgos de la empresa, pues ello obedece a circunstancias propias de la actividad productiva, que no pueden ser determinadas de manera general por parte de este Ministerio. Dicha obligación corresponde eminentemente al empleador. 2. En igual sentido, no es competencia del Ministerio determinar cuales son los riesgos y las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores, ello es competencia exclusiva del empleador, de acuerdo con su actividad productiva. 3. El trabajo en casa no impone la obligación de realizar visitas al puesto de trabajo, dada su temporalidad.
8	3 de marzo de 2022	Viviana Carolina Veloza Acosta	Considero que el proyecto es adecuado pero debería tenerse en cuenta una excepción en el término de habilitación para el caso de las mujeres embarazadas o luego de la licencia de maternidad o paternidad, que permita proteger los derechos de los menores, en pro de la lactancia y evitar el uso de medios de transporte evitando accidentes para las mujeres embarazadas.	NO ACEPTADA	Esta circunstancia podría hacer parte de las circunstancias excepcionales, especiales u ocasionales para que se logre acceder al trabajo en casa. Sin embargo, no les corresponde al Gobierno nacional ejemplificar las diferentes circunstancias en un decreto reglamentario. Adicionalmente, se escaparía de la potestad reglamentaria incluir excepción al término de habilitación en la reglamentación, toda vez que la Ley 2088 de 2021 no lo contempló.
9	3 de marzo de 2022	Luis Gabriel Arbeláez Muñoz Abogados	Como aporte al proyecto que se esta realizando quiero plantear en primer lugar la duda que me surge por la diferenciación en cuanto a los trabajadores públicos al limitarlos a los trabajadores del Banco de la República.	ACEPTADA	El ámbito de aplicación se limitará a los trabajadores del sector privado, dado que mediante Decreto 1662 de 2021 se adicionó el Decreto 1083 de 2015 Unico Reglamentario del Sector de la Funcion Publica, en relación con la habilitacion del trabajo en casa para los servidores publicos de los organismos y entidades que conforman las ramas del poder publico en sus distintos órdenes, sectores y niveles, órganos de control, órganos autónomos e independientes del Estado. Cabe destacar que a los trabajadores del Banco de la República les aplican las normas de sus estatutos internos y el Código Sustantivo del Trabajo.

10	3 de marzo de 2022	Luis Gabriel Arbeláez Muñoz Abogados	<p>En segundo lugar y siendo un tema más de fondo veo que en su articulado quieren incluir una situación de trabajo híbrido, donde van los trabajadores unos días y otros no. Ante esto debo reiterar lo expuesto en otras oportunidades que este modelo híbrido debe tener una reglamentación aparte que lo diferencie, pues no es teletrabajo ya que parte de la diferencia que tiene una temporalidad y se diferencia del trabajo en casa ya que si bien es temporal pero las circunstancias deben ser diferentes a las de trabajo en casa, miremos bien, si yo estoy en trabajo en casa es porque existe una circunstancia extraordinaria que me impide de manera temporal regresar a mi labor presencial, pero si yo planteo que puedo ir unos días si y otros no por 3 meses se debe entender que ¿la situación extraordinaria desaparece cuando regreso y aparece cuando me voy? es una situación que difiere totalmente a la de trabajo en casa.</p> <p>Por lo anterior sugiero que el trabajo híbrido surja como una modalidad permanente sin las restricciones tan fuertes que tiene el teletrabajo o la gran laxitud del trabajo remoto, debería ser un acuerdo contractual o un otro si que simplemente surja como una modalidad en procura de que los trabajadores vean como un beneficio adicional el poder estar en su casa un día o dos en su casa prestando la labor que se le encarga.</p>	NO ACEPTADA	<p>La posibilidad de trabajo híbrido existe desde la expedición de la Ley 1221 de 2008, que en su artículo 2 indica respecto del Teletrabajo Suplementario: <i>"* 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."</i></p> <p>Hecha esta precisión consideramos que la alternancia en el trabajo en casa no es un tema discordante, pues en efecto, son tantas y tan variadas las circunstancias que afectan el curso de las relaciones laborales en la presencialidad, que puede ser que esas circunstancias puedan presentarse de manera irregular, lo que justifica la existencia de la alternancia.</p>
11	3 de marzo de 2022	Carmen Helena Gómez	<p>El Decreto 1662 del 6 de diciembre de 2021 determino la aplicación de estas normas a servidores públicos y todas las ramas del poder público, incluidos entes de control, no obstante al desarrollar estas normas en la sección 7, se hace la primera reglamentación RESTRINGIENDO su aplicación al sector privado y al Banco de la República.</p> <p>Aparentemente no existe una razón que haga una distinción que restringe la etapa de regulación solo para estos dos sectores, desequilibrando las razones argumentadas para los demás sectores del Servicio Público, como Superintendencias, Ministerios, Agencias, Entes de Control.</p> <p>Salvo que exista otro acápite normativo que este adelantando dicha reglamentación, no se entiende la razón de no hacerlo aplicable, tanto este decreto reglamentario (trabajo en casa) como los demás de Trabajo remoto y teletrabajo a los demás sectores.</p>	ACEPTADA	<p>El artículo 2.2.37.1.2. del Decreto 1662 de 2021 indica en su ámbito de aplicación: "El presente capítulo aplica 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, y a los particulares cuando cumplan funciones públicas. Así mismo, se deberá tener en cuenta lo dispuesto en el parágrafo del artículo 1 de la Ley 2088 de 2021.", por tanto, la reglamentación de trabajo en casa para servidores públicos plasmada en la norma antes citada sí aplica para Superintendencias, Ministerios, Agencias del Estado y entes de control.</p> <p>El ámbito de aplicación se limitará a los trabajadores del sector privado.</p>
12	3 de marzo de 2022	Natalia Andrea Silva Henao AXA Colpatría ARL	<p>Las nuevas formas de trabajo como el teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto, seguirán en aumento, pero exigen una adecuada reglamentación en el Sistema General de Riesgos Laborales.</p> <p>- La mayoría de los riesgos del medio en el cual el trabajador en casa preste el servicio, no pueden dar lugar a enfermedades laborales, por no ser un riesgo imputable al empleador, por ello consideramos que es necesario una definición de Enfermedad Laboral y de Accidente de Trabajo para esta modalidad de trabajo, en la cual, el riesgo locativo de las instalaciones del empleador desaparece.</p>	NO ACEPTADA	<p>No se pueden delimitar los diferentes eventos que pueden dar lugar a que se produzca un accidente de trabajo, se prefiere la definición general establecida en la Ley 1562 de 2012 (Sistema General de Riesgos Laborales) que en su artículo 3 define un accidente de trabajo como todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.</p>
13	3 de marzo de 2022	Natalia Andrea Silva Henao AXA Colpatría ARL	<p>Artículo 2.2.1.6.7.9 "Riesgos laborales en el trabajo en casa" y asociándolo con el artículo 2 "Vigencia" (inmediata una vez este publicado en diario oficial) consideramos que, Ministerio contemple la posibilidad de otorgar una ventana de tiempo para poder realizar los ajustes o desarrollos planteados toda vez que como ARL debemos ejecutar desarrollos tecnológicos para lo cual es necesario asignar recursos para el cumplimiento de los siguientes numerales:</p> <p>(i) Numeral 5 del artículo 2.2.1.6.7.9 "Realizar los ajustes tecnológicos y plataformas para el reporte de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, con especial énfasis en trabajo en casa, informando en las plataformas y medios virtuales que tenga la Administradora de Riesgos Laborales".</p> <p>(ii) Numeral 2 del artículo 2.2.1.6.7.9 "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".</p>	NO ACEPTADA	<p>No se acepta la petición, pues desde la expedición de la Circular 21 de 2020, del Decreto 491 de 2020 y de la Ley 2088 de 2021, las ARL han contado con la ventana de tiempo suficiente para incluir el trabajo en casa dentro de sus actividades de reporte de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de las actividades de promoción y prevención.</p> <p>De Igual forma desde el Decreto 1072 de 2015, ya se establece la obligación de las ARL en promover la adecuación las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo en las nuevas formas de trabajo, para lo cual se dio con el teletrabajo.</p>

14	4 de marzo de 2022	Rosmary Quintero Castro ACOPI Nacional	En relación a la redacción del Artículo 2.2.1.6.7.3 que define las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales creemos que su redacción es bastante abstracta y general, por lo que sugerimos se debe definir de manera más precisa. Consideramos que la definición de "circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales" es muy general. Por lo que se debería especificar cuáles son esas circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales de manera que no exista duda al momento de estudiar la viabilidad de recurrir a esta modalidad de trabajo.	ACEPTADA	Se mejorará la redacción para una mejor interpretación del lector.
15	4 de marzo de 2022	Rosmary Quintero Castro ACOPI Nacional	Al analizar el artículo 2.2.1.6.7.4 señala que la habilitación del trabajo en casa podrá solicitarse de manera escrita, ya sea por medio físico o digital, por parte del trabajador y del empleador, en los términos señalados en las disposiciones contenidas en la presente Sección, así como las señaladas en la Ley 2088 de 2021. La forma en que quedo redactado el artículo induce a considerar que la solicitud se debe presentar de manera conjunta por el empleador y trabajador, por lo cual se debe dejar claridad si solo procede cuando se hace de manera conjunta, o puede ser realizada por cualquiera de las partes de la relación contractual, redacción que da lugar a plantearnos los siguientes interrogantes: - Si el empleador puede decidir unilateralmente la implementación de esta modalidad de trabajo. - Si está obligado el empleador a aceptar la petición de trabajado quien unilateralmente decida solicitar la implementación del trabajo en casa. - Si debe pactarse por mutuo acuerdo.	ACEPTADA	Le asiste razón a la observante. En efecto, la solicitud solo puede ser presentada por el trabajador, pues el empleador, bajo su facultad subordinante no debe efectuar solicitud alguna. Al respecto de las dudas: 1. El empleador sí puede decidir sobre la implementación del trabajo en casa., pues hace uso de su facultad subordinante. 2. No está obligado a aceptar la petición del trabajador. 3. El trabajo en casa puede pactarse de mutuo acuerdo.
16	4 de marzo de 2022	Rosmary Quintero Castro ACOPI Nacional	En cuanto a los requisitos exigidos para la implementación, contemplados en el artículo 2.2.1.6.7.5, creemos que son demasiados los requisitos y las obligaciones que el ministerio le está solicitando a las empresas para la implementación de esta figura, teniendo en cuenta que esta operará únicamente en circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales.	ACEPTADA	Se accede a fijar menores requisitos para la habilitación del trabajo en casa. Se eliminará el numeral 3, referente a los criterios que se tendrán en cuenta para evaluar el cumplimiento de metas. Dichos criterios deberán ser concertados con anterioridad con el trabajador, pues puede alterar la facultad subordinante del empleador.
17	4 de marzo de 2022	Rosmary Quintero Castro ACOPI Nacional	1. En cuanto al periodo por el cual se otorgará la habilitación de trabajo en casa, el cual no podrá ser superior a tres (3) meses prorrogables por un periodo igual por una única vez, en relaciona e esta disposición, consideramos que este es un término muy corto, el cual no obedece con la realidad de situaciones extraordinarias que pudieran ocurrir, como lo fue en el caso del Covid-19, dificultando a las empresas y trabajadores para acceder a la figura. 2. Por otra parte, es importante precisar si el término "una única vez", va dirigido a una vez al año, o a que unidad del tiempo se está haciendo referencia.	NO ACEPTADA	1. No se acepta. El artículo 7 de la Ley 2088 de 2021 indica: " <u>La habilitación de trabajo en casa originada por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales se extenderá hasta por un término de tres meses prorrogables por un término igual por una única vez, sin embargo, si persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que el trabajador pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones.</u> " Conforme lo anterior, se precisa que el término de 3 meses puede ser prorrogado por 3 meses más por una única vez y que no obstante, el trabajo en casa puede permanecer entre tanto, no desaparezcan esas condiciones. 2. No se acepta. La Ley 2088 de 2021 menciona que la habilitación de trabajo en casa originada por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales se extenderá hasta por un término de tres meses prorrogables por un término igual por una única vez, sin embargo, si persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que el trabajador pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones. Como bien se menciona, el trabajo en casa se prorrogará por una única vez o se extenderá hasta que desaparezcan las circunstancias excepcionales, es decir que la norma no supedita la habilitación por periodos máximos durante un año, sino hasta que permanezcan las circunstancias que dieron lugar a la habilitación. En este sentido, precisar la unidad de tiempo a la que se refiere una única vez sobrepasaría la facultad reglamentaria del Gobierno nacional, puesto que la ley no lo estableció.

18	4 de marzo de 2022	Rosmery Quintero Castro ACOPI Nacional	<p>1. En cuanto a lo establecido en el Artículo 2.2.1.6.7.9. sobre los riesgos Laborales en el Trabajo en Casa. Consideramos que la implementación de este capítulo genera confusión, toda vez que no sabemos si la ARL debe evaluar previamente el lugar donde se va a prestar el servicio, antes de poder implementar esta modalidad de trabajo.</p> <p>2. Adicionalmente, el proyecto de decreto crea tantas obligaciones respecto de la implementación del trabajo en casa que, la estructura de costos sería demasiado costosas para las MiPymes, lo que ocasionaría un desestímulo para la aplicación de esta figura sobre todo en esta época de reactivación económica.</p>	NO ACEPTADA	<p>1. En ningún numeral del artículo 2.2.1.6.7.9 se indica que se deba realizar una visita virtual por parte del empleador, con acompañamiento de la ARL. Las obligaciones son claras para preservar la salud del trabajador, se cambiará el título del artículo para aclarar que se trata de obligaciones de la ARL.</p> <p>2. No se considera que sean requisitos que impliquen un costo para el empleador, por el contrario, se trata de un simple escrito de habilitación.</p>
19	4 de marzo de 2022	Rosmery Quintero Castro ACOPI Nacional	<p>Frente al Artículo 2.2.1.6.7.11. Alternancia Consideramos que la alternancia no debe pactarse de común acuerdo, ya que si la habilitación que se da a el trabajador para que trabaje desde casa es por un tiempo determinado, a causa de un hecho que lo aparta del normal funcionamiento de la actividad laboral, esta labor debería ejecutarse 100% desde su casa. Creemos que la alternancia, únicamente deba darse en el caso que el trabajador desempeñe labores que requieren una ejecución presencial indispensable, la cual será directriz (motivada) del empleador si la otorga o no.</p>	ACEPTADA	<p>En efecto, la fijación de las condiciones de prestación del servicio contratado corresponden al empleador, en uso del poder subordinante. Se modificará la redacción.</p>
20	6 de marzo de 2022	Carolina Gómez Segura	<p>En cuanto al Ámbito de aplicación. En la ley de Trabajo Remoto (2121 de 2021) dice, en su ARTÍCULO 26°. Los empleados públicos podrán ejecutar sus funciones por medio del trabajo remoto consagrado en la presente ley, para lo cual se respetarán todos sus derechos y garantías laborales inherentes a su vinculación legal y reglamentaria conforme las normas vigentes, pero en su alcance reglamentario se circunscribe el ámbito de aplicación: sector privado o así queda sugerido del texto.</p> <p>En el proyecto de decreto, se induce una expresión similar, que podría clarificarse, o explicarse, o bien, hacer una línea adicional que ADEMÁS incluya y de razones de porqué está BANREP (su régimen, categoría, lo que de sustento)</p> <p>.....La presente Sección aplicará en todo el territorio nacional a empleadores y trabajadores del sector privado, administradoras de riesgos laborales, así mismo, para los trabajadores y servidores públicos del Banco de la República.....</p>	ACEPTADA	<p>El ámbito de aplicación se limitará a los trabajadores del sector privado, dado que mediante Decreto 1662 de 2021 se adicionó el Decreto 1083 de 2015 Unico Reglamentario del Sector de la Función Pública, en relación con la habilitación del trabajo en casa para 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.</p>
21	6 de marzo de 2022	Carolina Gómez Segura	<p>trabajo en casa (así como el teletrabajo y trabajo remoto), deben basarse en una mirada integral. En general, las condiciones impuestas por la circulación del virus Sars-Cov-2, imponen una categoría que NO es tenida en cuenta en los proyectos de decreto: los EDIFICIOS deben ser SEGUROS, para justificar por ejemplo, que el trabajo en casa sea "excepcional y por tiempo limitado". Para que sea no sólo legítimo, sino mejor o más productivo ir a una oficina en espacios cerrados y compartidos, como mínimo, se debería tener en cuenta:</p> <p>- Los efectos del Covid a largo plazo, o COVID Persistente/ Circunscribir las modalidades de trabajo en casa, a períodos limitados, o consideraciones meramente procedimentales, desconoce las exploraciones y confirmaciones más recientes de la ciencia médica: el virus circula todavía, afecta a vacunados, y lo más importante, se transmite por el aire (inhalación y exhalación). Este costo es real y no se evidencia que el proyecto de decreto considere cuestiones de fondo y amplíe el aseguramiento en riesgos profesionales, para la nueva patología (Covid Persistente), que hace la posibilidad del contagio muy elevado en las oficinas y no justifica la presencialidad, so pena, de una carga económica fuerte para el sistema de seguridad social y la vida de las personas.</p> <p>- La inmunidad obtenida por las vacunas disminuye con el tiempo/ El trabajo en casa, con un criterio más amplio, debe ser una opción preferente, no excepcional. Tecnológicamente y científicamente, no parece tener mucho sentido la presencialidad.</p> <p>- Filtración del aire en las oficinas/ Es decir, la presencialidad, además de la mera costumbre, requiere que las oficinas públicas y privadas dispongan de purificadores de aire con filtración HEPA (todos costosos) o de un cubo Corsi-Rosenthal, para garantizar que el aire que se respira no está contaminado./¿Están las entidades en capacidad de ofrecer estas condiciones de seguridad en el trabajo? ¿Están las oficinas de GRH, dadas las posibles bajas por contagios inevitables en espacios con poca o nula filtración, en capacidad de reemplazar al personal, garantizar que los proyectos y metas laborales no se paralancen? ¿Están preparadas las entidades para responder ante eventuales cursos judiciales por efectos discapacitantes del Covid Permanente y la negligencia de los empleadores para proveer espacios o alternativas saludables?</p>	NO ACEPTADA	<p>En efecto, según el documento La COVID-19 y el mundo del trabajo. Estimaciones actualizadas y análisis, la propia OIT indica que "La proporción de trabajadores que viven en países en los que se han aplicado restricciones relacionadas con la COVID-19 se ha mantenido elevada, habida cuenta de que a escala mundial, el 93 por ciento de los trabajadores residen en países en los que se aplicó algún tipo de medida de cierre de lugares de trabajo a comienzos de enero de 2021. A escala nacional, la aplicación de medidas más específicas de carácter geográfico y sectorial ha pasado a constituir la norma paulatinamente a lo largo de la pandemia, y el 77 por ciento de los trabajadores seguían viéndose afectados por esas medidas a comienzos del año (muy cerca del valor máximo del 85 por ciento alcanzado a finales de julio de 2020)."</p> <p>El Ministerio del Trabajo, desde la expedición de la Circular 021 de 2020 ha considerado las difíciles condiciones por las que atravesó el país por cuenta de la pandemia ocasionada por el COVID19. El trabajo a distancia, en cualquiera de sus modalidades, incluyendo el trabajo en casa, se ha consolidado como una alternativa viable para proteger la salud y la vida de los trabajadores, al tiempo que se protege el empleo, según lo establece la Organización Internacional del Trabajo en la 109a Conferencia Internacional del Trabajo, en el documento "El trabajo en tiempos de la COVID" al indicar que la pandemia ha acelerado los procesos de digitalización, lo que ha desembocado en el desarrollo de modalidades de trabajo a distancia.</p> <p>Todas estas circunstancias se plasmaron en la exposición de motivos que sustentó la expedición de la Ley 2088 de 2021. No obstante, el trabajo en casa no solo se aplica para constreñar los efectos causados por el covid19, sino se aplicará a cualquier tipo de circunstancia ocasional. especial o excepcional por lo que consideramos que sobra la especificidad solicitada.</p>

22	6 de marzo de 2022	Carolina Gómez Segura	No se evidencia una consideración de género en el proyecto de Decreto. Aquello no se puede "resumir" en la negociación que se da entre trabajador-empleador, que es una relación desigual. Las mujeres, no sólo soportan en su mayoría la carga del hogar, sino que también se exponen o son más vulnerables con condiciones de inseguridad de las ciudades para ir a sus trabajos. El trabajo en casa o las demás modalidades de trabajo remoto, deben apuntar también a generar equidad, seguridad y adaptaciones urgentes de la sociedad hacia prácticas del cuidado de mujeres. Los ajustes de horarios, la valoración de distancia del hogar al trabajo, los indicadores de seguridad en ruta, son factores que dan soporte real a la necesidad de profundizar el trabajo en casa.	NO ACEPTADA	La ley de trabajo en casa no supone consideración de género al tratarse de una modalidad temporal, aunque sí podría aplicarse para circunstancias propias del ciudadano. Por el contrario, el trabajo remoto, al ser una modalidad permanente, si está sujeto a la protección de tareas de cuidados.
23	6 de marzo de 2022	Carolina Gómez Segura	Discriminación injustificada: en el proyecto de decreto, se incluye una discriminación sin fundamento entre sectores a los que aplica la norma y se limitan las condiciones del trabajo en casa (y sus modalidades), desconociendo los efectos a mediano y largo plazo en el rendimiento y bienestar de los trabajadores. Hay que revisar las divisiones que la ley no ha hecho y atentaría contra la Constitución. Reducir el área de aplicación a un concreto sector, olvida que las garantías laborales son universales, no solamente son los empleados del sector público los que ameritan estas garantías. Los decretos, que en sí mismos, recogen una vocación de modernización de la gestión del trabajo y una apuesta innovadora del Ministerio por proteger el trabajo como un derecho; sin embargo, analizan de forma parcial todas las situaciones y ámbitos autorizados por ley, pues amplían su aplicación todos (trabajo en casa, teletrabajo, remoto) los sectores, pero al momento de reglamentarse la restringen al sector privado, o al Banco de la República, sin justificación ni lógica, excluyendo que todos los vínculos son de relación entre un servicio y el prestador. Esto debe ser extensivo a todas las relaciones laborales, so pena de generar un desequilibrio o discriminación activa de parte del Estado.	NO ACEPTADA	No existe tal discriminación injustificada. El artículo 1 de la Ley 2088 de 2021 señala: 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, <u>que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado</u> , sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral", por lo que aplica a servidores públicos y trabajadores del sector privado. A su vez, el Decreto 1662 de 2021, por el cual se adiciona el Decreto 1083 de 2015 Unico Reglamentario del Sector de la Función Pública, en relación con la habilitación del trabajo en casa para 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. Corresponde a este Ministerio reglamentar la habilitación de trabajo en casa para trabajadores del sector privado.
24	6 de marzo de 2022	Carolina Gómez Segura	Modernizar la gestión pública: el saldo positivo del uso de tecnologías de la información, para mantener el ritmo de trabajo, el rendimiento y mantener equilibrio en la vida familiar, no se toca en el Decreto como una alternativa a explorar. Las condiciones impuestas por la Pandemia, no sólo trajeron un riesgo, sino la oportunidad de transitar hacia un Estado más moderno, y capaz de prescindir de prácticas burocráticas que entorpecen la gestión de bienes o servicios públicos.	NO ACEPTADA	El artículo 1 de la Ley 2088 de 2021 señala: 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", por lo que aplica a servidores públicos y trabajadores del sector privado. A su vez, el Decreto 1662 de 2021, por el cual se adiciona el Decreto 1083 de 2015 Unico Reglamentario del Sector de la Función Pública, en relación con la habilitación del trabajo en casa para 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. Corresponde a este Ministerio reglamentar la habilitación de trabajo en casa para trabajadores del sector privado.
25	7 de marzo de 2022	Tatiana Echeverri Salcedo - ISA	Artículo 2.2.1.6.7.1. Objeto: Llama la atención la referencia que se hace a los servidores públicos del Banco de la República, teniendo en cuenta que existen otros servidores públicos, como son los de las empresas de servicios públicos mixtas, a los cuales también se les aplica el Código Sustantivo del Trabajo. En este sentido, circunscribir los servidores públicos a los del Banco de la República, es restrictivo y excluyente frente a otros tipos de trabajadores. Recomendamos no dejar esta limitación, además, porque con esto se estaría modificando la Ley 2088 de 2021, que no establece dicha limitación.	ACEPTADA	El ámbito de aplicación se limitará a los trabajadores del sector privado, dado que mediante Decreto 1662 de 2021 se adicionó el Decreto 1083 de 2015 Unico Reglamentario del Sector de la Función Pública, en relación con la habilitación del trabajo en casa para 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.

26	7 de marzo de 2022	Tatiana Echeverri Salcedo - ISA	<p>Artículo 2.2.1.6.7.2 Ámbito de aplicación. Aplica el mismo comentario anterior. En este artículo se circunscribe el ámbito de habilitación del trabajo en casa, al territorio nacional, eliminando la posibilidad de que los empleados en circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales puedan prestar sus servicios temporalmente desde el exterior. Esta limitación a nuestro modo de ver va en contravía de las tendencias del trabajo del futuro. Con frecuencia las organizaciones recibimos requerimientos de trabajadores que son bien valorados y que por circunstancias especiales requieren trasladarse temporalmente al exterior. Desde el punto de vista de las tecnologías de la información, la contratación de las metas de desempeño y la cobertura por parte de la ARL, entre otras, es perfectamente viable que los trabajadores colombianos presten de manera temporal sus servicios desde el exterior.</p> <p>En este sentido, agradecemos al Ministerio, no circunscribir la aplicación del trabajo en casa al territorio nacional, teniendo en cuenta además que la Ley 2088 de 2021, no lo circunscribe de esa manera.</p>	ACEPTADA	Se incluirá en la presente reglamentación la posibilidad de ejecutar trabajo en casa en el exterior
27	7 de marzo de 2022	Tatiana Echeverri Salcedo - ISA	<p>Artículo 2.2.1.6.7.5 Escrito para la habilitación del trabajo en casa.</p> <p>Numeral 3. No debería estar atado a una concertación entre empleador y trabajador, ya que la subordinación no desaparece durante la habilitación de trabajo en casa, por lo tanto el empleador continúa con la potestad de definir los criterios para evaluar el cumplimiento de metas</p>	ACEPTADA	Dicho numeral se eliminará, por corresponder al poder subordinante del empleador.
28	7 de marzo de 2022	Tatiana Echeverri Salcedo - ISA	<p>Artículo 2.2.1.6.7.5 Escrito para la habilitación del trabajo en casa.</p> <p>Numeral 5. De cara al artículo 2 de la Ley 2088 de 2021, el trabajador no tiene que estar en un lugar fijo para la habilitación de trabajo en casa, pues la norma dice que "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 (...)" por lo tanto, este numeral de la reglamentación está limitando la posibilidad de que el trabajador pueda estar en varios lugares, como si lo permitió la norma.</p>	NO ACEPTADA	<p>Si bien entendemos la flexibilidad que se pide en la norma, también es cierto que el inciso tercero del artículo 10 de la Ley 2088 de 2021 impone una obligación al empleador de "comunicar y actualizar ante la Administradora de Riesgos Laborales los datos del trabajador y en aquellos casos en que sea necesaria la prestación del servicio o el desarrollo de actividades en un lugar diferente al inicialmente pactado en la relación laboral deberá informar la dirección en la que se efectuará el desarrollo de las actividades." Ello, por cuanto la asunción del riesgo laboral se enmarca en unas condiciones de modo, tiempo y lugar en que se presenta una enfermedad laboral o un accidente de trabajo.</p> <p>Para que exista un mejor control y estadísticas de los eventos que se puedan derivar del desarrollo de las labores, será obligatorio que el domicilio o en lugar distinto del centro de trabajo del empleador deban ser determinados y comunicarse a la ARL para el cubrimiento de los riesgos de accidente de trabajo en trabajo en casa. En efecto, las direcciones pueden ser varias pero no concomitantes.</p>
29	7 de marzo de 2022	Tatiana Echeverri Salcedo - ISA	<p>Artículo 2.2.1.6.7.5 Escrito para la habilitación del trabajo en casa.</p> <p>Numeral 9. En este numeral, se establece que el periodo por el cual se otorgará la habilitación de trabajo en casa, no podrá ser superior a 3 meses prorrogable por un período igual, por una única vez. Al respecto, en consonancia con lo establecido en la ley de trabajo en casa (Ley 2088 de 2021), consideramos que el tiempo de habilitación debe estar determinado por la duración de las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, que dieron lugar a la misma, sin que este tiempo esté limitado a 6 meses, ejemplo la Emergencia Sanitaria, que ha habilitado el trabajo en casa por dos años.</p>	ACEPTADA	<p>En efecto, el mismo artículo 7 de la Ley 2088 de 2021 dispone: "La habilitación de trabajo en casa originada por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales se extenderá hasta por un término de tres meses prorrogables por un término igual por una única vez, sin embargo, si persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que el trabajador pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones.</p> <p>En todo caso, el empleador o nominador conserva la facultad unilateral de dar por terminada la habilitación de trabajo en casa, siempre y cuando desaparezcan las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que dieron origen a dicha habilitación."</p> <p>Se ajustó la redacción a lo señalado en el artículo 7 de la Ley 2088 de 2021.</p>

30	7 de marzo de 2022	Germán López Ardila Cámara Colombiana de Informática y Telecomunicaciones CCIT	<p>1. Es importante que se distinga entre trabajo en casa y teletrabajo.</p> <p>2. Sería pertinente aclarar dentro del proyecto varias situaciones que pueden resultar confusas. Por una parte, es importante establecer la forma en la que operaría el periodo de 3 meses para la habilitación del trabajo en casa, pues no es claro si la contabilidad de este término opera de la misma forma para el modelo de alternancia.</p> <p>3. Por otra parte, se debe profundizar en la forma en que se otorgan los beneficios otorgados por los empleadores. Debido a esto, es necesario aclarar si estos beneficios, tales como el auxilio de movilidad, pueden ser ajustados proporcionalmente por los días laborados presencialmente. Lo anterior sigue la idea de que, con la aplicación de modelos de alternancia, las necesidades del trabajador varían, por lo que no es claro si el empleador puede adaptar los beneficios a los casos particulares de sus trabajadores.</p>	NO ACEPTADA	<p>1. La diferencia entre trabajo en casa y teletrabajo, es clara. El trabajo en casa se trata de una mera habilitación temporal. El teletrabajo es una forma de organización laboral.</p> <p>2. La alternancia es una consecuencia de la habilitación de trabajo en casa, por lo que según la regla de derecho, lo accesorio sigue la suerte de lo principal, la alternancia solo aplicará mientras subsista la habilitación de trabajo en casa.</p> <p>3. Si el trabajador devenga hasta 2 salarios mínimos, deberá remunerarse el valor consistente en auxilio de transporte (presencial) o auxilio de conectividad (trabajo en casa). El valor es el mismo, pagadero bajo estos 2 conceptos. En todo caso, los beneficios serán los mismos para trabajo presencial o para trabajo en casa., conforme lo señalado en el artículo 11 de la Ley 2088 de 2021.</p>
31	7 de marzo de 2022	Germán López Ardila Cámara Colombiana de Informática y Telecomunicaciones CCIT	<p>Respecto del artículo 2.2.1.6.7.2. Ámbito de aplicación. Este artículo prevé que la norma es aplicable "en todo el territorio nacional a empleadores y trabajadores del sector privado, administradoras de riesgos laborales, así mismo, para los trabajadores y servidores públicos del Banco de la República". En ese sentido, observamos que esta regulación podría implicar una limitación territorial a la figura del Trabajo en Casa, situación que no se desprende de la Ley 2088 de 2021, la cual no establecía de manera expresa una aplicación territorial. Así las cosas, consideramos que esta limitación impactará la prestación de servicios de empleados que lo hagan desde lugares diferentes a Colombia bajo esta figura.</p>	ACEPTADA	<p>Se incluirá en la presente reglamentación la posibilidad de ejecutar trabajo en casa en el exterior</p>
32	7 de marzo de 2022	Germán López Ardila Cámara Colombiana de Informática y Telecomunicaciones CCIT	<p>1. Respecto al artículo 2.2.1.6.7.4. "Habilitación del trabajo en casa" y al Artículo 2.2.1.6.7.5 "Escrito para la habilitación del trabajo en casa" Respecto al artículo 2.2.1.6.7.4, consideramos pertinente aclarar la frase: Podrá solicitarse de manera escrita (...) por parte del trabajador y del empleador (...)" por cuanto la interpretación de "podrá solicitarse", resulta ser amplia y subjetiva, ya que cualquier trabajador, en cualquier momento, podrá solicitar la habilitación del trabajo en casa, sin indicar las situaciones que sustentan dicha solicitud. Esto podría llevar a que el empleador forzosamente esté obligado a conceder el trabajo en casa, sin tener la posibilidad de cuestionarlo, lo cual puede afectar las operaciones y actividades de las empresas.</p> <p>2. Del mismo modo, es importante tener de presente que, en este caso, la Ley 2088 de 2021 no determina que el trabajador cuenta con la facultad de solicitar la aplicación del trabajo en casa, aunado al hecho que determina la dicha figura se puede aplicar si el empleador lo considera necesario, pertinente y viable, de acuerdo con la operación de cada empresa</p>	ACEPTADA	<p>1. Le asiste razón al observante. En efecto, la solicitud solo puede ser presentada por el trabajador, pues el empleador, bajo su facultad subordinante no debe efectuar solicitud alguna y no está obligado a otorgar la habilitación de trabajo en casa, por la misma razón.</p> <p>2. Estamos de acuerdo, la habilitación de trabajo puede acordarse por mutuo acuerdo. El trabajador puede solicitarla, pero el empleador no está obligado a otorgarla.</p>
33	7 de marzo de 2022	Germán López Ardila Cámara Colombiana de Informática y Telecomunicaciones CCIT	<p>De otro lado, en virtud de los artículos 2.2.1.6.7.4. y 2.2.1.6.7.5., que se pretenden añadir al D.U.R. 1072 de 2015, la habilitación podrá ser solicitada por los trabajadores y los empleadores de manera escrita. Para la habilitación deben incluirse los criterios que deben tenerse en cuenta para evaluar el cumplimiento de las metas del trabajador, resaltando que dichos criterios deberán ser concertados con anterioridad con el trabajador. A este respecto, no resulta claro si los criterios deben pactarse expresamente con el empleado, en contraposición con lo previsto en el artículo 5º de la Ley 2088 de 2021, que señala que el empleador determinará la frecuencia y el modelo de evaluación del desempeño, el cumplimiento de metas y el mecanismo para su reporte o resultado, durante el tiempo que dure el Trabajo en Casa.</p>	ACEPTADA	<p>Dicho numeral se eliminará, por corresponder al poder subordinante del empleador.</p>

34	7 de marzo de 2022	Germán López Ardila Cámara Colombiana de Informática y Telecomunicaciones CCIT	<p>De otro lado y de acuerdo con lo establecido en el artículo 7° de la Ley 2088 de 2021, el numeral 9° del artículo 2.2.1.6.7.5. del proyecto de Decreto dispone que el periodo de habilitación de Trabajo en Casa "no podrá ser superior a tres (3) meses prorrogables por un periodo igual por una única vez". En ese sentido, se presenta una distinción entre esta disposición y el artículo 7° de la Ley 2088 de 2021, en la medida en que este último señala que, si persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que el trabajador pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo, se extenderá la habilitación de Trabajo en Casa hasta que desaparezcan dichas condiciones. Lo anterior, especialmente teniendo en cuenta que el artículo 2.2.1.6.7.10. del Proyecto del Decreto, relacionado con la "Terminación de la habilitación de Trabajo en Casa", prevé lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Que una vez vencido el término durante el cual se pactó la habilitación de Trabajo en Casa, el trabajador deberá retornar al lugar de trabajo inicialmente pactado. • Que en todo caso el empleador podrá dar por terminada unilateralmente la habilitación de Trabajo en Casa, siempre y cuando desaparezcan las circunstancias que dieron origen a dicha habilitación, para lo cual deberá informar al trabajador con un tiempo no menor a cinco (5) días su decisión. <p>Esto reiterando el límite temporal establecido en esta norma, y señalando un pacto de la habilitación del Trabajo en Casa, siendo esto último discordante con la posibilidad de que el empleador remita a los trabajadores una habilitación de Trabajo en Casa de manera unilateral, pues parece dar a entender que debería existir un acuerdo sobre el particular.</p>	NO ACEPTADA	<p>El mismo 7 de la Ley 2088 de 2021 dispone: "La habilitación de trabajo en casa originada por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales se extenderá hasta por un término de tres meses prorrogables por un término igual por una única vez, sin embargo, si persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que el trabajador pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones.</p> <p>En todo caso, el empleador o nominador conserva la facultad unilateral de dar por terminada la habilitación de trabajo en casa, siempre y cuando desaparezcan las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que dieron origen a dicha habilitación."</p> <p>El artículo del proyecto de decreto se sujeta entonces al artículo antes mencionado.</p>
35	7 de marzo de 2022	Germán López Ardila Cámara Colombiana de Informática y Telecomunicaciones CCIT	<p>Respecto al numeral 5 del artículo 2.2.1.6.7.9. "Riesgos laborales en el trabajo en casa"</p> <p>En relación con el numeral 5 del presente artículo, no hay suficiente claridad respecto a cómo se realizará el reporte de incidentes de trabajo, sino únicamente, que se realizarán ajustes tecnológicos respecto de accidentes y enfermedades laborales. En ese sentido, respetuosamente solicitamos que se complemente el literal en comento.</p>	ACEPTADA	<p>Conforme a la Resolución 156 de 2005, la Resolución 1570 de 2005 y el artículo 2.2.5.1.28 del Decreto 1072 de 2015, dada la importancia del teletrabajo, trabajo remoto y trabajo en casa, se hace necesario la realizar los ajustes tecnológicos y plataformas por parte de las EPS y ARL para el reporte y aviso de accidentes de trabajo y enfermedades laborales de manera virtual para todas las modalidades de casos o situaciones en el campo laboral, que hoy en día no existe formalmente.</p>
36	7 de marzo de 2022	Germán López Ardila Cámara Colombiana de Telecomunicaciones CCIT	<p>Respecto al artículo 2.2.1.6.7.11 "Alternancia". Respecto a este artículo, consideramos que no existe suficiente claridad respecto del compromiso del empleador en la comunicación a la Administradora de Riesgos Laborales en relación con la habilitación del trabajo en casa en alternancia, pues el artículo 2.2.1.6.7.7. no hace la aclaración si en dicho escenario, se debe realizar la comunicación a la ARL en los mismos términos estipulados o no. Así las cosas, respetuosamente solicitamos que se aclare dicha situación en el Proyecto de Decreto. Asimismo, el Proyecto de Decreto dispone que las partes, de común acuerdo, podrán pactar que la habilitación de Trabajo en Casa se desarrolle bajo el modelo de alternancia, es decir, que la prestación del servicio se realice de manera presencial unos días, y otros a través de Trabajo en Casa. En este escenario observamos que esta situación podría limitar el margen de acción del empleador al hacer uso de la figura del Trabajo en Casa.</p>	NO ACEPTADA	<p>Evidente la ARL cubrirá el riesgo sucedido por causa o con ocasión del trabajo, lo que puede suceder bajo la modalidad de alternancia, mediante el acuerdo de voluntades, la necesidad y libertad contractual.</p>

37	7 de marzo de 2022	Karen Alexandra Vanegas Gerente de Asuntos Jurídico Laborales ECOPETROL	<p>Frente a lo contenido en el Artículo 2.2.1.6.6.2. Ámbito de aplicación. consideramos importante se tenga en cuenta lo siguiente:</p> <p>1. De conformidad con lo establecido en la Ley 1118 de 2006, la totalidad de los servidores públicos de Ecopetrol S.A. tienen el carácter de trabajadores particulares y por tanto sus relaciones de trabajo se rigen por las normas de derecho privado. Bajo dicha perspectiva y teniendo en cuenta la claridad referida a la aplicación de esta normativa a los servidores públicos del Banco de la República, agradecemos se revise la pertinencia de precisar la aplicación de esta reglamentación a los servidores públicos de Ecopetrol.</p> <p>2. Sugerimos se precise la redacción para que quede claro si esta figura puede ser implementada respecto de trabajadores que, si bien han sido contratados para desarrollar servicio o la actividad en Colombia y por tanto su relación laboral se rige por las normas colombianas, puedan estar ubicados físicamente en el exterior de manera temporal por situaciones excepcionales. Esto por cuanto la Ley 2088 de 2021 no establece de manera taxativa la aplicación de la figura en el territorio colombiano.</p>	ACEPTADA	El ámbito de aplicación se limitará a los trabajadores del sector privado, dado que mediante Decreto 1662 de 2021 se adicionó el Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, en relación con la habilitación del trabajo en casa para 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.
38	7 de marzo de 2022	Karen Alexandra Vanegas Gerente de Asuntos Jurídico Laborales ECOPETROL	<p>Frente a lo contenido en el Artículo 2.2.1.6.7.4. Habilidadación del trabajo en casa. consideramos importante se tenga en cuenta lo siguiente:</p> <p>1. Se precise que, si bien el trabajo en casa podrá ser solicitado por el trabajador, quien habilita dicha figura es el empleador, por lo que proponemos de forma respetuosa la siguiente redacción: "El empleador podrá habilitar el trabajo en casa, de manera unilateral o por solicitud del trabajador, situaciones que deberán constar siempre por escrito. La habilitación del trabajo será en casa podrá solicitarse de manera escrita, ya sea por medio físico o digital, por parte del trabajador y del empleador, en los términos señalados en las disposiciones contenidas en la presente Sección, así como las señaladas en la Ley 2088 de 2021</p>	ACEPTADA	En efecto, se indicará dentro del proyecto de decreto la posibilidad del empleador de habilitar el trabajo en casa siempre que acaezcan circunstancias especiales, excepcionales u ocasionales.
39	7 de marzo de 2022	Karen Alexandra Vanegas Gerente de Asuntos Jurídico Laborales ECOPETROL	<p>En relación con lo contenido en el Artículo 2.2.1.6.7.5. Escrito para la habilitación del trabajo en casa. Consideramos importante se tenga en cuenta lo siguiente:</p> <p>1. Lo contenido en el numeral 4°, respecto de la obligación de informar los canales para presentar quejas y denuncias por violación al derecho a la desconexión laboral, se sugiere incluir en la redacción la referencia normativa de la Ley 2191 de 2022, ya que dicha norma establece los parámetros para que los empleadores garanticen esta figura.</p> <p>2. Respecto del numeral 9° del referido artículo, consideramos pertinente se ajuste la redacción en lo referente al período por el cual se puede otorgar la habilitación del trabajo en casa, el cual, de acuerdo con lo consagrado en la Ley 2088 de 2021 se podrá extender hasta por un término de tres (3) meses, prorrogables por un término igual por única vez. Sin embargo, la ley prevé que si persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que el trabajador pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones. En ese sentido, proponemos para su lectura y consideración, la siguiente redacción:</p> <p>9. El período por el cual se otorgará la habilitación de trabajo en casa, el la cual no podrá ser superior a tres (3) meses prorrogables por un período igual por una única vez, precisando también que dicho término se extenderá cuando persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que el trabajador pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo y hasta que las mismas desaparezcan. Igualmente, se debe indicar si la habilitación de trabajo en casa es concedida durante todos los días laborales o en una modalidad de alternancia.</p>	ACEPTADA	<p>1. Es una cuestión de mera redacción y aunque por técnica normativa, dichas referencias no son permitidas, la acogemos para un mayor entendimiento del lector.</p> <p>2. Se efectuará la precisión adicional contenida en el inciso 2 del artículo 7 de la Ley 2088 de 2021</p>
40	7 de marzo de 2022	Karen Alexandra Vanegas Gerente de Asuntos Jurídico Laborales ECOPETROL	<p>Frente a lo contenido en el Artículo 2.2.1.6.7.6. Procedimiento para la habilitación de trabajo en casa, se sugiere respetuosamente ajustar la redacción del numeral 2°, por cuanto no existen causales que el trabajador pueda invocar para presentar la solicitud de habilitación del trabajo en casa. La Ley 2088 de 2021 establece "circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales", mas no causales tipificadas.</p> <p>- El empleador revisará la procedencia de la circunstancia invocada por el trabajador, en un término no mayor a cinco (5) días y le dará respuesta al por un medio idóneo.</p>	ACEPTADA	Se aceptó el texto sugerido, el cual quedará así: "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."

41	7 de marzo de 2022	Karen Alexandra Vanegas Gerente de Asuntos Jurídico Laborales ECOPETROL	<p>En cuanto a lo contenido en el Artículo 2.2.1.6.7.8. Compromiso del trabajador en casa. Consideramos importante se tenga en cuenta lo siguiente:</p> <p>- Debe incluirse de manera explícita en uno de los numerales del mencionado artículo, la obligación a cargo del trabajador, de informar oportunamente la dirección en la que efectuará el desarrollo de las actividades desde casa, así como cualquier cambio que sobre el lugar de trabajo ocurra, por lo que se propone el siguiente ajuste de redacción al numeral 9º del Artículo 2.2.1.6.7.8.:</p> <p>9. Suministrar información veraz y con la suficiente oportunidad al empleador y la Administradora de Riesgos Laborales sobre la dirección en la cual desarrollara sus actividades desde casa y demás condiciones del lugar de trabajo, así como cualquier cambio que frente a este ocurra.</p>	ACEPTADA	Se modificará el artículo con base en la sugerencia, si no textual, si similar.
42	7 de marzo de 2022	Karen Alexandra Vanegas Gerente de Asuntos Jurídico Laborales ECOPETROL	<p>Frente a lo contenido en el Artículo 2.2.1.6.7.11. Alternancia, se sugiere eliminar este artículo por cuanto la Ley 2088 de 2021, no contempla la alternancia. Adicional a lo anterior, esta ley en su artículo 2º expresamente dispone que el propósito del trabajo es para desempeñar las funciones "por fuera del sitio donde habitualmente las realiza"; por lo tanto, una disposición que habilite la alternancia podría confundirse en la práctica con otras formas de trabajo que contemplan la posibilidad de alternancia (días de trabajo presencial y días de trabajo en casa), tales como el teletrabajo</p>	NO ACEPTADA	Consideramos que la alternancia en el trabajo en casa no es un tema discordante, pues en efecto, son tantas y tan variadas las circunstancias que afectan el curso de las relaciones laborales en la presencialidad, que puede ser que esas circunstancias puedan presentarse de manera irregular, lo que justifica la existencia de la alternancia.
43	7 de marzo de 2022	Jaime Alberto Cabal Sanclemente Presidente Consejo Gremial Nacional	<p>Frente al Acápite de Consideraciones:</p> <p>El párrafo quinto del acápite de consideraciones del proyecto normativo establece: "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, con el fin de dar continuidad a las actividades propias del empleador y garantizar así el empleo de los trabajadores." (Subraya y negrilla fuera de texto) Sobre el particular, consideramos que en atención a lo señalado por la Ley 2088 de 2021, se debe puntualizar con mayor detalle y de forma clara en qué casos proceden la implementación y/o habilitación del trabajo en casa, y no solamente indicar que son aquellas circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales y/o de fuerza mayor asociadas al sitio de labor, entorno social o situaciones especiales del trabajador o su entorno familiar.</p> <p>Para el sector empresarial y productivo es de vital importancia que se determinen las situaciones especiales por las que un trabajador puede solicitar el trabajo en casa, para que estas situaciones no se contrapongan con alguna otra figura amparada en el derecho laboral. Lo anterior, teniendo en cuenta que el Artículo 2.2.1.6.7.3 del proyecto define las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, así: "Para los efectos de la presente Sección, se entenderá por circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, aquellas situaciones que nos apartan del normal funcionamiento de la actividad laboral y/o la prestación del servicio atribuibles al trabajador, al empleador o a hechos externos, relacionados con circunstancias extralaborales, pero que son superables en el marco del tiempo." (Subraya y negrilla fuera de texto)</p>	ACEPTADA	Se precisará la redacción del artículo 2.2.1.6.7.3 para una mejor comprensión del lector.
44	7 de marzo de 2022	Jaime Alberto Cabal Sanclemente Presidente Consejo Gremial Nacional	<p>Frente al Artículo 2.2.1.6.7.3. Circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales.</p> <p>En concordancia con lo expuesto en el numeral anterior, consideramos que la definición de "circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales" es muy general. Por lo que se debería especificar cuáles son las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales. Además, se debería definir con mayor detalle cuáles son las situaciones atribuibles al trabajador que lo apartan del normal funcionamiento de su actividad laboral. El artículo califica las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales dentro de aquellas que deben ser "superables". Consideramos que esta reglamentación debe estar acorde con lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley 2088 que indica que el trabajo en casa podrá continuar mientras subsistan las condiciones que le dieron origen. De igual forma, la situación que "nos aparte del normal funcionamiento de la actividad laboral", no debería ser atribuible al trabajador o empleador, sino únicamente a hechos externos que sean notorios.</p>	ACEPTADA	Se precisará la redacción del artículo 2.2.1.6.7.3 para una mejor comprensión del lector y en virtud de ellos se modificarán los considerandos.

45	7 de marzo de 2022	Jaime Alberto Cabal Sanclemente Presidente Consejo Gremial Nacional	<p>Sobre el artículo 2.2.1.6.7.4: En lo que se refiere a la expresión "por parte del trabajador y del empleador" se considera que la misma es confusa respecto de si la solicitud puede ser realizada por cualquiera de las dos partes de manera excluyente o, si la misma debe ser presentadas por las dos de manera conjunta, en tal sentido se generan las siguientes inquietudes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si el empleador puede decidir unilateralmente la implementación de esta modalidad de trabajo. • Si está obligado el empleador a aceptar la petición del trabajador quien unilateralmente decida solicitar la implementación del trabajo en casa. • O si debe pactarse por mutuo acuerdo. <p>Se recomienda aclarar en el texto que se expida, que la solicitud de habilitación solo puede presentarla el trabajador; ya que el empleador no la solicita, sino que informa de su implementación. Lo anterior, tomando en cuenta la forma en la cual se encuentra redactado el artículo, que pareciera dar a entender que el empleador tiene que solicitar el trabajo en casa y no pueda determinarlo por su poder de subordinación.</p>	ACEPTADA	<p>Le asiste razón al observante. En efecto, la solicitud solo puede ser presentada por el trabajador, pues el empleador, bajo su facultad subordinante no debe efectuar solicitud alguna. Al respecto de las dudas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El empleador sí puede decidir sobre la implementación del trabajo en casa., pues hace uso de su facultad subordinante. 2. No está obligado a aceptar la petición del trabajador. 3. El trabajo en casa puede pactarse de mutuo acuerdo. <p>Se precisará la redacción para mejor comprensión del ciudadano.</p>
46	7 de marzo de 2022	Jaime Alberto Cabal Sanclemente Presidente Consejo Gremial Nacional	<p>Frente al artículo 2.2.1.6.7.5. Escrito para habilitación de trabajo en casa: Son demasiados los requisitos y las obligaciones, por lo que se considera que la misma debe ser simplificada, teniendo en cuenta que esta operará únicamente en circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales. Sin perjuicio de lo anterior, de manera puntual, creemos que se debe ajustar el articulado. La propuesta de modificación, sobre los apartes del texto del Decreto publicado para comentarios, se presenta en los siguientes términos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La habilitación de un trabajador para prestar sus servicios 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, conservando prueba de ello. Dicha comunicación debe contener por lo menos lo siguiente: <ul style="list-style-type: none"> • 2. Las funciones que debe desarrollar el trabajador durante la habilitación de trabajo en casa, sin modificar la naturaleza del contrato de trabajo y las condiciones pactadas para la ejecución de este. • 3. Los criterios que se tendrán en cuenta para evaluar el cumplimiento de metas de acuerdo con las funciones que debe desarrollar el trabajador, en los términos del artículo 5 de la ley 2088 de 2021. 4. 9. El periodo por el cual se otorgará la habilitación de trabajo en casa, el cual no podrá ser superior a tres (3) meses prorrogables por un periodo igual por una única vez. Igualmente, se debe indicar si la habilitación de trabajo en casa es concedida durante todos los días laborales o en una modalidad de alternancia entre presencialidad y trabajo en casa." <p>Frente a la redacción de esta disposición, consideramos que el numeral noveno debe ser complementado e incorporar la siguiente disposición establecida en el artículo 7° de la Ley 2088/2021. "(...) sin embargo, si persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que el trabajador pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones (...)". Lo anterior, debido a que 3 meses es un término muy corto, que no obedece a la realidad de las situaciones extraordinarias que pudieran ocurrir, como lo fue en el caso del Covid-19, dificultando a las empresas y trabajadores acceder a la figura. Se debe precisar si el término "una única vez", va dirigido a una vez al año, o a qué unidad del tiempo se está haciendo referencia.</p>	ACEPTADA PARCIALMENTE	<ol style="list-style-type: none"> 1. SE ACEPTA. Se acogerá la redacción propuesta. 2. SE ACEPTA. Se acogerá la redacción propuesta. 3. NO SE ACEPTA, el numeral 3 se eliminará con base en los comentarios precedentes. 4. NO SE ACEPTA. La Ley 2088 de 2021 menciona que la habilitación de trabajo en casa originada por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales se extenderá hasta por un término de tres meses prorrogables por un término igual por una única vez, sin embargo, si persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que el trabajador pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones. Como bien se menciona, el trabajo en casa se prorrogará por una única vez o se extenderá hasta que desaparezcan las circunstancias excepcionales, es decir que la norma no supedita la habilitación por periodos máximos durante un año, sino hasta que permanezcan las circunstancias que dieron lugar a la habilitación. En este sentido, precisar la unidad de tiempo a la que se refiere una única vez sobrepasaría la facultad reglamentaria del Gobierno nacional, puesto que la ley no lo estableció.
47	7 de marzo de 2022	Jaime Alberto Cabal Sanclemente Presidente Consejo Gremial Nacional	<p>Frente al artículo 2.2.1.6.7.6 Procedimiento para la habilitación de trabajo en casa.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. En el numeral 2 se establece lo siguiente: "El empleador revisará la procedencia de la causal en un término no mayor a cinco (5) días y dará respuesta al trabajador por un medio idóneo." Frente a este numeral, no es claro, bajo qué criterios el empleador revisará y decidirá la procedencia de la causal que motiva la solicitud de habilitación del trabajo en casa. 2. Creemos que con el fin de dar mayor claridad en la interpretación se debe ajustar el numeral tercero (3°) de este artículo en los siguientes términos: 3. Si la necesidad de la habilitación del trabajo en casa se origina por circunstancias que se presenten en el lugar de trabajo, el empleador deberá informar al trabajador en los términos señalados en el artículo 2.2.1.6.7.5 del presente Decreto. 	ACEPTADA	<ol style="list-style-type: none"> 1. SE ACEPTA, dentro del artículo se precisarán los criterios que pueden ser de utilidad al empleador. 2. SE ACEPTA, la redacción propuesta se ajusta de una mejor manera al proyecto normativo.

48	7 de marzo de 2022	Jaime Alberto Cabal Sanclemente Presidente Consejo Gremial Nacional	Frente al Artículo 2.2.1.6.7.8. Compromiso del trabajador en casa. Frente a la redacción del proyecto de decreto consideramos de gran importancia precisar y aclarar los siguientes temas: 1. Debe aclararse que, el trabajador habilitado para trabajar en casa debe mantener el sitio de labor acordado y comunicado como frente de trabajo a la ARL. 2. Que en caso de cambio de lugar de trabajo debe comunicar y solicitar autorización al empleador oportunamente, por lo menos con 10 días de anticipación. 3. Determinar que no le es dable al trabajador ausentarse del país, por temas de control de riesgos laborales y también de coberturas del sistema integral de seguridad social. 4. Que tampoco le es dable en ejecución de la jornada laboral abandonar su sitio de labor sin previa autorización.	ACEPTADA PARCIALMENTE	1. SE ACEPTA, se modificará el numeral 9 del artículo 2.2.1.6.7.8 en tal sentido. 2. NO SE ACEPTA, se considera que es un tiempo bastante extenso que no se compadece con circunstancias extraordinarias o de fuerza mayor que puede sufrir el trabajador. 3. NO SE ACEPTA, dicha prohibición deviene de la obligación de informar de manera veraz su lugar de trabajo. 4. NO SE ACEPTA, ello corresponde al poder subordinante del empleador para controlar el cumplimiento de la labor contratada.
49	7 de marzo de 2022	Jaime Alberto Cabal Sanclemente Presidente Consejo Gremial Nacional	Frente al Artículo 2.2.1.6.7.9. Riesgos Laborales en el Trabajo en Casa. Consideramos que la implementación de este capítulo genera confusión, toda vez que no sabemos si la ARL debe evaluar previamente el lugar donde se va a prestar el servicio, antes de poder implementar esta modalidad de trabajo. Adicionalmente, el proyecto de decreto crea tantas obligaciones respecto de la implementación del trabajo en casa que la estructura de costos afectaría de manera considerable a las MiPymes, lo que ocasionaría un desestímulo para la aplicación de esta figura sobre todo en esta época de reactivación económica.	NO ACEPTADA	1. En ningún numeral del artículo 2.2.1.6.7.9 se indica que se deba realizar una visita virtual por parte del empleador, con acompañamiento de la ARL. Las obligaciones son claras para preservar la salud del trabajador, se cambiará el título del artículo para aclarar que se trata de obligaciones de la ARL. 2. No se considera que sean requisitos que impliquen un costo para el empleador, por el contrario, se trata de un escrito de habilitación.
50	7 de marzo de 2022	Jaime Alberto Cabal Sanclemente Presidente Consejo Gremial Nacional	Frente al Artículo 2.2.1.6.7.10. Terminación de la habilitación de trabajo en casa. Creemos que se debe ajustar el articulado en los siguientes términos: 1. "Una vez vencido el término durante el cual fue pactada la habilitación del trabajo en casa, el trabajador deberá retornar al lugar de trabajo inicialmente pactado para cumplir su labor. En todo caso, el empleador podrá en cualquier momento dar por terminada unilateralmente la habilitación de trabajo en casa, siempre y cuando desaparezcan las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que dieron origen a dicha habilitación, evento en el cual deberá comunicar al trabajador con un tiempo no menor a cinco (5) días esta decisión para que se proceda en el término señalado por el empleador a prestar sus servicios desde el lugar de trabajo." 2. Adicionalmente, debería quedar a discreción del empleador poder dar por terminada la habilitación del trabajo en casa, cuando el desempeño del trabajador no sea óptimo y perjudique seriamente la eficiencia en la realización de sus labores. 3. Finalmente, consideramos que el Ministerio debe contemplar y reglamentar qué sucede si una vez vencido el término y prórroga otorgado en el numeral 9° del artículo 2.2.1.6.7.5, persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que dieron origen a la implementación de esta figura y el trabajador no puede regresar a su lugar de trabajo.	NO ACEPTADA	1. NO SE ACEPTA, el artículo 7 de la Ley 2088 de 2021 indica que la habilitación se dará por terminada en el término allí señalado y que no obstante, persistirá hasta el momento en que se extiendan los eventos que le dieron origen. 2. NO SE ACEPTA, conforme el poder subordinante del empleador consideramos viable incluir la posibilidad de terminación unilateral de la habilitación de trabajo en casa. 3. NO SE ACEPTA, el empleador tiene la facultad unilateral de dar por terminado el trabajo en casa, siempre que desaparezcan las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que dieron origen a ella.
51	7 de marzo de 2022	Nora Cecilia Rojas Gutiérrez Jefe Asuntos Normativos y Regulatorios COLSUBSIDIO	1. Aclarar la redacción en el Artículo 2.2.1.6.7.5. en su numeral 6, pues no se entiende que dice después de la coma, podría uno de pronto deducir, pero es mejor aclarar. Así está redactado: "6. En caso de que el trabajador disponga de sus propios equipos para la prestación del servicio, además de la relación puestos a disposición , debe dejarse constancia del mutuo acuerdo existente para ello.	ACEPTADA	Se corregirá la redacción, de acuerdo a lo solicitado
52	7 de marzo de 2022	Nora Cecilia Rojas Gutiérrez Jefe Asuntos Normativos y Regulatorios COLSUBSIDIO	2. En cuanto al pago de auxilio de transporte o conectividad, sería pertinente que quedara reglamentado su pago o no, pues solamente se indica en el documento de la memoria justificativa que "la Corte Constitucional, no solo declaró la exequibilidad de la norma, sino también instó a que este se mantuviera más allá de la declaratoria de la emergencia sanitaria por parte del Ministerio de Salud y Protección Social."; pese a esto no se hace referencia en el Decreto a estos conceptos y su forma de pago.	NO ACEPTADA	Si el trabajador devenga hasta 2 salarios mínimos, deberá remunerarse el valor consistente en auxilio de transporte (presencial) o auxilio de conectividad (trabajo en casa). El valor es el mismo, pagadero bajo estos 2 conceptos. En todo caso, los beneficios serán los mismos para trabajo presencial o para trabajo en casa., conforme lo señalado en el artículo 11 de la Ley 2088 de 2021.
53	7 de marzo de 2022	Angela Moreno Abogada- Gerencia Jurídica ASOCAJAS	Artículo 2.2.1.6.7.4. Habilitación del trabajo en casa. Decir que la habilitación es por parte del trabajador y del empleador, implica que tal habilitación debe ser de manera concertada. En ese sentido, se recomienda cambiar la expresión "y", dado que la misma impide que tal instrucción pueda efectuarse únicamente por parte del empleador, pese al cumplimiento de las condiciones excepcionales.	ACEPTADA	Le asiste razón a la observante. En efecto, la solicitud solo puede ser presentada por el trabajador, pues el empleador, bajo su facultad subordinante no debe efectuar solicitud alguna

54	7 de marzo de 2022	Angela Moreno Abogada- Gerencia Jurídica ASOCAJAS	Artículo 2.2.1.6.7.5. Escrito para la habilitación del trabajo en casa en lo que se refiere al numeral 5. 1. Cuáles son los límites y condiciones para determinar el lugar del trabajo. Por ejemplo: ¿Se podría trabajar en diversos lugares? 2. ¿Debe haber una sede fija pero ello no prohíbe eventualmente prestar el servicio en otro sitio?	ACEPTADA	Consideramos válida la propuesta. No obstante, para que exista un mejor control y estadísticas de los eventos que se puedan derivar del desarrollo de las labores, será obligatorio que el domicilio o en lugar distinto del centro de trabajo del empleador deban ser determinados y comunicarse a la ARL para el cubrimiento de los riesgos de accidente de trabajo en trabajo en casa. Si bien entendemos la flexibilidad que se pide en la norma, también es cierto que el inciso tercero del artículo 10 de la Ley 2088 de 2021 impone una obligación al empleador de "comunicar y actualizar ante la Administradora de Riesgos Laborales los datos del trabajador y en aquellos casos en que sea necesaria la prestación del servicio o el desarrollo de actividades en un lugar diferente al inicialmente pactado en la relación laboral deberá informar la dirección en la que se efectuará el desarrollo de las actividades." Ello, por cuanto la asunción del riesgo laboral se enmarca en unas condiciones de modo, tiempo y lugar en que se presenta una enfermedad laboral o un accidente de trabajo.
55	7 de marzo de 2022	Angela Moreno Abogada- Gerencia Jurídica ASOCAJAS	Artículo 2.2.1.6.7.5. Numeral 8. Escrito para la habilitación del trabajo en casa. El numeral debería contemplar aspectos como: - Cuáles son las medidas de seguridad que refiere el numeral. - Cuál es el seguimiento que se efectuará al cumplimiento de las medidas, sea a través del uso de equipos propios o a proporcionados por el empleador. - Cuáles son las consecuencias, sanciones o similares, frente al incumplimiento de las medidas de seguridad. - En tratándose de los equipos personales, cuál es el seguimiento y límites de seguridad a establecer, sin que ello viplipendie derechos fundamentales del trabajador.	NO ACEPTADA	Esas circunstancias particulares debe fijarlas el empleador. No obstante, se hará referencia a los derechos a la intimidad y privacidad del trabajador en el uso de herramientas tecnológicas.
56	7 de marzo de 2022	Angela Moreno Abogada- Gerencia Jurídica ASOCAJAS	Artículo 2.2.1.6.7.5. Escrito para la habilitación del trabajo en casa. Numeral 9. ¿El término "única vez" se refiere al término de la prórroga o al ejercicio de la modalidad del trabajo en casa? Se sugiere aclarar el término a cuál de los dos supuestos corresponde.	NO ACEPTADA	2. No se acepta. La Ley 2088 de 2021 menciona que la habilitación de trabajo en casa originada por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales se extenderá hasta por un término de tres meses prorrogables por un término igual por una única vez, sin embargo, si persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que el trabajador pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones. Como bien se menciona, el trabajo en casa se prorrogará por una única vez o se extenderá hasta que desaparezcan las circunstancias excepcionales, es decir que la norma no supedita la habilitación por períodos máximos durante un año, sino hasta que permanezcan las circunstancias que dieron lugar a la habilitación. En este sentido, precisar la unidad de tiempo a la que se refiere una única vez sobrepasaría la facultad reglamentaria del Gobierno nacional, puesto que la ley no lo estableció.
57	7 de marzo de 2022	Yuliana Sánchez Serna Abogado Dirección Jurídica Colmena Seguros	El Artículo 2.2.1.6.7.7. que especifica los compromisos del empleador al momento de habilitar la modalidad de trabajo en casa en su numeral primero Indica que el empleador se compromete a comunicar a la ARL la habilitación del trabajo en casa, indicando la dirección desde la cual se prestará el servicio y el período de habilitación, diligenciando el formulario adoptado para tal fin y suministrado por la Administradora de Riesgos Laborales. Al respecto respetuosamente: 1. Sugerimos adicionar de acuerdo con lo señalado en el numeral 5 del artículo 2.2.1.6.7.5 que es compromiso del empleador informar a la ARL tanto la dirección desde donde se ejecutará la prestación del servicio, así como cualquier modificación a ella. 2. Sugerimos aclarar el término dentro del cual los empleadores deberán informar a la ARL la dirección y modificaciones al lugar donde se ejecutará la prestación de servicio. 3. Sugerimos incluir los requisitos mínimos o indicar si el Ministerio de Trabajo emitirá los lineamientos con los campos mínimos que debe contener el formulario que debe suministrar la ARL para dicho fin.	ACEPTADA PARCIALMENTE	1. SE ACEPTA, se incluirá en el artículo 2.2.1.6.7.7 2. SE ACEPTA, se incluirá en el artículo 2.2.1.6.7.7 3. NO SE ACEPTA, ya que la ARL tiene formato de afiliación, reporte e investigación de accidente de trabajo o enfermedad laboral, que son aplicables a trabajo en casa y en materia de informacn en domicilio o lugar de labor en trabajo en casa cualquier mecanismo de reportar o informar este hecho es valido, en el marco del Decreto 1295 de 1994, Ley 1562 de 2012, Decreto 1072 de 2015 entre otros.
58	7 de marzo de 2022	Yuliana Sánchez Serna Abogado Dirección Jurídica Colmena Seguros	En relación con el período de habilitación del trabajo en casa contenido en el numeral 9 del artículo 2.2.1.6.7.5., consideramos oportuno precisar si es posible que se interrumpa el período de desarrollo de actividades bajo la modalidad de trabajo en casa y posteriormente se habilite de nuevo.	NO ACEPTADA	Dicha circunstancia deberá ser evaluada por parte del empleador, conforme la existencia de las circunstancias ocasionales, especiales o excepcionales.

59	7 de marzo de 2022	Germán Ernesto Ponce Bravo Director de la Cámara de Riesgos Laborales FASECOLDA	Artículo 2.2.1.6.7.2. Ámbito de aplicación. Se recomienda dar claridad si el artículo limita su ámbito de aplicación sólo para el territorio nacional, pues según esta redacción se deja por fuera el ámbito internacional. Por lo anterior, se recomienda dar claridad frente a las siguientes inquietudes: ¿Es posible que el trabajador haga la solicitud de trabajar en casa, pero desde el exterior? Si la solicitud del colaborador es trabajar desde casa, pero en el exterior ¿cuál sería su manejo? Esta redacción puede dejar por fuera una de las nuevas realidades laborales que los trabajadores puedan realizar sus labores desde su hogar, pero en otro país.	ACEPTADA	Se incluirá en la presente reglamentación la posibilidad de ejecutar trabajo en casa en el exterior
60	7 de marzo de 2022	Germán Ernesto Ponce Bravo Director de la Cámara de Riesgos Laborales FASECOLDA	Artículo 2.2.1.6.7.3. Circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales. Se puede entender como "Circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales" cuando el colaborador que por su rol debe atender público y no desea vacunarse contra el COVID-19 u otra vacuna que ponga en riesgo la propagación de un virus, en ese caso, surge la pregunta ¿se puede entender que su negativa crea esa circunstancia especial y que hay lugar a revisar la modalidad de trabajo en casa?	NO ACEPTADA	Esta pregunta es muy importante, pero no hace parte de la reglamentación, dado que el trabajo en casa excede el tema del contagio del covid y puede darse por otras circunstancias. Daremos respuesta a la duda a través de la Oficina Asesora Jurídica - Grupo de Consultas.
61	7 de marzo de 2022	Germán Ernesto Ponce Bravo Director de la Cámara de Riesgos Laborales FASECOLDA	Numeral 10, Artículo 2.2.1.6.7.5. Escrito para la habilitación del trabajo en casa 1. Al respecto, este proyecto desconoce que el artículo 7 de la Ley 2088 de 2021 establece que la habilitación del trabajo en casa puede permanecer o se extenderá hasta que desaparezcan las circunstancias que dieron lugar a las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, aún después de los 3 meses prorrogables por una única vez por otros 3 meses. 2. Por otro lado, si se quisiera extender el plazo de 6 meses para continuar por fuera de la sede, se recomienda dar claridad frente las siguientes inquietudes ¿habrá que llevarlo a la modalidad de teletrabajo con sus implicaciones? Tal y como está redactado el proyecto, máximo la habilitación de trabajo en casa será por 6 meses, ¿dicho tiempo es en un mismo año, o en toda la relación laboral?	ACEPTADA	1. Se ajustará lo señalado respecto del numeral 9 del artículo 2.2.1.6.7.5 del proyecto de decreto, en concordancia con lo dispuesto en el inciso 2 del artículo 7 de la Ley 2088 de 2021 2. No se acepta. La migración al teletrabajo supone una nueva contratación laboral.
62	7 de marzo de 2022	Germán Ernesto Ponce Bravo Director de la Cámara de Riesgos Laborales FASECOLDA	Artículo 2.2.1.6.7.9. Riesgos Laborales en el Trabajo en Casa. Se sugiere dejar abierta la posibilidad para que las ARL puedan ofrecer programas de promoción y prevención virtual.	ACEPTADA	Dadas las modalidades de trabajo en casa, teletrabajo y trabajo remoto, es necesario determinar de manera concreta para esta clases de formas de contratación laboral la facultad para que las Administradoras de Riesgos Laborales, empresas o contratantes pueden establecer sistemas, programas y actividades de capacitación, asesoría, asistencia técnica y actividades de prevención de manera virtual y de las tecnologías de la información, en armonía al parágrafo 2 del artículo 11 de la Ley 1562 de 2012.
63	7 de marzo de 2022	Germán Ernesto Ponce Bravo Director de la Cámara de Riesgos Laborales FASECOLDA	Se recomienda dar claridad si ¿El empleador deberá notificar y avisar a la ARL por cada trabajador?	NO ACEPTADA	Conforme lo dispuesto en el inciso 3 del artículo 11 de la Ley 2088 de 2021, el empleador debe informar a la ARL por cada trabajador. Así lo indica la norma: " <i>Así mismo, la Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliado el empleador, deberá promover programas que permitan garantizar condiciones de salud física y mental, así como la seguridad en el trabajo, para lo cual los empleadores deberán comunicar y actualizar ante la Administradora de Riesgos Laborales los datos del trabajador, y en aquellos casos en que sea necesaria la prestación del servicio o el desarrollo de actividades en un lugar diferente al inicialmente pactado en la relación laboral deberá informar la dirección en la que se efectuará el desarrollo de las actividades.</i> "
64	7 de marzo de 2022	Germán Ernesto Ponce Bravo Director de la Cámara de Riesgos Laborales FASECOLDA	Solicitud de claridad sobre el procedimiento y aprobación de la habilitación de trabajo en casa. El texto plantea el conducto a seguir en caso de aprobación, en caso contrario, ¿el empleador deberá seguir algún lineamiento diferente a la respuesta por escrito? ¿es necesario motivar la decisión?	ACEPTADA	Para mayor claridad del ciudadano, se dará claridad sobre algunos aspectos del procedimiento.
65	7 de marzo de 2022	Germán Ernesto Ponce Bravo Director de la Cámara de Riesgos Laborales FASECOLDA	Artículo 2.2.1.6.7.5. Escrito para la habilitación del trabajo en casa. Se recomienda dar claridad si ¿El Ministerio en su función de vigilancia, revisará y validará todas aquellas solicitudes que hubiesen sido negadas por parte del empleador de forma aleatoria y/o por expresa solicitud del trabajador?	NO ACEPTADA	Esta pregunta es muy importante, pero no hace parte de la reglamentación, dado que se trata de aspectos propios del sistema de inspección, por lo que se da traslado a la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial de este Ministerio. No obstante, se indica que NO, ello corresponde a la óbita de decisión del empleador.
66	7 de marzo de 2022	Germán Ernesto Ponce Bravo Director de la Cámara de Riesgos Laborales FASECOLDA	Numeral 3, Artículo 2.2.1.6.7.5. Escrito para la habilitación del trabajo en casa. En cuanto a la obligación de establecer y mencionar los criterios que se tendrán en cuenta para evaluar el cumplimiento de metas, queda la inquietud, si por el simple cambio de modalidad a trabajo en casa se deben tener criterios de medición diferentes o pueden seguir siendo los establecidos. En caso de no variar, ¿deberían ser notificados nuevamente?	NO ACEPTADA	Con base en las observaciones precedentes, ese numeral se eliminará.
67	7 de marzo de 2022	Germán Ernesto Ponce Bravo Director de la Cámara de Riesgos Laborales FASECOLDA	Numeral 5, Artículo 2.2.1.6.7.5. Escrito para la habilitación del trabajo en casa. Se recomienda dar claridad frente a las siguientes inquietudes: ¿Debe ser una dirección única, o se podrán tener varias direcciones para ejecutar la labor, las cuales se comuniquen al empleador en caso de habilitación del trabajo en casa? Se sugiere que si podrían ser varias, teniendo en cuenta que el numeral 4 del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008 define como características del Trabajo en Casa: "(...) "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". (Negrilla por fuera del texto original)	ACEPTADA	Nos parece válido que FASECOLDA promueva esta iniciativa, pues varios empleadores han solicitado que puedan ser varias direcciones. Es válida la propuesta, para que exista un mejor control y estadísticas de los eventos que se puedan derivar del desarrollo de las labores, pero el domicilio o en lugar distinto de trabajo del empleador deben determinarse por el concepto de accidente de trabajo en trabajo en casa.

68	7 de marzo de 2022	Germán Ernesto Ponce Bravo Director de la Cámara de Riesgos Laborales FASECOLDA	Solicitud de claridad sobre pago de auxilio de transporte. En caso de que el trabajo se ejecute 100% desde la casa, ¿podrá suspenderse el pago del auxilio de transporte? Y en los casos descritos en el artículo 2.2.1.6.7.11. ¿podrá pagarse este de forma proporcional al día en que se debe desplazar a la sede de trabajo designada por el empleador?	NO ACEPTADA	Si el trabajador devenga hasta 2 salarios mínimos, deberá remunerarse el valor consistente en auxilio de transporte (presencial) o auxilio de conectividad (trabajo en casa). El valor es el mismo, pagadero bajo estos 2 conceptos. En todo caso, los beneficios serán los mismos para trabajo presencial o para trabajo en casa, conforme lo señalado en el artículo 11 de la Ley 2088 de 2021.
69	7 de marzo de 2022	Germán Ernesto Ponce Bravo Director de la Cámara de Riesgos Laborales FASECOLDA	Artículo 2.2.1.6.7.11. Alternancia. Se recomienda dar claridad respecto a la siguiente inquietud: ¿Cuándo se escoja la modalidad de alternancia habrá derecho a alguna remuneración adicional?	ACEPTADA	La duda es válida y enriquece el proyecto de decreto, se ajustará lo pertinente.
70	7 de marzo de 2022	Germán Ernesto Ponce Bravo Director de la Cámara de Riesgos Laborales FASECOLDA	Artículo 2.2.1.6.7.8. Compromiso del trabajador en casa. Se recomienda adicionar al Artículo 2.2.1.6.7.8. el siguiente compromiso más para el trabajador en casa: "10: Suministrarle al empleador de manera previa, con por lo menos cinco (5) días de antelación, de manera expresa, clara, veraz y completa, los cambios de domicilio que tenga contemplados hacer, así mismo, proporcionar la nueva dirección de su domicilio."	ACEPTADA	Se acepta, pues enriquece el proyecto de decreto.
71	7 de marzo de 2022	Germán Ernesto Ponce Bravo Director de la Cámara de Riesgos Laborales FASECOLDA	Respecto al artículo 2.2.1.6.7.9 "Riesgos laborales en el trabajo encasa" y asociándolo con el artículo 2 "Vigencia" (inmediata una vez este publicado en diario oficial) se recomienda que, el Ministerio contemple la posibilidad de otorgar una ventana de tiempo para poder realizar los ajustes o desarrollos planteados toda vez que las ARL deben ejecutar desarrollos tecnológicos para lo cual es necesario asignar recursos para el cumplimiento de los siguientes numerales: (i) Numeral 5 del artículo 2.2.1.6.7.9 "Realizar los ajustes tecnológicos y plataformas para el reporte de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, con especial énfasis en trabajo en casa, informando en las plataformas y medios virtuales que tenga la Administradora de Riesgos Laborales". (ii) Numeral 2 del artículo 2.2.1.6.7.9 "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".	NO ACEPTADA	No se acepta la petición, pues desde la expedición de la Circular 21 de 2020, del Decreto 491 de 2020 y de la Ley 2088 de 2021, las ARL han contado con la ventana de tiempo suficiente para incluir el trabajo en casa dentro de sus actividades de reporte de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de las actividades de promoción y prevención. De igual forma desde el Decreto 1072 de 2015, ya se establece la obligación de las ARL en promover la adecuación las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo en las nuevas formas de trabajo, donde se inicio con el teletrabajo.
72	7 de marzo de 2022	Germán Ernesto Ponce Bravo Director de la Cámara de Riesgos Laborales FASECOLDA	1. Artículo 2.2.1.6.7.10. Terminación de la habilitación de trabajo en casa. Se sugiere adicionar al Artículo 2.2.1.6.7.10. Terminación de la habilitación de trabajo en casa, la siguiente redacción: "(...) el trabajador deberá retornar al lugar de trabajo inicialmente pactado para cumplir su labor y/o el lugar que el empleador defina y le notifique que debe hacerse presente para llevar a cabo la prestación del servicio." Lo anterior por cuanto, por un lado, hace parte de la subordinación que el empleador tenga la facultad de modificar la sede y/o lugar de trabajo conforme la necesidad que encuentre, y, por otro lado, extender esta redacción hará que el colaborador atienda mejor tal cambio, pues no falta el colaborador que manifieste que no se moviliza a otra sede porque no es el lugar de trabajo inicialmente pactado con su empleador, y por necesidad del servicio, sí puede cambiar a lo largo de la vigencia de la relación. 2. Las nuevas formas de trabajo como el teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto, seguirán en aumento, pero exigen una adecuada reglamentación en el Sistema General de Riesgos Laborales. La mayoría de los riesgos del medio en el cual el trabajador en casa preste el servicio, no pueden dar lugar a enfermedades laborales, por no ser un riesgo imputable al empleador, por ello se considera que es necesario una definición de "Enfermedad Laboral" y de "Accidente de Trabajo" para esta modalidad de trabajo, en la cual, el riesgo locativo de las instalaciones del empleador desaparece.	ACEPTADA PARCIALMENTE	1. NO SE ACEPTA. Consideramos que la redacción del Proyecto de Decreto presentado en mucho más clara. En el caso presentado, el empleador en uso del ius variandi lo podría modificar. 2. No se pueden delimitar los diferentes eventos que pueden lugar a que se produzcan un accidente de trabajo o una enfermedad laboral, se prefiere la definición general establecida en los artículos 3 y 4 de la Ley 1562 de 2012 (Sistema General de Riesgos Laborales) que define por ley y en general dichos conceptos aplicable a todas las modalidades y formas de contratación que se pueden presentar en el Sistema General de Riesgos Laborales. .
73	7 de marzo de 2022	Santiago Pinzón Galán Director Ejecutivo Cámara de Industria Digital y Servicios ANDI Natalia Lewis/ Compliance Manager WebHelp	Artículo 2.2.1.6.7.3. Circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales. En cuanto al artículo, consideramos pertinente incluir la posibilidad de que la modalidad de "Trabajo en casa" se permita habilitar también por áreas y no solo para la Empresa en general	ACEPTADA	La ley y el decreto reglamentario propuesto hacen referencia a una habilitación de trabajo en casa, teniendo en cuenta al trabajador individualmente considerado, lo que no obsta para que se otorgue una habilitación para trabajar en casa a colaboradores de un área completa, lo cual se aclara en el Proyecto de Decreto.
74	7 de marzo de 2022	Santiago Pinzón Galán Director Ejecutivo Cámara de Industria Digital y Servicios ANDI Natalia Lewis/ Compliance Manager WebHelp	Artículo 2.2.1.6.7.5. Escrito para la habilitación del trabajo en casa. En este artículo en mención se habla de servicios y prestación de los servicios, por lo cual consideramos que esta definición presta a confusión el término frente al contrato de prestación de servicios y el contrato laboral, en este sentido consideramos respetuosamente que debería hablarse de funciones.	ACEPTADA	Se indicará en el Decreto que se trata de "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."

75	7 de marzo de 2022	Santiago Pinzón Galán Director Ejecutivo Cámara de Industria Digital y Servicios ANDI Natalia Lewis/ Compliance Manager WebHelp	Artículo 2.2.1.6.7.5. numeral 9: En cuanto al periodo de los 3 meses no es claro si deben ser consecutivos o dicho término puede ser acumulativo en varios momentos, sugerimos que se tenga como opción 6 meses prorrogables por otros 6 meses. Al respecto, solicitamos respetuosamente se de mayor claridad si, es potestad de las partes, establecer la modalidad en varias ocasiones durante la vigencia del contrato e igualmente establecer el criterio para la alternancia, respetando los límites mencionados.	NO ACEPTADA	La propuesta riñe con lo establecido en el artículo 7 de la Ley 2088 de 2021 que a su tenor literal indica: "La <i>habilitación de trabajo en casa originada por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales se extenderá hasta por un término de tres meses prorrogables por un término igual por una única vez</i> , sin embargo, si persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que el trabajador pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones. En todo caso, el empleador o nominador conserva la facultad unilateral de dar por terminada la habilitación de trabajo en casa, siempre y cuando desaparezcan las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que dieron origen a dicha habilitación."
76	7 de marzo de 2022	Santiago Pinzón Galán Director Ejecutivo Cámara de Industria Digital y Servicios ANDI Natalia Lewis/ Compliance Manager WebHelp	Artículo 2.2.1.6.7.5. numeral 10: En cuanto a la capacitación mencionada, nos surge la inquietud sobre la modalidad para desarrollar dicha actividad. Solicitamos nos den claridad sobre si se debe desarrollar de manera virtual o presencial.	ACEPTADA	Se procederá a hacer la claridad que las capacitaciones pueden efectuarse de manera virtual
77	7 de marzo de 2022	Santiago Pinzón Galán Director Ejecutivo Cámara de Industria Digital y Servicios ANDI Natalia Lewis/ Compliance Manager WebHelp	Artículo 2.2.1.6.7.6. Numeral 4. Procedimiento para la habilitación de trabajo en casa. Este artículo, sugiere que, a nivel interno de la compañía, se estructure un proceso, dando además las pautas a los líderes del trámite y responsable de respuesta, habida consideración que establece que la respuesta al empleado debe darse en 5 días. Consideramos importante que se trate de algo potestativo, previo la evaluación de la solicitud y el hecho de que el empleado deba aportar una prueba de la situación por la que solicita la modalidad da un criterio de objetividad en la decisión. Solicitamos igualmente, se de mayor claridad frente a qué pasa si la empresa no acepta la solicitud del trabajador en relación con la presencialidad, teniendo en cuenta que el desempeño de sus funciones debe ser presencial.	ACEPTADA	Es válida la aclaración solicitada, la cual se verá reflejada en el texto del decreto.
78	7 de marzo de 2022	Santiago Pinzón Galán Director Ejecutivo Cámara de Industria Digital y Servicios ANDI Natalia Lewis/ Compliance Manager WebHelp	Artículo 2.2.1.6.7.10. Frente a este artículo, nos surge la inquietud de si existe algún tiempo que deba esperarse para efectuar nuevamente la habilitación del trabajo en casa. Consideramos respetuosamente que este artículo podría generar un vacío jurídico y prestarse para que esta figura se use sin el respeto de los 3 meses prorrogables, pues será válido únicamente con la declaración por parte del Empleador o del trabajador de la circunstancia especial, ocasional o excepcional que además consideramos, resulta ser muy subjetiva.	NO ACEPTADA	No se acepta. La Ley 2088 de 2021 menciona que la habilitación de trabajo en casa originada por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales se extenderá hasta por un término de tres meses prorrogables por un término igual por una única vez, sin embargo, si persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que el trabajador pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones. Como bien se menciona, el trabajo en casa se prorrogará por una única vez o se extenderá hasta que desaparezcan las circunstancias excepcionales, es decir que la norma no supedita la habilitación por periodos máximos durante un año, sino hasta que permanezcan las circunstancias que dieron lugar a la habilitación. En este sentido, precisar la unidad de tiempo a la que se refiere una única vez sobrepasaría la facultad reglamentaria del Gobierno nacional, puesto que la ley no lo estableció.
79	7 de marzo de 2022	Santiago Pinzón Galán Director Ejecutivo Cámara de Industria Digital y Servicios ANDI Natalia Lewis/ Compliance Manager WebHelp	Artículo 2.2.1.6.7.11. Alternancia. En cuanto al artículo en mención, este da la posibilidad que sean unos días en casa y otros presencial. En efectos prácticos por temas de programación consideramos que debería limitarse esta opción a la operación o revisar si en algunas operaciones es funcional el planteamiento de alternancia. Adicionalmente consideramos necesario aclarar cómo se entiende la alternancia frente a los distintos tipos de teletrabajo. Según la redacción actual del presente decreto, podrían trasladarse ambas regulaciones, sin dejar claridad de cómo distinguir en qué casos que haya alternancia no se estaría incurriendo en alguna de las formas de teletrabajo consignadas en la ley 1221 de 2008.	NO ACEPTADA	La alternancia en el trabajo en casa no es un tema discordante, pues en efecto, son tantas y tan variadas las circunstancias que afectan el curso de las relaciones laborales en la presencialidad, que puede ser que esas circunstancias puedan presentarse de manera irregular, lo que justifica la existencia de la alternancia.