

### 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					
Entidad	MINISTERIO DEL TRABAJO				
Responsable del proceso	Angela María Caro Bohórquez - Asesora Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección				
Proyecto de regulación	Por el cual se adiciona la Sección 6 al Capítulo 6 del Título 1, Parte 2, libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, se reglamenta el artículo 17 de la Ley 2069 de 2020 y la Ley 2121 de 2021 y se regula el trabajo remoto				
Proyecto de regulación	El objeto del presente decreto es establecer las condiciones laborales aplicables a las relaciones laborales entre empleadores del sector privado y trabajadores remotos, las funciones y obligaciones de las Entidades Administradoras de Riesgos Laborales y los diferentes actores que participan en la implementación y ejecución del trabajo remoto en el país				
Publicación del informe	17/03/2022				
Duración de la consulta					
Tiempo total de duración de la consulta:	13 días hábiles				
Fecha de inicio	17 de enero de 2022				
Fecha de finalización	2 de febrero de 2022				
Enlace donde estuvo la consulta pública	<a href="https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/normatividad/participe-en-la-construccion-de-normatividad">https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/normatividad/participe-en-la-construccion-de-normatividad</a>				
Canales o medios dispuestos para la difusión del proyecto	Página web Ministerio del Trabajo				
Canales o medios dispuestos para la recepción de comentarios	Correo electrónico acarar@mintrabajo.gov.co				
Datos de la consulta					
Número de Total de participantes	17				
Número total de comentarios recibidos	85				
Número de comentarios aceptados	42				
Número de comentarios no aceptados	43				
Número total de artículos del proyecto	12				
Número total de artículos del proyecto con comentarios	8				
Número total de artículos del proyecto modificados	6				
Observaciones y respuestas					
No.	Fecha de recepción	Remitente	Observación recibida	Estado	
1	18 de enero de 2022	Juan Sebastián Ramírez García	El Decreto no puede proferirse como modificatorio del Decreto 1072 de 2015 sino que debe hacerse a través de Ley Estatutaria en razón a que se crean condiciones y procedimiento para ese tipo de trabajadores lo cual toca el núcleo fundamental del derecho del trabajo	NO ACEPTADA	Desconoce lo señalado en el artículo 152 de la Constitución Política, el Proyecto de Decreto, que reglamenta la Ley 2121 de 2021 no regula el núcleo esencial del derecho al trabajo. El presente PD no está reformando el Código Sustantivo del Trabajo, por el contrario, la protección de las distintas modalidades de ejecución de un contrato, tiene campos distintos de regulación, sin desconocer que el legislador tiene un amplio margen de libertad de configuración normativa.
2	18 de enero de 2022	Juan Sebastián Ramírez García	La Ley 2121 del 3 de agosto de 2021, ley de desconexión laboral, la Ley del trabajo en casa y reducción de la jornada de trabajo se deben regular por ley Estatutaria y no por ley ordinaria y a retazos, pues se trastocan varios derechos fundamentales que habrán de considerarse en test de ponderación de manera previa por parte de la Corte Constitucional.	NO ACEPTADA	Las normas de desconexión laboral, trabajo en casa y trabajo en remoto NO trastocan los derechos fundamentales, muchísimo menos, el derecho fundamental del trabajo. La Ley 2121 de 2021, objeto de la presente reglamentación indica en su artículo 1 que esta forma de ejecución del contrato de trabajo implica el reconocimiento de los derechos y garantías de un contrato de trabajo. Dado que el observante no indica particularmente, las razones de la presunta transgresión, la observación no será aceptada.
3	18 de enero de 2022	Santiago Villa Restrepo	Desafortunadamente por razones más políticas que jurídicas Colombia regula 3 modalidades de trabajo no presencial ( TNP ) : teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto, los que unidos al viejo contrato a domicilio ( art 89 CST ) , crearon un laberinto legal que hace más complejo el trabajar. Hubiese sido más simple actualizar el teletrabajo y nos hubiésemos ahorrado leyes , decretos y el andamiaje administrativo que esto conlleva.	NO ACEPTADA	El comentario no se dirige al texto del Proyecto de Decreto. En todo caso, se informa que este Ministerio también está trabajando en la modificación del Decreto 884 de 2012 sobre teletrabajo.Vale la pena tener en cuenta que la Ley 2121 de 2021 fue de iniciativa parlamentaria.

4	18 de enero de 2022	Santiago Villa Restrepo	Sobre el proyecto, vemos innecesario regular el contenido del contrato si se tiene en cuenta que el derecho laboral , al menos para el sector privado, es derecho privado aunque tenga normas de orden público. Es que ese largo listado de requisitos de contenido de dicha contratación remota no hace más que enredar lo que puede ser muy simple: TNP.	ACEPTADA	Se disminuirán requisitos, tal y como se observará en los comentarios subsiguientes.
5	18 de enero de 2022	Santiago Villa Restrepo	Regular por decreto las metas de productividad ( .... Las funciones que debe desarrollar el trabajador, y de manera detallada, las metas, logros y/o resultados esperados.") atendiendo si el trabajador tiene a su cargo solo o acompañado hijos menores de 14 años, o adultos mayores, debe dejarse al libre consenso entre empleador y trabajador, pues estas metas de productividad son variables y sometidas a cientos de indicadores.	ACEPTADA	No se están regulando las metas de productividad. El Ministerio del Trabajo no puede regular de manera particular las condiciones de la prestación del servicio entre particulares, se indica en el literal h del artículo 2.2.1.6.6.5 que dentro del contrato se debe indicar el "sistema de evaluación de metas, logros, objetivos o resultados". NO obstante, ese requisito se eliminará de la versión final del decreto.
6	18 de enero de 2022	Santiago Villa Restrepo	El trabajo remoto o mejor todo TNP, si bien se debe regir por reglas de no discriminación , no puede predicarse igualitarismo con quienes realizan trabajo presencial.	NO ACEPTADA	No se expresan las razones que sustentan la obligación. En efecto, para el reconocimiento de los derechos y garantías de los trabajadores, se predica igualdad, no discriminación y en la protección de los derechos del trabajador.
7	18 de enero de 2022	Santiago Villa Restrepo	Ya tenemos ley de desconexión y por lo tanto basta hablar de flexibilidad de horario.	NO ACEPTADA	señala que la desconexión laborales es el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos. Por el contrario, la flexibilidad horaria es la adecuación de la jornada laboral a las necesidades del trabajador, sin que sea necesario el cumplimiento estricto de la jornada laboral y en donde se privilegiará el cumplimiento de metas y el logro de los objetivos propuestos por el empleador.
8	18 de enero de 2022	Santiago Villa Restrepo	Debe tenerse en cuenta que el trabajo remoto se puede desarrollar en cualquier parte diferente a la sede de la empresa: casa, cafetería, playa, parque, finca, plaza, etc. Por ende esta obligación no será posible cumplirla en los términos planteados: ..."Incluir el trabajo remoto en su metodología para la identificación, evaluación, valoración y control de peligros y riesgos de la empresa, adoptando las acciones necesarias según su Plan de Trabajo."....	NO ACEPTADA	El hecho de que la prestación del servicio pueda ser efectuada desde cualquier lugar no implica que no se generen mecanismos de protección al trabajador, más aún el parágrafo 2 del artículo 20 de la Ley 2121 de 2021 señala que las ARL deben elaborar un formulario pormenorizado para conocer los riesgos a que están expuestos los trabajadores afiliados.
9	18 de enero de 2022	Santiago Villa Restrepo	Ya la ley reguló sobre el sitio y horario en su artículo 9º: "...El trabajador remoto podrá prestar sus servicios desde cualquier lugar, siempre en consenso con el empleador, dedicando para ello la cantidad de tiempo que determine, con sujeción a la jornada laboral pactada, siempre y cuando no sobrepase la jornada máxima legal y cumpla con los requisitos mínimos previstos por el empleador en relación con la calidad y cantidad del trabajo, así como con la conectividad.". el detalle debe dejarse a la autonomía de la voluntad	NO ACEPTADA	No se señala el motivo de inconformidad y el artículo del proyecto de decreto que pretende modificarse. En todo caso, las condiciones de trabajo si deben ser reguladas con base en unos mínimos que permitan prevenir cualquier tipo de riesgo originado por causa y con ocasión de la labor realizada.
10	18 de enero de 2022	Santiago Villa Restrepo	Sugerimos revisar la legalidad de : el horario en ambientes con hijos menores de 14 años o mayores adultos, el contenido del contrato de trabajo,	NO ACEPTADA	El artículo 2.2.1.6.6.10 reglamenta lo señalado en el artículo 24 de la Ley 2121 de 2021. En caso de no estar de acuerdo, debe fijarse la atención en lo establecido por el legislador.
11	31 de enero de 2022	Rodrigo Beltrán Forero	Nuestro único comentario es que relacionado con este decreto se tenga presente que si no hay un horario definido o es flexible, es difícil determinar el momento en el cual empieza el descanso y la desconexión, entonces puede parecer contradictorio, cuando hablamos de flexibilidad, trabajo por objetivos y luego desconexión laboral. Evaluar cómo se puede aplicar. Para poder determinar en el decreto y así seguir incentivando estas alternativas de trabajo remoto y que tengamos claridad y justificación de las reglas de juego.	ACEPTADA	Entendemos la dificultad para aplicar la desconexión laboral en los horarios flexibles. En todo caso, la posibilidad de implementar horarios flexibles es optativa, así se indicará en el decreto propuesto.
12	1 de febrero de 2022	Gerencia de Asuntos Legales Seguros Sura	Claridad respecto de la eventual flexibilidad en el lugar y el horario de trabajo Artículo 2.2.1.6.6.6. Obligaciones del empleador, literal a. Solicitamos aclarar de forma expresa la gestión que deberá desarrollar el empleador para notificar a la Administradora de Riesgos Laborales en caso de que el contrato laboral contemple flexibilidad en las condiciones de tiempo, modo y lugar de ejecución. Esto, determinando la información a reportar y las condiciones en que esta habrá de actualizarse; o, de otro frente, las eventuales limitaciones a la flexibilidad contractual.	NO ACEPTADA	Esta claridad se expresa en el artículo 20 de la Ley 2121 de 2021 que indica: "El empleador deberá llegar a la ARL, copia del contrato o del acto administrativo de vinculación laboral del trabajador remoto, adjuntando el formulario facilitado por esta para la determinación del riesgo y definición del origen de las contingencias que llegaren a presentarse. Por tanto, para la asunción del riesgo laboral, es necesario que la ARL tenga conocimiento del lugar de prestación del servicio.
13	1 de febrero de 2022	Gerencia de Asuntos Legales Seguros Sura	Claridad frente a la clasificación del riesgo laboral Artículo 2.2.1.6.6.6. Obligaciones del empleador, literales h. y m. Comedidamente recomendamos establecer de forma expresa los elementos que deberán ser tenidos en cuenta por el empleador para calificar el riesgo laboral y reportárselo a la ARL. Esto, por cuanto de la lectura de los literales h. y m. del artículo en cuestión no resulta evidente el mecanismo para la determinación del riesgo por el cual los empleadores pagarán la cobertura.	NO ACEPTADA	Artículo 2.2.1.6.6.6. Literales h y m. Las empresas se clasifican por actividad económica conforme al Decreto 1607 de 2002, o la norma de lo modifique, reforme o sustituya, no existe la clasificación por cargos u oficios para los trabajadores dependientes vinculados a una empresa.

14	1 de febrero de 2022	Natalia Martínez Cámara de Comercio Electrónico	Evidenciamos que solo pretende regular el trabajo remoto para el sector privado, pese a que la Ley 2121 de 2021 indicó, en su artículo 2, que esta modalidad es aplicable también a las entidades públicas y privadas nacionales. Al respecto no es claro por qué solo se busca reglamentar la relación laboral para el sector privado, recomendamos se incluya la reglamentación del sector público en este mismo decreto.	NO ACEPTADA	Las condiciones que rigen la relación de trabajadores y empleadores privados distan de las condiciones bajo las que se desarrolla un relación legal y reglamentaria. El Departamento Administrativo de la Función Pública se encuentra trabajando en la propuesta de decreto aplicable a los servidores públicos.
15	1 de febrero de 2022	Natalia Martínez Cámara de Comercio Electrónico	<p>Como un principio del trabajo remoto se incluye la flexibilidad horaria definida como "(...) la adecuación de la jornada laboral a las necesidades del trabajador, sin que sea necesario el cumplimiento estricto de la jornada laboral y en donde se privilegiará el cumplimiento de metas y el logro de los objetivos propuestos por el empleador. Por ello, la jornada laboral será distribuida a lo largo de la semana y no implicará un cumplimiento estricto de horario al día"</p> <p>Sin embargo, la Ley 2121 de 2021 hace múltiples referencias al respeto de la jornada máxima legal. Para el efecto el artículo 25 de la mencionada ley refiere que "la jornada laboral en esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo remota, se ajustará a lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, convención colectiva, acuerdo colectivo o contrato de trabajo, la que sea más favorable al trabajador". Así mismo, el artículo refiere "Dicha jornada será distribuida en la semana y no implicaría un cumplimiento estricto de horario al día".</p> <p>En ese sentido, consideramos que la redacción del proyecto de Decreto puede resultar inexacta, pues confunde los términos de jornada y horario de trabajo. Así, debe tenerse en cuenta que el entendimiento debe ser que, en el Trabajo Remoto sí debe darse cumplimiento a la jornada laboral, pero el horario de trabajo puede ser flexible. Lo anterior reporta de especial relevancia para la determinación de la causación de trabajo suplementario y la delimitación de la temporalidad frente a accidentes de trabajo.</p>	ACEPTADA	Se eliminará el artículo relacionado con los principios, no obstante, con el fin de lograr un entendimiento más adecuado por parte del ciudadano, se ajustará lo pertinente dentro del texto del proyecto de decreto.
16	1 de febrero de 2022	Natalia Martínez Cámara de Comercio Electrónico	<p>1. El artículo 2.2.1.6.6.5. que refiere como requisitos del contrato de trabajo remoto, entre otros, la inclusión de una cláusula con las funciones que debe desarrollar el trabajador, y de manera detallada, las metas, logros y/o resultados esperados. Al respecto, se considera que consagrar el detalle de las metas, logros y/o resultados desde el contrato de trabajo conllevará la necesidad de determinar si las metas pueden ser variables conforme diferentes criterios económicos, de mercado, de productividad, de situaciones particulares del trabajador remoto, entre otros.</p> <p>2. Igualmente, el proyecto de Decreto refiere que en el contrato de trabajo deben contemplarse las circunstancias excepcionales en que se podrá requerir al trabajador para que concurra al centro de trabajo. Sin embargo, las circunstancias excepcionales fueron detalladas en el artículo 16 de la Ley 2121 de 2021, por lo que no es claro si, las partes en ejercicio de su autonomía de la voluntad podrán pactar circunstancias adicionales a las consagradas legalmente[1], como serían, por ejemplo, la participación del trabajador remoto en actividades recreacionales presenciales, capacitaciones, etc.</p> <p>3. Otro punto que aborda el proyecto de Decreto es que contempla la facultad de celebrar las etapas precontractuales y contractuales de manera virtual a través del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones. No obstante, en la Ley 2121 se contempla esta situación como un deber de las partes, que hace parte de la naturaleza del Trabajo Remoto.</p> <p>4. Por último, respecto a los contratos que rigen la relación laboral se recomienda considerar las diferencias con las distintas modalidades de teletrabajo en materia de modo, lugar y tiempo.</p>	ACEPTADA	<p>1. Respecto de la observación referente a la descripción detallada de las metas, logros y/o resultado esperados, contenida en el literal a del artículo 2.2.1.6.6.5, consideramos que es adecuada y que la fijación de metas y logros puede ser dinámica y siendo ello así, cada cambio generaría un otrosí al contrato de trabajo lo que implica una carga excesiva para el empleador, por lo que se acoge la eliminación.</p> <p>2. Se hace referencia al literal g del artículo 2.2.1.6.6.5 respecto de incluir las actividades recreativas y de bienestar, excepción que compartimos y que será incluida en este mismo literal.</p> <p>3. Sobre el parágrafo 1 del artículo 2.2.1.6.6.5 se adecuará con la palabra "deberá" conforme la Ley 2121 de 2021.</p> <p>4. No se acepta, este decreto no está regulando el teletrabajo.</p>
17	1 de febrero de 2022	Natalia Martínez Cámara de Comercio Electrónico	Un punto de especial relevancia que no aborda y debería abordar el proyecto de Decreto es el valor o criterios a utilizar para tasar el costo de la energía e internet y/o telefonía que debe asumir el empleador de acuerdo con lo contemplado en el artículo 10 de la Ley 2121 de 2021.	NO ACEPTADA	Son tantas y tan particulares las condiciones de cada uno de los empleadores que resulta muy difícil encontrar una fórmula que atienda a estas necesidades. No obstante, formularemos la alternativa de un "auxilio compensatorio de servicios públicos".
18	1 de febrero de 2022	Natalia Martínez Cámara de Comercio Electrónico	De manera adicional, el proyecto de Decreto pretende imponer una nueva obligación a las Empresas, no consagrada en la Ley, relacionada con contar con un procedimiento tendiente a proteger los derechos y garantías establecidos en el presente decreto, el derecho a la desconexión laboral y garantizar el uso adecuado de las tecnologías de la información y la comunicación -TIC, eliminando los elementos y barreras que pueda generar alguna limitación al trabajo remoto.	NO ACEPTADA	El artículo 5 de la Ley 2191 de 2022 indica " Toda persona natural o jurídica de naturaleza pública o privada, tendrá la obligación de contar con una política de desconexión laboral de reglamentación interna, la cual definirá por lo menos: a. La forma cómo se garantizará y ejercerá tal derecho; incluyendo lineamientos frente al uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC); b. Un procedimiento que determine los mecanismos y medios para que los trabajadores o servidores públicos puedan presentar quejas frente a la vulneración del derecho, a nombre propio o de manera anónima; c. Un procedimiento interno para el trámite de las quejas que garantice el debido proceso e incluya mecanismos de solución del conflicto y verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta.

19	2 de febrero de 2022	Nelcy Arévalo Pinilla Ergo Ideal	Incluir en el artículo 2.2.1.6.6.5. requisitos del contrato de trabajo remoto una cláusula específica en lo relativo a las responsabilidades del trabajador con respecto al SG - SST. El empleador debe garantizar la participación del trabajador pero si estando de manera presencial en ocasiones es difícil que se impliquen con el sistema, al estar en la distancia es más difícil aún. Habría que crear estrategias como estas para promover su participación bien hay artículos posteriores en los que se hace referencia a los escenarios de participación de los trabajadores y se especifican responsabilidades de los empleadores y las ARL's, con los trabajadores resulta pertinente que el tema de SST esté vinculado con el contrato para que en realidad se impliquen con el proceso y participen como sujetos activos no pasivos y sean realmente co-decisores del Sistema	NO ACEPTADA	La participación de los trabajadores en el SG- SST ya se encuentra establecida en la regulación de riesgos laborales en el Decreto Ley 1295 de 1994, Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015. Consideramos que este tema ya se encuentra regulado de manera general para las relaciones de trabajo.
20	2 de febrero de 2022	José Manuel Gómez Sarmiento Vicepresidente Jurídico ASOBANCARIA	Artículo 2.2.1.6.6.3. Definición de Trabajo remoto.  1. En este artículo se define el trabajo remoto como "una forma de ejecución del contrato de trabajo que permite al trabajador prestar sus servicios desde cualquier lugar diferente al centro de trabajo en el territorio nacional y se caracteriza por tener horarios de trabajo flexibles, pues se fundamenta en el cumplimiento de objetivos previamente concertados con el empleador. Esta forma de ejecución deberá ser adoptada desde el inicio hasta la terminación del contrato de trabajo". El aspecto que se ha resaltado conlleva que solamente aplique a contrataciones nuevas y no a las existentes. Con el propósito de fomentar este tipo de ejecución, se recomienda extender a los contratos ya existentes o establecer la forma en que pueda hacerse extensivo a estos, por ejemplo, mediante la celebración de otosis. Lo anterior cobra mayor importancia si se toma en cuenta que la Ley 2121 que se está reglamentando permite la migración de cualquier trabajador a esta modalidad, lo que conlleva necesariamente que los trabajadores que migran no se encuentran desde un comienzo con una vinculación laboral como trabajadores remotos. En consecuencia, este artículo contempla un sistema rígido, que solo permite el trabajo remoto, limitando la autonomía de las partes, y supedita la necesidad a un solo esquema. Con el propósito de incentivar la generación de empleo en el país, y la consolidación y crecimiento de las empresas, se recomienda prever la posibilidad de convenir una forma de trabajo híbrido con el teletrabajo, sin desnaturalizar por supuesto la esencia del remoto y sin caer en el teletrabajo.  2. De otro lado, el aparte que indica sobre el "cumplimiento de objetivos previamente concertados con el empleador", parece indicar que este modelo de contratación laboral estaría muy cercano a la modalidad de prestación de servicios, resaltando que, con esta modalidad, se perdería el elemento de subordinación típico del contrato de trabajo, máxime cuando no hay exclusividad en la relación. En efecto, el hecho de concertar los objetivos parece desvirtuar los poderes que emanan de la subordinación laboral, al considerarse que el objetivo, debe ser definido por el Empleador ya que no se está frente a un contrato de prestación de servicios.	NO ACEPTADA	1. Se eliminará la definición planteada en el texto del decreto. No obstante, el artículo 21 de la Ley 1221 de 2021 permite que se haga una migración al trabajo remoto, en efecto, mediante la celebración de otosis. Indicar en el decreto formas de trabajo híbrido desnaturaliza la esencia de este tipo de modalidad respecto de lo señalado por la Ley 2121 de 2021, la modalidad de trabajo híbrido esencia es el teletrabajo suplementario.  2. En nuestro concepto, el cumplimiento de objetivos previamente concertados no desnaturaliza el contrato laboral para entenderlo como "de prestación de servicios", pues resulta claro que la subordinación dentro de un contrato de trabajo remoto sigue perviviendo aunque el trabajador remoto goce por ejemplo, de horarios flexibles para ejecutar sus tareas.  La definición establecida en el numeral 2.2.1.6.6.3 se eliminará de acuerdo con las observaciones señaladas más adelante.
21	2 de febrero de 2022	José Manuel Gómez Sarmiento Vicepresidente Jurídico ASOBANCARIA	Artículo 2.2.1.6.6.4. Principios aplicables al trabajo remoto. En cuanto a los principios, los siguientes comentarios:  1. Flexibilidad horaria: En este principio se consagra que la flexibilidad en la jornada laboral consiste en la adecuación de la jornada laboral a las necesidades del trabajador, sin que sea necesario el cumplimiento estricto de la jornada laboral, privilegiando el cumplimiento de metas y el logro de los objetivos propuestos por el empleador, distribuyéndola a lo largo de la semana, sin que implique el cumplimiento estricto de horario diario. Sin perjuicio de los comentarios anotados al artículo anterior sobre la subordinación laboral, se recomienda evaluar la posible extralimitación de las facultades del Ministerio en la reglamentación de la referida Ley 2121, incorporando en este principio aquello de que la flexibilidad conlleva adecuar la jornada laboral a las necesidades del trabajador, situación ésta que no se prevé en la Ley; en efecto, contrario a lo que se consagra en el Proyecto, el artículo 25 de la Ley que se reglamenta señala que "El trabajador remoto podrá prestar los servicios para los cuales fue contratado, conforme a sus necesidades y las del empleador", a la vez que señala que el Empleador y el Trabajador acordarán el tiempo de ejecución del contrato y el momento de prestación del servicio, sin sobrepasar la jornada laboral. Es por esto que al señalar el Proyecto que la jornada se establecerá únicamente de acuerdo a las necesidades del trabajador, el Ministerio podría extralimitar su potestad reglamentaria al exceder el contenido del citado artículo 25 de esta Ley y el artículo 17 de la Ley 2069 de 2020, así como el artículo 23 del C.S.T., que establece los elementos esenciales del contrato de trabajo, en particular el elemento de la subordinación, puesto que de ninguna manera la flexibilidad puede quedar sujeta a la necesidad del trabajador. En consecuencia, se recomienda que se consagre que se debe llegar a un acuerdo que concilie las necesidades del empleador y las del trabajador.  2. De igual manera, frente a la flexibilidad horaria, es preciso llamar la atención que la Ley 2121 de 2021 hace múltiples referencias respecto de la jornada máxima legal. Para el efecto el artículo 25, refiere que "la jornada laboral en esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo remota, se ajustará a lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, convención colectiva, acuerdo colectivo o contrato de trabajo, la que sea más favorable al trabajador". El Proyecto de Decreto indica que "Dicha jornada será distribuida en la semana y no implicaría un cumplimiento estricto de horario al día". Se recomienda precisar qué se entiende por flexibilidad horaria, y si esto implica reducir la jornada laboral, o en su defecto implica distribuirla de manera flexible. Lo anterior, para evitar que con la redacción final del Decreto que se expida se lleve al interprete a confundir los términos de jornada y horario de trabajo. Para el efecto se recomienda tomar en cuenta que en el Trabajo Remoto debe darse cumplimiento a la jornada laboral, pero el horario de trabajo puede ser flexible, aspecto que resulta fundamental para determinar la causación de trabajo suplementario y la delimitación de la temporalidad frente a accidentes de trabajo.	ACEPTADA	1. Se eliminará el artículo 2.2.1.6.6.3 referente a principios.  2. En efecto, se cambiará la redacción para hacer una clara referencia al cumplimiento de la jornada laboral pero con un horario flexible.
22	2 de febrero de 2022	José Manuel Gómez Sarmiento - Vicepresidente Jurídico ASOBANCARIA	Frente al literal f), que consagra la territorialidad de las normas laborales, se sugiere tomar en cuenta que para aplicar el principio de territorialidad de la ley debe diferenciarse entre el surgimiento jurídico del contrato de trabajo y su ejecución. Lo anterior, puesto que se puede dar el caso en que el contrato de trabajo sea acordado y firmado en Colombia (nacimiento jurídico del contrato) y que por la naturaleza misma de las actividades en él convenidas, o por la misma facultad de subordinación del empleador, sea necesario ejecutarlo, ya sea en todo o en parte, en el exterior y, en este caso como el contrato se firma en el país, se registrará por normas colombianas. La redacción del referido literal podría limitar la flexibilidad que podría darse el trabajo remoto respecto al lugar de su ejecución.	NO ACEPTADA	El artículo 2 de la Ley 1221 de 2021 indica que el trabajo remoto solo es aplicable a la persona natural domiciliada en territorio nacional y a las empresas extranjeras que contraten trabajadores que se encuentren en el territorio nacional.

23	2 de febrero de 2022	José Manuel Gómez Sarmiento Vicepresidente Jurídico ASOBANCARIA	<p>Artículo 2.2.1.6.6.5. Requisitos del contrato de trabajo remoto: Frente a las cláusulas mínimas del contrato de trabajo remoto, lo siguiente:</p> <p>1. <b>Literal a.</b> Respecto al requisito de incluir las funciones que debe desarrollar el trabajador, y de manera detallada, las metas, logros y/o resultados esperados, resulta demasiado rígido para consagrarlo en el contrato de trabajo, pues estos aspectos pueden cambiar en la dinámica de la empresa y de los negocios en que esta se desenvuelve, o de situaciones particulares del trabajador remoto, entre otros.</p> <p>2. <b>Literal c.</b> Las condiciones de trabajo señaladas en este literal, en cuanto a "...las condiciones físicas con base en las cuales se prestará el servicio, dentro de ellas se incluye, la descripción detallada del sitio elegido para la prestación del servicio" puede limitar el uso de esta modalidad, toda vez que no permite que se realice en varios lugares, sino exclusivamente en uno. Por lo tanto, se sugiere considerar que esta libertad puede ser beneficiosa para las partes involucradas en la relación contractual. Además, la ley de trabajo remoto prevé que "...no requiere un lugar físico determinado para la prestación de los servicios", por lo que la previsión del proyecto de Decreto pude ser contraria a la Ley que pretende regular.</p> <p>3. <b>Literal d.</b> En lo relacionado a los elementos de trabajo que se entregarán al trabajador para el desarrollo efectivo de sus funciones, específicamente "al costo de los servicios de energía e internet y/o telefonía que debe asumir el empleador", a fin de evitar discusiones frente a la interpretación, se recomienda que se señalen criterios mínimos a utilizar para tasarlos, de acuerdo con lo contemplado en el artículo 10 de la citada Ley 2121. Ahora, con el propósito de evitar discusiones posteriores, se recomienda señalar en el Decreto que se expida que se trata de un auxilio de conectividad únicamente, todo lo cual, no debe ser considerado por ningún motivo como constitutivo de salario.</p> <p>4. <b>El Parágrafo 1°</b> contempla la facultad de celebrar las etapas precontractuales y contractuales de manera virtual a través del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones. No obstante, la Ley 2121 lo señala como un deber de las partes, propio de la naturaleza del Trabajo Remoto, por lo que, a fin de conjurar posibles nulidades del Decreto, se recomienda ajustar su texto con la previsión de la Ley que se reglamenta.</p> <p>5. Por último, a esta serie de cláusulas necesarias del contrato de trabajo remoto, se recomienda incluir la correspondiente a la jornada en la que se desarrollará la actividad. Lo anterior en el entendido que el proyecto normativo señala que el trabajo remoto se caracteriza por tener horarios flexibles, lo cual no implicaría un cumplimiento estricto de horario al día. Sin embargo, resulta importante que se establezca que el Empleador pueda contar con un mecanismo de control a través para verificar si un empleado se encuentra en cumplimiento de sus actividades laborales, para delimitar el origen de un evento en caso de accidente o incluso enfermedad y además, garantizar la desconexión laboral (Ley 2191)</p>	ACEPTADA	<p>1. Respecto al literal a, estamos de acuerdo con que resulta demasiado dispensioso para el empleador, incluir y modificar con posterioridad esta cláusula, por tanto, SE ACEPTA la observación referente al literal a del artículo 2.2.1.6.6.5;</p> <p>2. Respecto del literal c, SE ACEPTA la observación pues en efecto, es probable que el trabajador decida modificar el lugar de prestación del servicio, previo aviso a su empleador.</p> <p>3. Respecto del literal d, SE ACEPTA la modificación, se incluirá en el decreto la posibilidad de establecer de mutuo acuerdo un auxilio que remunerar el gasto de servicios de internet, telefonía y energía.</p> <p>4. Respecto al parágrafo, SE ACEPTA la modificación, es necesario aparejar las redacciones de ley y decreto;</p> <p>5. SE ACEPTA, pues ofrece mayor claridad a empleador y trabajador.</p>
24	2 de febrero de 2022	José Manuel Gómez Sarmiento Vicepresidente Jurídico ASOBANCARIA	<p>Artículo 2.2.1.6.6.6. Obligaciones del empleador. Frente a las obligaciones, los siguientes comentarios:</p> <p>1. El Literal c), consagra como obligación del Empleador el "Participar en la prevención de los riesgos laborales mediante los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo, o como vigías ocupacionales". Este aparte del literal pareciera una obligación del trabajador, mas que del empleador, por lo que se recomienda incluirlo dentro de las obligaciones del trabajador, toda vez que la obligación del Empleador es la de prevenir los riesgos laborales.</p> <p>2. El Literal m) señala la obligación de reportar a la ARL los trabajadores que están en la modalidad de trabajo remoto y aspectos tales como el lugar en donde se desarrollarán las actividades, así como los cambios de lugar. Sobre este punto, se llama la atención, que debiese notificarse a la ARL todos los cambios de lugar, condiciones de trabajo, funciones, horario, nivel de riesgo u otras que afecten la salud y seguridad de los trabajadores. En línea con los riesgos laborales, se recomienda, en consideración a esas nuevas formas de prestación de servicios laborales, que se definan algunos lineamientos que permitan realizar la calificación de enfermedad o accidente laboral en trabajo remoto.</p>	ACEPTADA PARCIALMENTE	<p>1. Respecto del artículo 2.2.1.6.6.6 literal c) SE ACEPTA, se incluirá la obligación a los trabajadores de participar en la ejecución del programa de RL;</p> <p>2. NO SE ACEPTA. El artículo 20 de la Ley 2121 de 2021 es claro en determinar las obligaciones en materia de riesgos laborales, una de ellas, por parte del empleador, allegar copia del contrato de trabajo a la ARL, indicando el lugar donde se desarrollarán, dado que no pueden establecerse lineamientos generales porque cada contingencia es única.</p>
25	2 de febrero de 2022	José Manuel Gómez Sarmiento Vicepresidente Jurídico ASOBANCARIA	<p>Artículo 2.2.1.6.6.7. Obligaciones del trabajador remoto.</p> <p>Frente a las obligaciones contenidas en el literal e), en el que se dispone que el trabajador tiene la obligación de "reportar los accidentes de trabajo", se recomienda que se precisen en el Decreto que se expida algunas reglas que permitan precisar y delimitar en los eventos en los que se esté trabajando desde el domicilio del trabajador, el concepto de "accidente de trabajo", y si cualquier accidente que tenga lugar dentro del hogar puede tomarse como "accidente de trabajo".</p>	NO ACEPTADA	No se pueden delimitar los diferentes eventos que pueden lugar a que se produzcan 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 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.
26	2 de febrero de 2022	José Manuel Gómez Sarmiento Vicepresidente Jurídico ASOBANCARIA	<p>Artículo 2.2.1.6.6.10. Cuidadores.</p> <p>Este artículo prevé una disposición especial sobre cuidadores no prevista en la Ley 2121 de 2021. En efecto, en el proyecto de Decreto se dispone en este artículo que el empleador y el trabajador remoto podrán acordar la disminución de logros o metas propuestas al trabajador cuando el trabajador acredite ser cuidador único de una persona menor de 14 años, personas con discapacidad o adultos mayores, en primer grado de consanguinidad, que convivan con el trabajador remoto. Se recomienda evaluar si esta disposición del Proyecto de Decreto extralimita las facultades reglamentarias, ya que la Ley sobre trabajo remoto en ningún momento brinda la posibilidad de reducir logros y metas al trabajador remoto por la situación ya señalada, lo que, además, contravendría el criterio de igualdad frente a los trabajadores cuidadores únicos que desarrollan otras modalidades de trabajo, como trabajadores presenciales, teletrabajadores o trabajadores en casa.</p> <p>De otro lado, frente al contenido del Artículo 2.2.1.6.6.10, no resulta del todo clara la responsabilidad para el empleador y el trabajador que se encuentre inmerso en esta condición, como, por ejemplo, las consecuencias (i.e. terminación del contrato de trabajo y la forma para hacerlo) en el evento que el trabajador no cumpla con sus objetivos, aspecto de vital importancia en el momento de la contratación, pues no debería considerarse que esto sea un tema de estabilidad reforzada, sino de un aspecto de flexibilidad que mejora calidad de vida del trabajador. En consecuencia, se recomienda señalar expresamente en el artículo 2.2.1.6.6.10. del proyecto, en un literal adicional, o un parágrafo, lo siguiente: "En ningún momento o circunstancia esta previsión contractual significará estabilidad laboral reforzada."</p> <p>Finalmente, en el mismo artículo se señala "Que el empleador sea notificado de la situación particular por parte del empleador, al menos con tres (3) días de antelación". En relación con el texto subrayado pareciera que se hace referencia al trabajador, por lo que se recomienda corregir.</p>	ACEPTADA	<p>1. SE ACEPTA, en efecto, la Ley 2121 de 2021 se refiere a "horarios compatibles", esta misma redacción será usada en el artículo 2.2.1.6.6.10</p> <p>2. SE ACEPTA, se agregará la frase propuesta.</p> <p>3. SE ACEPTA, se corregirá la redacción</p>

27	2 de febrero de 2022	Alberto Echavarría Vicepresidente Asuntos Jurídicos ANDI	La figura del trabajo remoto no se fundamenta en el cumplimiento de objetivos "previamente concertados" con el empleador. Los criterios de medición, objetivos y metas los puede definir el empleador de acuerdo con el puesto de trabajo de cada trabajador, con las necesidades de la empresa y con los metas generales de la organización. Esto no requiere ser concertado de forma previa con el trabajador.	ACEPTADA	Conforme la explicación, se considera que en virtud del principio de subordinación, el empleador goza de autonomía para establecer los objetivos, metas y criterios de evaluación
28	2 de febrero de 2022	Alberto Echavarría Vicepresidente Asuntos Jurídicos ANDI	En el artículo 2.2.1.6.6.5 se establece que uno de los requisitos del contrato de trabajo remoto es establecer, además de las funciones del trabajador, de forma detallada las metas, logros y resultados esperados. Esto implicaría modificar el contrato de trabajo remoto cada que la organización requiera cambiar su estrategia o sus objetivos. Las metas que se establecen para cada trabajador deben ir alineadas con la estrategia organizacional y esta puede ser cambiante. Se propone la eliminación del mencionado requisito.	ACEPTADA	SE ACEPTA, se eliminará el requisito objetado, pues restringe la facultad subordinante del empleador.
29	2 de febrero de 2022	Alberto Echavarría Vicepresidente Asuntos Jurídicos ANDI	En el literal c) del artículo 2.2.1.6.6.5 se exige incluir en el contrato de trabajo remoto "la descripción detallada" del sitio elegido para la prestación del servicio. Esta exigencia contradice totalmente la flexibilidad que pretende otorgarle la Ley a la figura de trabajo remoto en los artículos 4 literal c) y 9: 1. El trabajo remoto puede desempeñarse por el trabajador desde cualquier lugar, siempre y cuando cuente con conectividad y sea previamente autorizado por el empleador. 2. No se requiere un lugar físico determinado para la prestación del servicio. En ese sentido, la reglamentación va en contravía de lo dispuesto por la Ley 2121 de 2021. Por lo anterior, consideramos necesario establecer criterios simples de implementación de la norma, por lo cual proponemos lo siguiente: Artículo ____: Lugar de prestación del servicio. En el trabajo remoto, el trabajador, en cualquier momento, podrá elegir el lugar desde el cual prestará el servicio, siempre que en dicho lugar existan condiciones apropiadas tanto de seguridad e higiene, como para el cumplimiento debido de las labores a su cargo. Lo anterior no implicará para el empleador asumir, en el sistema integral de seguridad social, obligaciones adicionales a las que existan en relación con los trabajadores que prestan servicios o desempeñan labores en sus oficinas, dependencias o instalaciones.	NO ACEPTADA	Se omitirá la siguiente expresión "dentro de ellas se incluye, la descripción detallada del sitio elegido para la prestación del servicio", basta con señalar llas condiciones físicas mínimas para la prestación del servicio. No se acoge el artículo propuesto por ir en contravía con lo señalado en el artículo 20 de la Ley 2121 de 2021
30	2 de febrero de 2022	Alberto Echavarría Vicepresidente Asuntos Jurídicos ANDI	El literal h) del artículo 2.2.1.6.6.5 establece que, entre las cláusulas que debe contener el contrato de trabajo remoto, se debe incluir el sistema de evaluación de metas, logros, objetivos y resultados, que debe obedecer a criterios concertados con anterioridad entre las partes. En nuestro concepto, el mencionado literal excede de la competencia de reglamentación del Ministerio del Trabajo y va más allá de lo establecido en la Ley 2121 de 2021. La metodología de evaluación de metas, objetivos y resultados que implementa el empleador hace parte de su poder subordinante. Como lo ha indicado en reiterada jurisprudencia la Corte Constitucional: "La subordinación del trabajador al empleador como elemento distintivo y definidor del contrato de trabajo ha sido entendida, según la concepción más aceptable por la doctrina y la jurisprudencia, como un poder jurídico permanente de que es titular el empleador para dirigir la actividad laboral del trabajador, a través de la expedición de órdenes e instrucciones y la imposición de reglamentos, en lo relativo a la manera como éste debe realizar las funciones y cumplir con las obligaciones que le son propias, con miras al cumplimiento de los objetivos de la empresa, los cuales son generalmente económicos". "Se destaca dentro del elemento subordinación, no solamente el poder de dirección, que condiciona la actividad laboral del trabajador, sino el poder disciplinario que el empleador ejerce sobre éste para asegurar un comportamiento y una disciplina acordes con los propósitos de la organización empresarial y el respeto por la dignidad y los derechos de aquél". En ese sentido, solicitamos la eliminación del literal h del artículo 2.2.1.6.6.5	ACEPTADA	SE ACEPTA la eliminación del literal h) sobre el sistema de evaluación de metas, logros, objetivos o resultados es adecuada, dado que limita el poder subordinante del empleador.
31	2 de febrero de 2022	Alberto Echavarría Vicepresidente Asuntos Jurídicos ANDI	Sobre las obligaciones del empleador: 1. Sobre la notificación a la ARL sobre la ejecución del trabajo remoto, indicando las condiciones de tiempo, modo y lugar. Reiteramos que este tipo de exigencias contradice totalmente la flexibilidad que pretende otorgarle la Ley a la figura de trabajo remoto en los artículos 4 literal c) y 9, según la cual, el trabajo remoto puede desempeñarse por el trabajador desde cualquier lugar. Adicionalmente, la Ley 2121 de 2021 indica expresamente que no se requiere de un lugar físico determinado para la prestación de un servicio. En ese sentido, la obligación del empleador debe ser notificar a la respectiva Administradora de Riesgos Laborales que la relación laboral se desarrollará mediante la figura de trabajo remoto y cumplir con lo ya establecido en el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo.	NO ACEPTADA	El literal c del artículo 4 de la Ley 1221 de 2021 señala que esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo remota no requiere un lugar físico determinado para la prestación de los servicios, no obstante, para prestar los servicios desde el lugar que considere adecuado, deberá mediar acuerdo con el empleador y previo visto bueno de la Administradora de Riesgos Laborales, por tanto, por estar en contravía con la norma, en particular, lo señalado en el artículo 20 de la Ley 2121 de 2021.
32	2 de febrero de 2022	Alberto Echavarría Vicepresidente Asuntos Jurídicos ANDI	El literal g) del artículo 2.2.6.6.6 tampoco debe ser incluido, en la medida en que el trabajador remoto puede desempeñar sus actividades desde cualquier lugar. Si, por ejemplo, el trabajador remoto decide desempeñar sus actividades desde un café, un coworking, la vivienda de sus padres o su propia vivienda, no tendría sentido exigir al empleador que realice una evaluación virtual de las condiciones de higiene y seguridad industrial de todos los lugares desde los que actualmente un trabajador puede cumplir con sus actividades laborales. Nuevamente, es preciso tener en cuenta la realidad actual de las relaciones laborales para lograr una reglamentación que resulte aplicable.	NO ACEPTADA	El literal c del artículo 4 de la Ley 1221 de 2021 señala que esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo remota no requiere un lugar físico determinado para la prestación de los servicios, no obstante, para prestar los servicios desde el lugar que considere adecuado, deberá mediar acuerdo con el empleador y previo visto bueno de la Administradora de Riesgos Laborales. Igualmente, el parágrafo 2 del artículo 20 de la Ley 1221 indica que las ARL deben acompañar obligatoriamente al empleador en la "verificación de las condiciones de trabajo", tal visita es de orden legal y no se puede omitir.
33	2 de febrero de 2022	Alberto Echavarría Vicepresidente Asuntos Jurídicos ANDI	En el literal j) del artículo 2.2.6.6.6 se debería eliminar el siguiente aparte: "y evitar los impactos que pueden generar en la salud mental y en el equilibrio emocional de los trabajadores". Esto porque el proyecto de Decreto en comento se trata de la reglamentación de la figura del trabajo remoto y no de una norma técnica sobre riesgo psicosocial. Las empresas ya cuentan con la implementación de la batería de riesgo psicosocial en el marco del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo.	NO ACEPTADA	No se está desarrollando de manera técnica el tema de salud mental o riesgo sicosocial, se trata de una expresión que protege los derechos del trabajador.
34	2 de febrero de 2022	Alberto Echavarría Vicepresidente Asuntos Jurídicos ANDI	El literal k) del artículo 2.2.6.6.6 impone a los empleadores contar con una "red de atención de urgencias". Es preciso tener en cuenta que las empresas ya cumplen con múltiples obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, cotizan al sistema integral de seguridad social y tienen altos costos laborales. Incluir la obligación de contar con una red de atención de urgencias encarece, aún más, los altos costos laborales y hace de muy difícil aplicación esta figura jurídica.	ACEPTADA	En efecto, se trata de una obligación no establecida en la Ley 1221 de 2021, por tanto, se elimina.

35	2 de febrero de 2022	Alberto Echavarría Vicepresidente Asuntos Jurídicos ANDI	Sobre las Administradoras de Riesgos Laborales, proponemos que se establezca un mecanismo simple de notificación de la implementación de trabajo remoto y tener en cuenta que el énfasis en materia de seguridad y salud en el trabajo, como lo expresa la Ley 2121 de 2021 debe ser en el autocuidado. Artículo ____ Riesgos laborales. Las Administradoras de Riesgos Laborales -ARL-, en coordinación con el Ministerio del Trabajo, adecuarán las medidas relativas a higiene y seguridad en el trabajo a las características propias del trabajo remoto. Estas medidas harán énfasis en el autocuidado por parte del trabajador. Las Administradoras de Riesgos Laborales -ARL- elaborarán una guía para la prevención y actuación en situaciones de riesgo que llegaren a presentar los trabajadores que realizan trabajo remoto.	NO ACEPTADA	Contradice lo dispuesto en el artículo 20 de la Ley 1221 de 2021
36	2 de febrero de 2022	Karen Alexandra Vanegas Gerente de Asuntos Jurídicos Laborales ECOPEPETROL	Frente a lo contenido en el artículo 2.2.1.6.6.4. Principios aplicables al trabajo remoto, consideramos importante se tenga en cuenta lo siguiente:  1. Sugerimos se pueda ajustar la redacción del literal a), en el sentido que el principio de igualdad en el trato no se limite a las formas de trabajo presenciales, sino que tenga alcance frente otras formas de trabajo que involucren o no presencialidad en el centro de trabajo (teletrabajo, trabajo en casa), así: Los trabajadores remotos y los trabajadores bajo cualquier modalidad de contratación y su forma de ejecutarse deberán gozar de los mismos beneficios y prerrogativas otorgadas por las normas laborales y de bienestar.  2. Sugerimos que en la definición de "territorialidad" contenida en el literal f), se precise la redacción para que quede claro si esta figura puede o no ser implementada respecto de trabajadores que, habiendo sido contratados para desarrollar servicio o la actividad en Colombia, puedan estar ubicados físicamente en el exterior.  3. En la definición de "desconexión laboral" contenida en el literal c) sugerimos ajustar la definición y parámetros de dicha figura conforme lo previsto en la Ley 2191 de 2022, así como las condiciones y excepciones que contempla dicha norma para la referida figura.  4. Frente a la definición de "Flexibilidad horaria" contenido en el literal d) del artículo arriba citado, resulta importante tener en cuenta que según lo contempla la Ley 2121 de 2021, la jornada laboral en esta forma de ejecución del contrato laboral, debe atender tanto a las necesidades del trabajador como a las del empleador, y no solo a las de trabajador, como se encuentra redactado el referido literal.	ACEPTADA	1. SE ACEPTA, se eliminarán los principios incluidos en el texto del proyecto de decreto.  2. NO SE ACEPTA, el artículo 2 de la Ley 1221 de 2021 indica que el trabajo remoto solo es aplicable a la persona natural domiciliada en territorio nacional y a las empresas extranjeras que contraten trabajadores que se encuentren en el territorio nacional.  3. SE ACEPTA, se elimina el artículo 2.2.1.6.6.3.  4. SE ACEPTA, se elimina el artículo 2.2.1.6.6.3.
37	2 de febrero de 2022	Karen Alexandra Vanegas Gerente de Asuntos Jurídicos Laborales ECOPEPETROL	Frente a lo contenido en el Artículo 2.2.1.6.6.5. Requisitos del contrato de trabajo remoto, se sugiere que en la redacción del literal g) se refiera expresamente a la norma contenida en el artículo 16 de la ley 2121 de 2021, con el propósito de armonizar las circunstancias excepcionales dispuestas en la ley, así: - Las circunstancias excepcionales en que se podrá requerir al trabajador para que concurra al centro de trabajo, conforme lo dispone el artículo 16 de la ley 2121 de 2021.	ACEPTADA	Es una cuestión de mera redacción, se acoge
38	2 de febrero de 2022	Karen Alexandra Vanegas Gerente de Asuntos Jurídicos Laborales ECOPEPETROL	Frente a lo contenido en el artículo 2.2.1.6.6.6. Obligaciones del empleador, consideramos importante se tenga en cuenta lo siguiente: 1. Respecto de la obligación relativa a la verificación virtual de las condiciones del lugar donde se desarrolla el trabajo remoto, relacionado en el literal g), consideramos importante aclarar que dicha acción debe realizarla en compañía de la respectiva ARL, de conformidad con lo establecido en el parágrafo 2 del artículo 20 de la Ley 2121 de 2021.  2. Frente a la obligación contenida en el literal j) respecto de la obligación de garantizar el 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.	ACEPTADA	1. Se acoge la inclusión solicitada.  2. Se acoge por ser de redacción y referencia normativa que puede dar mayor claridad al decreto
39	2 de febrero de 2022	Karen Alexandra Vanegas Gerente de Asuntos Jurídicos Laborales ECOPEPETROL	Frente a lo contenido en el artículo 2.2.1.6.6.7. Obligaciones del trabajador remoto, se sugiere ajustar la redacción del literal i) en el sentido de establecer la obligación de informar oportunamente cualquier cambio que ocurra en relación con el lugar de trabajo elegido por el trabajador, así: - Suministrar información veraz y con la suficiente oportunidad al empleador y la Administradora de Riesgos Laborales sobre el lugar de trabajo y cualquier cambio que frente a este ocurra.	NO ACEPTADA	El trabajador no tiene obligación de informar a la ARL, es una obligación del empleador, conforme lo señalado en el artículo 20 de la Ley 2121 de 2021
40	2 de febrero de 2022	Karen Alexandra Vanegas Gerente de Asuntos Jurídicos Laborales ECOPEPETROL	Frente a lo contenido en el artículo 2.2.1.6.6.8. Obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales sugerimos un ajuste en la redacción del literal f) los cuales se resaltan en color azul así: - Efectuar, en compañía de los empleadores, las visitas virtuales a los trabajadores remotos y a los empleadores para la verificación de las condiciones de trabajo y seguridad y salud en el trabajo conforme a la vigilancia y control delegado. Ver obligación en la ley	NO ACEPTADA	Resulta mas clara la redacción planteada en el texto elaborado por el Ministerio
41	2 de febrero de 2022	Karen Alexandra Vanegas Gerente de Asuntos Jurídicos Laborales ECOPEPETROL	En cuanto a lo contenido en el artículo 2.2.1.6.6.9. Procedimiento previo para la implementación del trabajo remoto, se sugiere aclarar el contenido y alcance del procedimiento, específicamente en lo relativo a la desconexión laboral, por cuanto la Ley 2191 de 2022, ya exige a los empleadores un procedimiento tendiente a la protección de este derecho.	NO ACEPTADA	El artículo es claro en lo que se refiere al contenido y alcance del procedimiento, por supuesto, no se trata de normas contradictorias, sino complementarias. Adicionalmente, se debe tener en cuenta que este procedimiento debe ser elaborado por el empleador, quien debe armonizar la Ley 2191 de 2022 con la Ley 2121 de 2021.
42	2 de febrero de 2022	Lorena Gutiérrez León Grupo Energía de Bogotá	Teniendo en cuenta que el literal a) del artículo 3 de la Ley 2121 de 2021, establece la definición de "Trabajo Remoto", no es recomendable establecer una nueva definición en el Decreto reglamentario, más aún si el concepto no se establece en los mismos términos que en la Ley, pareciera que el decreto no pretende reglamentar sino cambiar el concepto dado en la ley.	ACEPTADA	Se elimina la definición por encontrarse en la norma origen - Ley 2121 de 2021
43	2 de febrero de 2022	Lorena Gutiérrez León Grupo Energía de Bogotá	Teniendo en cuenta que el artículo 4 de la Ley 2121 de 2021, establece los principios generales de Trabajo Remoto, no es recomendable establecer nuevos principios en el Decreto reglamentario, más aún si los principios no son los mismos, pareciera que el decreto no pretende reglamentar sino cambiar los principios dados en la Ley.	ACEPTADA	Se eliminará el artículo 2.2.1.6.6.3 que hace referencia a los principios
44	2 de febrero de 2022	Lorena Gutiérrez León Grupo Energía de Bogotá	Error de redacción en el artículo 2.2.1.6.6.5. Requisitos del contrato de trabajo remoto. "El contrato de trabajo remoto debe deberá contener por lo menos las siguientes cláusulas: (...)".	ACEPTADA	Se corrige error de redacción
45	2 de febrero de 2022	Lorena Gutiérrez León Grupo Energía de Bogotá	Exigir que el contrato de trabajo incluya cláusulas que contengan los siguientes no resulta práctico: - De manera detallada las metas, logros y/o resultados esperados. - Sistemas de organización y ordenación para el desarrollo de las labores - Relación de elementos de trabajo - Sistema de evaluación de metas	ACEPTADA PARCIALMENTE	Conforme en los comentarios antes reseñados, se modulará la redacción

46	2 de febrero de 2022	Lorena Gutiérrez León Grupo Energía de Bogotá	Indicar que el empleador deberá brindar capacitaciones en materia informática resulta sarcástico cuando el trabajador desarrollara su función meramente por medios informáticos. Sería entendible en caso de que se cambie de un trabajo presencial a un trabajo por medio informático sugerir se debe capacitar al trabajador, pero en este caso no resulta pertinente.	NO ACEPTADA	Esta pandemia nos ha demostrado que no siempre los trabajadores se encuentran preparados en virtualidad y uso de herramientas tecnológicas. Es además una garantía para el trabajador, que quizás no se encuentre integralmente preparado para asumir las tareas de manera permanente en la virtualidad.
47	2 de febrero de 2022	Lorena Gutiérrez León Grupo Energía de Bogotá	Se sugiere incluir en el literal i) del artículo 2.2.1.6.6.7. "Obligaciones del trabajador remoto.", la necesidad de informar cualquier cambio en el lugar de trabajo, se propone la siguiente redacción: "i. Suministrar información veraz sobre el lugar de trabajo, <b>así como cualquier cambio que se presente</b> ".	ACEPTADA	Mejora la redacción sugerida en el texto del decreto
48	2 de febrero de 2022	Lorena Gutiérrez León Grupo Energía de Bogotá	No resulta claro qué debe contener el procedimiento previo para la implementación del trabajo remoto, teniendo en cuenta que, de conformidad con la Ley 2191 de 2021, es necesario contar con una política mediante la cual se garantice el derecho a la desconexión laboral. Por esta razón, es recomendable armonizar el contenido del proyecto de Decreto, a las obligaciones establecidas por la Ley anteriormente mencionada en materia de desconexión laboral	NO ACEPTADA	El artículo es claro en lo que se refiere al contenido y alcance del procedimiento, por supuesto, no se trata de normas contradictorias, sino complementarias. Adicionalmente, se debe tener en cuenta que este procedimiento debe ser elaborado por el empleado
49	2 de febrero de 2022	Lorena Gutiérrez León Grupo Energía de Bogotá	No es claro el sentido del artículo 2.2.1.6.6.10 Cuidadores, donde se indica que el empleador debe ser notificado con 3 días de antelación de la situación particular. Quiere decir que la disminución de logros o metas se establece para el día en que se presente esa situación particular?	ACEPTADA	Este artículo cambia de redacción con base en lo indicado en el artículo 24 de la Ley 2121 de 2021, modificando la redacción de "disminución de horario" a "horarios compatibles", lo que responde al comentario, en razón a que se trata de horarios compatibles para la prestación del servicio y no de un día en específico.
50	2 de febrero de 2022	Alberto Samuel Yohai Presidente CCIT	Artículo 2.1.6.6.2 Ambito de aplicación. De acuerdo con nuestra lectura del Proyecto de Decreto, se evidencia que solo pretende regular el Trabajo Remoto para el sector privado, pese a que la Ley 2121 de 2021 indicó, en su artículo 2, que esta modalidad es aplicable también a las entidades públicas y privadas nacionales. Al respecto surge la duda si el sector público tendrá condiciones especiales o cual es la razón por la cual solo se busca reglamentar la relación laboral para el sector privado. En ese sentido, respetuosamente solicitamos que se aclare el ámbito de aplicación del Proyecto de Decreto.	NO ACEPTADA	Las condiciones que rigen la relación de trabajadores y empleadores privados distan de las condiciones bajo las que se desarrolla una relación legal y reglamentaria. El Departamento Administrativo de la Función Pública se encuentra trabajando en la propuesta de decreto aplicable a los servidores públicos.
51	2 de febrero de 2022	Alberto Samuel Yohai Presidente CCIT	Comentarios respecto al artículo 2.2.1.6.6.3. "Definición de trabajo remoto" En relación con el artículo en comentario, consideramos relevante aclarar en la definición de trabajo remoto, que esta modalidad de trabajo no impide que el empleador exija el cumplimiento de labores y obligaciones en horarios específicos, de forma habitual o permanente. Así mismo, consideramos pertinente aclarar que esta forma de trabajo puede ser adoptada al inicio del 2º contrato o de forma posterior, mediante otro sí. De lo contrario se entendería que los contratos en curso ya no pueden ejecutarse bajo esta modalidad. Así las cosas, respetuosamente proponemos la siguiente redacción para el artículo en comentario: "Artículo 2.2.1.6.6.3. Definición de Trabajo remoto. El trabajo remoto es una forma de ejecución del contrato de trabajo que permite al trabajador prestar sus servicios desde cualquier lugar diferente al centro de trabajo en el territorio nacional y se caracteriza por tener horarios de trabajo flexibles, pues se fundamenta en el cumplimiento de objetivos previamente concertados con el empleador. Esta forma de ejecución deberá ser adoptada desde el inicio hasta la terminación del contrato de trabajo o mediante otro sí suscrito entre las partes. Parágrafo: Los contratos de trabajo que se rijan mediante la modalidad de trabajo remoto no impedirán que el empleador pueda fijar el cumplimiento de labores y obligaciones en horarios específicos, de forma habitual o permanente."	ACEPTADA	Se elimina la definición por encontrarse en la norma origen - Ley 2121 de 2021
52	2 de febrero de 2022	Alberto Samuel Yohai Presidente CCIT	Comentarios respecto al artículo 2.2.1.6.6.4 "Principios aplicables al trabajo remoto" 1. Comenzamos señalando que consideramos relevante que en la reglamentación de la Ley 2121 de 2021, se tengan en cuenta las excepciones del derecho de desconexión laboral digital que contempla el artículo 6 de la Ley 2191 de 2022. En ese sentido, proponemos la siguiente redacción para el literal c del artículo en comentario. "Artículo 2.2.1.6.6.4. Principios aplicables al trabajo remoto. (...) c. Desconexión Laboral: Es la garantía y el derecho que tiene todo trabajador y servidor público a disfrutar de su tiempo de descanso, permisos, vacaciones, feriados y licencias con el fin de conciliar su vida personal, familiar y laboral. El empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral, <b>salvo las excepciones mencionadas en el artículo 6 de la Ley 2191 de 2022.</b> " 2. De otro lado, respecto al literal d del artículo en comentario, se establece como un principio del trabajo remoto la flexibilidad horaria definida como: "(...) la adecuación de la jornada laboral a las necesidades del trabajador, sin que sea necesario el cumplimiento estricto de la jornada laboral y en donde se privilegiará el cumplimiento de metas y el logro de los objetivos propuestos por el empleador. Por ello, la jornada laboral será distribuida a lo largo de la semana y no implicará un cumplimiento estricto de horario al día" Sin embargo, la Ley 2121 de 2021 hace múltiples referencias al respeto de la jornada máxima legal. Para el efecto el artículo 25 de la mencionada ley refiere que "la jornada laboral en esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo remota, se ajustará a lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, convención colectiva, acuerdo colectivo o contrato de trabajo, la que sea más favorable al trabajador". Así mismo, el artículo refiere "Dicha jornada será distribuida en la semana y no implicaría un cumplimiento estricto de horario al día". Desde el punto de vista normativo, la Ley 2121 de 2021 contempla esquemas de trabajo con cumplimiento de horarios, que nos son excluyentes con otras formas de trabajo. La inclusión de elementos de flexibilidad en las relaciones laborales es bienvenida, no obstante, la propuesta reglamentaria no debe ser excluyente con formas de trabajo que suponen un cumplimiento horario y que por supuesto consideran metas y objetivos asociados al trabajo realizado en un horario determinado. En ese sentido, consideramos que la redacción del proyecto de Decreto podría resultar inexacta, pues confunde los términos de jornada y horario de trabajo. Así las cosas, debe tenerse en cuenta que el entendimiento debe ser que, en el Trabajo Remoto sí debe darse cumplimiento a la jornada laboral, pero el horario de trabajo puede ser flexible. Lo anterior, reporta de especial relevancia para la determinación de la causación de trabajo suplementario y la delimitación de la temporalidad frente a accidentes de trabajo.	ACEPTADA	1. Se eliminará el artículo 2.2.1.6.6.3 que hace referencia a los principios. 2. Se incluirán las mejoras solicitadas en el cuerpo del decreto para una mayor claridad de la flexibilidad horaria, la jornada y el horario de trabajo.



53	2 de febrero de 2022	Alberto Samuel Yohai Presidente CCIT	<p>Comentarios respecto al artículo 2.2.1.6.6.5. "Requisitos de contrato trabajo remoto"</p> <p>1. El artículo 2.2.1.6.6.5. que refiere como requisitos del contrato de trabajo remoto, entre otros, la inclusión de una cláusula con las funciones que debe desarrollar el trabajador, y de manera detallada, las metas, logros y/o resultados esperados. Al respecto, se considera que consagrar el detalle de las metas, logros y/o resultados desde el contrato de trabajo conllevará la necesidad de determinar si las metas pueden ser variables conforme diferentes criterios económicos, de mercado, de productividad, de situaciones particulares del trabajador remoto, entre otros.</p> <p>2. Igualmente, el Proyecto de Decreto refiere que en el contrato de trabajo deben contemplarse las circunstancias excepcionales en que se podrá requerir al trabajador para que concurra al centro de trabajo. Sin embargo, las circunstancias excepcionales fueron detalladas en el artículo 16 de la Ley 2121 de 2021, por lo que no es claro si, las partes en ejercicio de su autonomía de la voluntad podrán pactar circunstancias adicionales a las consagradas legalmente [1], como serían, por ejemplo, la participación del trabajador remoto en actividades recreacionales presenciales, capacitaciones, etc.</p> <p>3. Otro punto que aborda el Proyecto de Decreto es que contempla la facultad de celebrar las etapas precontractuales y contractuales de manera virtual a través del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones. No obstante, en la Ley 2121 se contempla esta situación como un deber de las partes, que hace parte de la naturaleza del Trabajo Remoto.</p> <p>4. Asimismo, el Proyecto de Decreto transcribe la Ley 2121 de 2021 sobre los elementos de trabajo que debe proveer el empleador y el ambiente de trabajo. El proyecto de decreto debería dar alcance a estas obligaciones para dar seguridad jurídica, en el sentido que deben ser las partes las que definan cuáles son esos elementos y ese ambiente de manera previa.</p> <p>5. En relación con el literal a del artículo en comento, consideramos que la condición descrita puede ser de complejo cumplimiento, ya que las metas, logros y resultados solamente se pueden establecer de forma general, pero se especifican y varían en el curso de la relación contractual.</p> <p>6. Por último, respecto al literal d del artículo, es pertinente indicar que también es posible que el trabajador realice sus labores empleando sus equipos y que el empleador pague una compensación por ello. Así las cosas, proponemos la siguiente redacción para los dos literales mencionados. "Artículo 2.2.1.6.6.5. Requisitos del contrato de trabajo remoto. El contrato de trabajo remoto debe deberá contener por lo menos las siguientes cláusulas: a. Las funciones que debe desarrollar el trabajador, y de manera detallada, las metas, logros y/o resultados esperados. En todo caso, el empleador podrá señalar en el contrato metas y logros generales y proceder a precisarlos de forma periódica, en el transcurso del contrato. (...) d. La relación de los elementos de trabajo que se entregarán al trabajador remoto para el desarrollo efectivo de sus funciones, dentro de los que se incluyen las herramientas tecnológicas, instrumentos, equipos, conexiones y programas. Así como el costo de los servicios de energía e internet y/o telefonía que debe asumir el empleador. Las partes también podrán acordar que el trabajador utilice sus propias herramientas tecnológicas y equipos, siempre y cuando el empleador proceda a pagar una adecuada compensación periódica que remunere su uso."</p>	ACEPTADA	<p>1. SOBRE EL DETALLE DE METAS Y LOGROS: SE ACEPTA. Referente a la descripción detallada de las metas, logros y/o resultado esperados, contenida en el literal a del artículo 2.2.1.6.6.5, consideramos que es adecuada y que la fijación de metas y logros puede ser dinámica y siendo ello así, cada cambio generaría un otrosí al contrato de trabajo lo que implica una carga excesiva para el empleador, por lo que se acoge la eliminación.</p> <p>2. SOBRE CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES/RECREACION: SE ACEPTA. Se hace referencia al literal g del artículo 2.2.1.6.6.5 respecto de incluir las actividades recreativas y de bienestar, excepción que compartimos y que será incluida en este mismo literal.</p> <p>3. SOBRE ETAPAS CONTRACTUALES: SE ACEPTA. Sobre el parágrafo 1 del artículo 2.2.1.6.6.5 se adecuará con la palabra "deberá" conforme la Ley 2121 de 2021</p> <p>4. DEFINICION DE ELEMENTOS Y COMPENSACION POR SU USO: SE ACEPTA, se modula la redacción en el texto del decreto.</p> <p>5. SOBRE EL DETALLE DE METAS Y LOGROS: SE ACEPTA. Está repetida. Referente a la descripción detallada de las metas, logros y/o resultado esperados, contenida en el literal a del artículo 2.2.1.6.6.5, consideramos que es adecuada y que la fijación de metas y logros puede ser dinámica y siendo ello así, cada cambio generaría un otrosí al contrato de trabajo lo que implica una carga excesiva para el empleador, por lo que se acoge la eliminación.</p> <p>6. PROPUESTA NUEVA REDACCION: SE ACEPTA lo relacionado con la compensación por el uso de los elementos propios.</p>
54	2 de febrero de 2022	Alberto Samuel Yohai Presidente CCIT	<p>Comentarios respecto al artículo 2.2.1.6.6.6. "Obligaciones del empleador"</p> <p>Atendiendo al comentario realizado para el artículo 2.2.1.6.6.4., consideramos relevante que para el literal j del artículo 2.2.1.6.6.6, también sean tenidas en cuenta las excepciones al derecho de desconexión laboral contenidas en la Ley 2191 de 2022. En ese sentido, respetuosamente proponemos la siguiente redacción: "Artículo 2.2.1.6.6.6. Obligaciones del empleador. (...) j. Garantizar el derecho a la desconexión laboral digital y evitar los impactos que se pueden generar en la salud mental y en el equilibrio emocional de los trabajadores, <b>salvo las excepciones mencionadas en el artículo 6 de la Ley 2191 de 2022.</b>"</p>	ACEPTADA	Es una referencia normativa que estamos dispuestos a ACEPTAR para una mejor comprensión del Decreto.
55	2 de febrero de 2022	Alberto Samuel Yohai Presidente CCIT	<p>Comentarios respecto al concepto de conciliación responsable</p> <p>La Ley 2121 de 2021 contempla en su artículo 24 la posibilidad que, previa autorización, el empleador y el empleado acuerden horarios compatibles con sus labores de cuidado. Es importante que este principio de conciliación responsable se enmarque en este concepto, donde son las partes las que se ponen de acuerdo sobre la posibilidad de esta conciliación. También debe ser claro que la flexibilidad para cuidadores únicos solo opera previa autorización del empleador.</p>	ACEPTADA	Se eliminará el artículo 2.2.1.6.6.3 que hace referencia a los principios
56	2 de febrero de 2022	Alberto Samuel Yohai Presidente CCIT	<p>Comentarios respecto de los criterios para tasar costo energía e internet y/o telefonía: Consideramos que un punto de especial relevancia que el Proyecto de Decreto debería tener en cuenta es el valor o criterios que deben utilizarse para tasar el costo de la energía e internet y/o telefonía, que debe asumir el empleador de acuerdo con lo contemplado en el artículo 10 de la Ley 2121 de 2021.</p>	NO ACEPTADA	Si bien no se acogerán los criterios para tasación de costos según la propuesta, se optará por la sugerir el pago de un auxilio que compense de maera proporcional los costos surgidos con ocasión de la prestación del servicio
57	2 de febrero de 2022	Alberto Samuel Yohai Presidente CCIT	<p>Comentarios respecto a la conectividad</p> <p>La conectividad es condición necesaria para la prestación de ciertas labores por lo que, si bien por causas de fuerza mayor esta puede ser interrumpida, el trabajador al recibir el pago de esta y acordar la prestación del contrato de trabajo de manera remota debe cumplir con garantizarla para realizar sus labores.</p>	NO ACEPTADA	No se acepta por imponer una alta carga al trabajador de garantizar la conectividad, lo que muchas veces no depende técnicamente de él.
58	2 de febrero de 2022	Alberto Samuel Yohai Presidente CCIT	<p>Comentarios respecto a la eliminación de una obligación adicional en el Proyecto de Decreto. De manera adicional, el Proyecto de Decreto pretende imponer una nueva obligación a las Empresas, no consagrada en la Ley, relacionada con contar con un procedimiento tendiente a proteger los derechos y garantías establecidos en el presente decreto, el derecho a la desconexión laboral y garantizar el uso adecuado de las tecnologías de la información y la comunicación -TIC, eliminando los elementos y barreras que pueda generar alguna limitación al trabajo remoto. Teniendo en cuenta que esta obligación no tiene fundamento legal, respetuosamente solicitamos su eliminación del Proyecto de Decreto.</p>	NO ACEPTADA	El artículo 5 de la Ley 2191 de 2022 indica " Toda persona natural o jurídica de naturaleza pública o privada, tendrá la obligación de contar con una política de desconexión laboral de reglamentación interna, la cual definirá por lo menos: a. La forma cómo se garantizará y ejercerá tal derecho; incluyendo lineamientos frente al uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC); b. Un procedimiento que determine los mecanismos y medios para que los trabajadores o servidores públicos puedan presentar quejas frente a la vulneración del derecho, a nombre propio o de manera anónima; c. Un procedimiento interno para el trámite de las quejas que garantice el debido proceso e incluya mecanismos de solución del conflicto y verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta.
59	2 de febrero de 2022	María Claudia Lacouture AMCHAM	<p>Respecto del ámbito de aplicación: Evidenciamos que solo pretende regular el Trabajo Remoto para el sector privado, pese a que la Ley 2121 de 2021 indicó, en su artículo 2, que esta modalidad es aplicable también a las entidades públicas y privadas nacionales. Al respecto surge la duda si el sector público tendrá condiciones especiales o cuál es la razón por la cual solo se busca reglamentar la relación laboral para el sector privado.</p>	NO ACEPTADA	Las condiciones que rigen la relación de trabajadores y empleadores privados distan de las condiciones bajo las que se desarrolla un relación legal y reglamentaria. El Departamento Administrativo de la Función Pública se encuentra trabajando en la propuesta de decreto aplicable a los servidores públicos.

60	2 de febrero de 2022	María Claudia Lacouture AMCHAM	Respecto de la flexibilidad horaria: Como un principio del trabajo remoto se incluye la flexibilidad horaria definida como "(...) la adecuación de la jornada laboral a las necesidades del trabajador, sin que sea necesario el cumplimiento estricto de la jornada laboral y en donde se privilegiará el cumplimiento de metas y el logro de los objetivos propuestos por el empleador. Por ello, la jornada laboral será distribuida a lo largo de la semana y no implicará un cumplimiento estricto de horario al día" Sin embargo, la Ley 2121 de 2021 hace múltiples referencias al respeto de la jornada máxima legal. Para el efecto el artículo 25 de la mencionada ley refiere que "la jornada laboral en esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo remota, se ajustará a lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, convención colectiva, acuerdo colectivo o contrato de trabajo, la que sea más favorable al trabajador". Así mismo, el artículo refiere "Dicha jornada será distribuida en la semana y no implicaría un cumplimiento estricto de horario al día". En ese sentido, consideramos que la redacción del proyecto de Decreto puede resultar inexacta, pues confunde los términos de jornada y horario de trabajo. Así, debe tenerse en cuenta que el entendimiento debe ser que, en el Trabajo Remoto si debe darse cumplimiento a la jornada laboral, pero el horario de trabajo puede ser flexible. Lo anterior resulta de especial relevancia para la determinación de la causación de trabajo suplementario y la delimitación de la temporalidad frente a accidentes de trabajo.	ACEPTADA	Se eliminará el artículo 2.2.1.6.6.3 referente a los principios. No obstante, con el fin de lograr un entendimiento más adecuado por parte del ciudadano, se ajustará lo pertinente dentro del texto del proyecto de decreto.
61	2 de febrero de 2022	María Claudia Lacouture - AMCHAM	Requisitos de contrato trabajo remoto: 1. El artículo 2.2.1.6.6.5, que refiere como requisitos del contrato de trabajo remoto, entre otros, la inclusión de una cláusula con las funciones que debe desarrollar el trabajador, y de manera detallada, las metas, logros y/o resultados esperados. Al respecto, se considera que consagrar el detalle de las metas, logros y/o resultados desde el contrato de trabajo conllevará la necesidad de determinar si las metas pueden ser variables conforme diferentes criterios económicos, de mercado, de productividad, de situaciones particulares del trabajador remoto, entre otros. 2. Igualmente, el proyecto de Decreto refiere que en el contrato de trabajo deben contemplarse las circunstancias excepcionales en que se podrá requerir al trabajador para que concurra al centro de trabajo. Sin embargo, las circunstancias excepcionales fueron detalladas en el artículo 16 de la Ley 2121 de 2021, por lo que no es claro si, las partes en ejercicio de su autonomía de la voluntad podrán pactar circunstancias adicionales a las consagradas legalmente[1], como serían, por ejemplo, la participación del trabajador remoto en actividades recreacionales presenciales, capacitaciones, etc. 3. Otro punto que aborda el proyecto de Decreto es que contempla la facultad de celebrar las etapas precontractuales y contractuales de manera virtual a través del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones. No obstante, en la Ley 2121 se contempla esta situación como un deber de las partes, que hace parte de la naturaleza del Trabajo Remoto.	ACEPTADA	1. SOBRE EL DETALLE DE METAS Y LOGROS: SE ACEPTA. Referente a la descripción detallada de las metas, logros y/o resultado esperados, contenida en el literal a del artículo 2.2.1.6.6.5, consideramos que es adecuada y que la fijación de metas y logros puede ser dinámica y siendo ello así, cada cambio generaría un otrosí al contrato de trabajo lo que implica una carga excesiva para el empleador, por lo que se acoge la eliminación. 2. SOBRE CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES/RECREACION: SE ACEPTA. Se hace referencia al literal g del artículo 2.2.1.6.6.5 respecto de incluir las actividades recreativas y de bienestar, excepción que compartimos y que será incluida en este mismo literal. 3. SOBRE ETAPAS CONTRACTUALES: SE ACEPTA. Sobre el parágrafo 1 del artículo 2.2.1.6.6.5 se adecuará con la palabra "deberá" conforme la Ley 2121 de 2021
62	2 de febrero de 2022	María Claudia Lacouture AMCHAM	Respecto de los criterios para tasar costo energía e internet y/o telefonía: Un punto de especial relevancia que no aborda y consideramos pertinente incluirlo en el proyecto de Decreto es el valor o criterios a utilizar para tasar el costo de la energía e internet y/o telefonía que debe asumir el empleador de acuerdo con lo contemplado en el artículo 10 de la Ley 2121 de 2021.	NO ACEPTADA	Si bien no se acogerán los criterios para tasación de costos según la propuesta, se optará por la sugerir el pago de un auxilio que compense de maera proporcional los costos surgidos con ocasión de la prestación del servicio
63	2 de febrero de 2022	María Claudia Lacouture AMCHAM	Nueva obligación. De manera adicional, el proyecto de Decreto pretende imponer una nueva obligación a las Empresas, no consagrada en la Ley, relacionada con contar con un procedimiento tendiente a proteger los derechos y garantías establecidos en el presente decreto, el derecho a la desconexión laboral y garantizar el uso adecuado de las tecnologías de la información y la comunicación - TIC, eliminando los elemento y barreras que pueda generar alguna limitación al trabajo remoto.	NO ACEPTADA	El artículo 5 de la Ley 2191 de 2022 indica " Toda persona natural o jurídica de naturaleza pública o privada, tendrá la obligación de contar con una política de desconexión laboral de reglamentación interna, la cual definirá por lo menos: a. La forma cómo se garantizará y ejercerá tal derecho; incluyendo lineamientos frente al uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).; b. Un procedimiento que determine los mecanismos y medios para que los trabajadores o servidores públicos puedan presentar quejas frente a la vulneración del derecho, a nombre propio o de manera anónima; c. Un procedimiento interno para el trámite de las quejas que garantice el debido proceso e incluya mecanismos de solución del conflicto y verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta.
64	2 de febrero de 2022	Natalia Silva Henao AXA Colpatria ARL	La mayoría de los riesgos del medio en el cual el trabajador remoto 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.	NO ACEPTADA	No se pueden delimitar los diferentes eventos que pueden lugar a que se produzcan 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 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.
65	2 de febrero de 2022	Natalia Silva Henao AXA Colpatria ARL	Por su parte, consideramos que existe un inconveniente que se hable de jornada flexible y no se exija la determinación de horarios específicos, circunstancia que dificulta la calificación del origen de un accidente.	NO ACEPTADA	la Ley 1562 de 2012 (Sistema General de Riesgos Laborales) que en su artículo 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. Nótese que el accidente de trabajo no está supeditado al cumplimiento de un horario, sino al cumplimiento de funciones.

66	2 de febrero de 2022	la Silva Henao - AXA Colpatria	<p>"Artículo 2.2.1.6.6.3. Definición de Trabajo remoto. El trabajo remoto es una forma de ejecución del contrato de trabajo que permite al trabajador prestar sus servicios desde cualquier lugar diferente al centro de trabajo en el territorio nacional y se caracteriza por tener horarios de trabajo flexibles, pues se fundamenta en el cumplimiento de objetivos previamente concertados con el empleador. Esta forma de ejecución deberá ser adoptada desde el inicio hasta la terminación del contrato de trabajo."</p> <p>La definición se precisa diferente a la indicada en el artículo 3 literal a de la Ley 2121.</p> <p>Asimismo, genera confusión con referencia a la definición de centro de trabajo, toda vez que el empleador, al ejecutar el trabajo remoto, para la afiliación o novedad, tendrá que crear un centro de trabajo específico el cual no podrá ser otro que la casa del trabajador, esto acorde con lo dispuesto en el ARTÍCULO 2.2.4.3.9 del Decreto 1072 de 2015; por lo anterior no podrá ser cualquier lugar diferente máxime cuando en los requisitos del contrato se indica que el lugar de trabajo se elige el lugar de trabajo. Se sugiere que la norma se acoja a la definición de la Ley 2121/21 por jerarquía normativa o que en su defecto se ajuste la redacción teniendo en cuenta la definición de centro de trabajo.</p>	ACEPTADA	Se eliminará la definición incluida en el proyecto de decreto
67	2 de febrero de 2022	Natalia Silva Henao AXA Colpatria ARL	<p><b>"Artículo 2.2.1.6.6.8. Obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales. Las Administradoras de Riesgos Laborales, tienen a su cargo las siguientes obligaciones en trabajo remoto:</b></p> <p><b>e. Realizar los ajustes tecnológicos y plataformas para el reporte de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, con especial énfasis en trabajo remoto, informando en las plataformas y medios virtuales que tenga la Administradora de Riesgos Laborales.</b></p> <p>La ARL cuenta con un proceso para el reporte de ATEL estandarizado para todos los trabajadores, se considera que la obligación debería ser el capacitar a las empresas afiliadas en el reporte de AT.</p> <p><b>f. Efectuar visitas virtuales a los trabajadores remotos y a los empleadores en la verificación de las condiciones de trabajo y seguridad y salud en el trabajo conforme a la vigilancia y control delegado.</b></p> <p>Se considera que se debe realizar la asesoría a las empresas tendientes a la prevención de ATEL enfocadas, específicamente a los trabajadores remotos y el control de los riesgos a los que puedan estar expuestos, así como efectuar capacitaciones de manera masiva.</p> <p><b>- h. Implementar y publicar en todos los canales virtuales el formato de afiliación al Sistema de Riesgos Laborales para el trabajo remoto, tanto para quien ingresa por primera vez o para quien se acoja a esta modalidad, con la descripción de las actividades que ejecutará el trabajador remoto, el lugar en el cual se desarrollarán, el horario en el cual se ejecutarán, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la empresa o centro de trabajo.</b></p> <p>La información subrayada la contiene el contrato que debe ser aportado al momento de la afiliación o novedad, conforme a lo dispuesto en la Ley 2121/21 razón por la cual se sugiere que la información no se repita en el formato de afiliación.</p> <p><b>i Cuando existan múltiples contratos laborales de trabajo remoto, el formulario debe permitir identificar los diferentes contratos y los datos que se relacionan en el literal anterior, que permitan identificar la cobertura y la determinación del accidente de trabajo y enfermedad laboral o el origen común de dichas contingencias.</b></p> <p>El formulario de afiliación actualmente es individual conforme a lo descrito en el anexo técnico de la Resolución 3310 de 2018, para la verificación de la cobertura y la determinación de accidente de trabajo y enfermedad laboral o común, se cuenta con el contrato de trabajo que informa sobre las condiciones de tiempo modo y lugar de la ejecución de las labores y los procedimientos de calificación conforme a la normatividad vigente.</p>	NO ACEPTADA	<p><b>Literal e)</b> realizar los ajustes para el reporte del Accidente de Trabajo y enfermedad Laboral para trabajo remoto, es una obligación que las ARL, deben cumplir y ser ajustado al existente.</p> <p>La capacitación a las empresas afiliadas en el reporte de ATEL, es una obligación que está en el artículo 80 del Decreto 1295 de 1994 y el artículo 11 de la Ley 1562 de 2012. Este literal va en línea con lo señalado en el parágrafo 2 del artículo de la Ley 2121</p> <p><b>Literal f)</b> Efectuar visitas virtuales a los trabajadores remotos y a los empleadores en la verificación de las condiciones de trabajo y seguridad y salud en el trabajo conforme a la vigilancia y control delegado. La visita virtual esta conforme al artículo 84 del Decreto 1295 de 1994, en vigilancia y control delegado de las Administradoras de Riesgos Laborales, fuera de la capacitación y asesoría en la prevención de riesgos laborales.</p> <p><b>Literal h)</b> Quien realiza la afiliación y pago de los trabajadores remotos son las empresas y no es repetitivo, son los elementos mínimos que debe tener el formulario de afiliación.</p> <p><b>Literal i)</b> Cuando existan varios contratos de trabajo remoto, el sistema de afiliación puede tener una afiliación única, que se actualice mediante novedades y permita saber cuántos contratos, cobertura y prestaciones se tienen cuando existe dicha situación de contratación de trabajo remoto. La ARL cuenta con un proceso para el reporte de ATEL estandarizado para todos los trabajadores, se considera que la obligación debería ser el capacitar a las empresas afiliadas en el reporte de AT.</p>
68	2 de febrero de 2022	Luis Enrique Jaramillo VP Asuntos Corporativos TIGO	Al respecto evidenciamos que, el proyecto decreto dispone las bases para establecer las condiciones laborales aplicables a las relaciones laborales entre empleadores del sector privado y trabajadores remotos, esto entendiendo que este principio de aplicabilidad se debe ejecutar únicamente a empresas con un ámbito totalmente privado, exceptuando de su ámbito a empresas de régimen mixto.	NO ACEPTADA	Las condiciones que rigen la relación de trabajadores y empleadores privados distan de las condiciones bajo las que se desarrolla un relación legal y reglamentaria. El Departamento Administrativo de la Función Pública se encuentra trabajando en la propuesta de decreto aplicable a los servidores públicos.
69	2 de febrero de 2022	Luis Enrique Jaramillo VP Asuntos Corporativos TIGO	El Artículo 2.2.1.6.6.4 inciso d se basa de un principio de flexibilidad como parte de la etapa precontractual y contractual, pero no de horarios flexibles, que podrían generar discusiones frente a, por ejemplo, trabajo nocturno entre el empleador y el empleado en donde la concertación sería de amplia dificultad. A su vez, el Artículo 2.2.1.6.6.5 si bien plantea unos requisitos nuevos para la regulación de trabajo remoto, estos muestran condiciones perfectamente estrictas de un contrato bajo la prestación de servicios por lo cual se dificultaría la aplicabilidad misma de la norma.	ACEPTADA	Se eliminará el artículo 2.2.1.6.6.3 referente a los principios y se mejorará la redacción del Proyecto del Decreto para que se entienda la diferencia entre flexibilización laboral, jornada de trabajo y horario de trabajo
70	2 de febrero de 2022	Luis Enrique Jaramillo VP Asuntos Corporativos TIGO	El Artículo 2.2.1.6.6.6. introduce obligaciones al empleador respecto a la notificación a las ARL, sin embargo, teniendo en cuenta las condiciones del principio de flexibilidad, la obligación de notificación no tendría sentido alguno ya que esto no va en línea con el horario flexible, especialmente en el tiempo que se instaure entre el empleador y el empleado.	NO ACEPTADA	La obligación de notificación no nace de este decreto sino de lo dispuesto en el artículo 20 de la Ley 2121 de 2021
71	2 de febrero de 2022	Luis Enrique Jaramillo VP Asuntos Corporativos TIGO	La modificación del Decreto en el Artículo 2.2.1.6.6.10 consideramos no va en línea con la Ley 2174 sobre cuidado a la niñez en estado de vulnerabilidad, por cuanto incluye a otros beneficiarios y la norma solo habla de hijos. Ahora bien, la disminución de las metas debido a las condiciones médicas de un familiar puede generar discusiones entre las partes y más cuando se habla del cumplimiento de meta, porque se puede hacer la pregunta "¿Dónde empieza la afectación al giro normal u ordinario de los negocios del empleador?".	ACEPTADA PARCIALMENTE	El tema de cuidadores no fue incluido en la reglamentación de la Ley, fue incluido por el legislador y quedó plasmado en el artículo 24 de la Ley 2121 de 2021 que incluyó a las personas menores de 14 años, personas con discapacidad o adultas mayores en primer grado de consanguinidad que convivan con el trabajador remoto y que requieran asistencia específica. No obstante, se cambiará la expresión "disminución" por "horarios compatibles"
72	2 de febrero de 2022	Hernán Pardo Innpulsa	La definición del trabajo remoto se encuentra establecida en el literal a, del artículo 3 de la Ley 2121 de 2021: a. Trabajo remoto: Es una forma de ejecución del contrato de trabajo en la cual toda la relación laboral, desde su inicio hasta su terminación, se debe realizar de manera remota mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones u otro medio o mecanismo, donde el empleador y trabajador, no interactúan físicamente a lo largo de la vinculación contractual. En todo caso, esta forma de ejecución no comparte los elementos constitutivos y regulados para el teletrabajo y/o trabajo en casa y las normas que lo modifiquen. En ese sentido sugiero cambiar la denominación del artículo para que no se entienda que se está cambiando mediante un Decreto una definición establecida por el legislador.	ACEPTADA	Se eliminará la definición incluida en el proyecto de decreto y se cambiará por la definición de la Ley 2191 de 2022.
73	2 de febrero de 2022	Hernán Pardo Innpulsa	Principio de Desconexión Laboral. Sugiero incluir elementos de la definición establecida en el artículo 3 de la Ley 2191 de 2022: Definición de Desconexión laboral. Entiéndase como el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos. Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral. En la definición de este literal c no se contempla elementos importantes como la prohibición del empleador de contactarse por cualquier medio con el trabajador por cuestiones laborales fuera del espacio laboral.	ACEPTADA	Se eliminará el artículo 2.2.1.6.6.3 del texto del decreto.

74	2 de febrero de 2022	Hernán Pardo Innpulsa	Artículo 2.2.1.6.6.5. Requisitos del contrato de trabajo remoto. Incluir Parágrafo 2. Será ineficaz cualquier cláusula o acuerdo que vaya en contra del objeto de este Decreto o desmejore las garantías que aquí se establecen.	NO ACEPTADA	El artículo 1 de la Ley 2121 indica que esta modalidad debe proteger derechos y garantías derivadas de un contrato de trabajo. El artículo 13 del Código Sustantivo indica que no produce efecto alguno cualquiera estipulación que afecte o desconozca este mínimo de derechos. Ya el CST lo incluye
75	2 de febrero de 2022	Hernán Pardo Innpulsa	Artículo 2.2.1.6.6.6. Obligaciones del empleador. Se sugiere unificar con la obligación establecida en el literal m con la obligación de este mismo artículo literal a.	ACEPTADA	En efecto, puede quedar resumido en una sola obligación
76	4 de febrero de 2022	Ana Karina Quessep Presidente Ejecutiva BPrO	Artículo 2.2.1.6.6.4. Principios aplicables al trabajo remoto: Esta disposición excede lo establecido en la Ley 2121 de 2021 dado que la figura del trabajo remoto tiene como principio El trabajo remoto tiene como principio "la flexibilidad en todas las etapas precontractuales y contractuales, de forma que incluso el perfeccionamiento del contrato de trabajo deberá darse de manera remota, haciendo uso de las tecnologías existentes y nuevas u otro medio o mecanismo, completando su perfección con la firma electrónica u digital." Y establece que el trabajador remoto y el empleador acordarán el tiempo de ejecución sin sobrepasar la jornada máxima legal. El Decreto propuesto establece que uno de los principios es la flexibilidad horaria que consiste en la adecuación de la jornada laboral a las necesidades del trabajador en donde se privilegiará el cumplimiento de metas y objetivos. En ese sentido se desdibuja la figura del contrato de trabajo y lo planteado se asemeja al contrato de prestación de servicios, en el que en ningún momento se establece un horario y únicamente se pactan unas metas. La ley de trabajo remoto no pretendía modificar la subordinación del trabajador, ni la capacidad de acordar un horario entre el empleador y el trabajador dentro de los límites legales.	ACEPTADA	Se eliminará el artículo 2.2.1.6.6.3 referente a los principios y se mejorará la redacción del Proyecto del Decreto para que se entienda la diferencia entre flexibilización laboral, jornada de trabajo y horario de trabajo.
77	4 de febrero de 2022	Ana Karina Quessep Presidente Ejecutiva BPrO	1. Artículo 2.2.1.6.6.5. Requisitos del contrato de trabajo remoto. No es claro la definición ni el alcance de los sistemas de organización y ordenación. 2. La ley de trabajo remoto reitera la obligación de respetar las jornadas de trabajo, que ya estaban determinadas en el CST, pero eso no significa que los horarios no puedan exigirse por parte del empleador. El cumplimiento de metas y objetivos es el objeto de los contratos de prestación de servicios y no el de los contratos de trabajo. Ciertas labores requieren horarios específicos y actualmente se prestan bajo la modalidad de trabajo remoto, bajo contratos de trabajo que acuerdan los empleadores y los trabajadores. El Decreto excedería lo dispuesto por la Ley 2121 de 2021 que en ningún momento limita la posibilidad de establecer jornadas laborales en el trabajo remoto.	ACEPTADA PARCIALMENTE	1. ACEPTADA. Se eliminó tal requisito. 2. NO ACEPTADA. La Ley 2121 de 2021 indica que operará la flexibilidad de horarios, siempre y cuando se cumpla con la jornada semanal. En cuanto a los horarios flexibles se aclaró lo pertinente en un artículo, en el cual se indica que dichos horarios flexibles se podrán implementar previo acuerdo entre empleador y trabajador.
78	4 de febrero de 2022	Ana Karina Quessep Presidente Ejecutiva BPrO	Artículo 2.2.1.6.6.6. Obligaciones del empleador. Literal g. Esta obligación se encuentra en las normas sobre teletrabajo. Si mediante el Decreto se establecen requisitos que igualan el trabajo remoto al teletrabajo se desvirtúa el objetivo de La ley 2121 de 2021.	NO ACEPTADA	La verificación de las condiciones del puesto de trabajo se encuentra establecida en el parágrafo 2 del artículo 20 de la Ley 2121 de 2021 que indica que esta verificación es obligatoria con acompañamiento de la ARL.
79	4 de febrero de 2022	Ana Karina Quessep Presidente Ejecutiva BPrO	Artículo 2.2.1.6.6.6. Obligaciones del empleador. Literal k. Esta obligación se encuentra en las normas sobre teletrabajo. Si mediante el Decreto se establecen requisitos que igualan el trabajo remoto al teletrabajo se desvirtúa el objetivo de La ley 2121 de 2021.	ACEPTADA	Se eliminó el requisito de la red de urgencia contenido en el literal k. En efecto, se trata de una obligación no establecida en la Ley 1221 de 2021. No se accede a eliminar la obligación de "incluir el puesto de trabajo del trabajador remoto dentro de los planes y programas del Sistema de gestión de Seguridad y salud en el trabajo" por considerarlo de vital importancia a la luz de los riesgos que deben ser previstos y que están sujetos a ser prevenidos.
80	4 de febrero de 2022	Ana Karina Quessep Presidente Ejecutiva BPrO	Artículo 2.2.1.6.6.7. Obligaciones del trabajador remoto. Debe incluirse en las obligaciones del trabajador remoto la de devolver los equipos salvo el deterioro normal derivado de su uso. "Restituir los equipos y herramientas de trabajo entregadas por el empleador para el desempeño de sus labores, en el estado en que fueron recibidos salvo el deterioro por el uso normal de los mismos".	ACEPTADA	Fue incluido el literal i dentro del artículo 2.2.1.6.6.6 que señala: "10. Restituir los equipos y herramientas de trabajo entregados por el empleador para el desempeño de sus labores, en el estado en que fueron recibidos, salvo el deterioro por el uso normal de los mismos."

81	4 de febrero de 2022	Ana Karina Quessep Presidente Ejecutiva BPrO	<p>1. Artículo 2.2.1.6.6.10. Cuidadores. Esta disposición excede la Ley 2121. La ley establece la obligación de determinar horarios compatibles con las tareas de cuidado a cargo del trabajador, no la disminución de los logros o metas acordados entre el empleador y el trabajador. Esta disposición sólo debería hacer referencia a la interrupción de la jornada y sus requisitos. En la práctica con esta regulación el empleador verá disminuida su productividad, por lo que terminará descartando en los procesos de selección a las personas que sean cuidadores de menores de catorce (14) años, personas con discapacidad o adultos mayores.</p> <p>2. Adicionalmente, atenta contra el derecho a la igualdad de cuidadores de las personas mencionadas que trabajan de manera presencial en la sede del empleador.</p> <p>3. El literal b) debe eliminarse dado que la ley no hace referencia a la disminución de los logros o metas sino a la flexibilidad en todas las etapas de ejecución del contrato de trabajo.</p> <p>4. El literal c) debe eliminarse. Está dispuesto en el CST para cualquier modificación del contrato de trabajo.</p>	PARCIALMENTE ACEPTADA	<p>1. ACEPTADA. El artículo 2.2.1.6.6.10 se modificó de acuerdo con el contenido establecido en el artículo 24 de la Ley 2121 de 2021, se cambió la expresión "disminución de horarios" por "horarios compatibles".</p> <p>2. NO ACEPTADA. La regulación solamente se refiere al régimen de trabajo remoto, el cual es 100% virtual. La inclusión de los horarios compatibles para cuidadores no se deriva del proyecto de decreto presentado a consideración sino fue la voluntad del legislador incluida en el artículo de la Ley 2121 de 2021.</p> <p>3. NO ACEPTADA. No se eliminó, se adecuó a la redacción del artículo 24 de la Ley 2121 de 2021, respecto de "jornadas compatibles"</p> <p>4. NO ACEPTADA. Para el Ministerio del Trabajo es relevante que el establecimiento de "jornadas compatibles" se haga a través de mutuo acuerdo del empleador y el trabajador.</p>
82	21 de febrero de 2022	Danny Manuel Moscote Secretario General y Jurídico SALUD TOTAL	Debería la norma habilitar también la opción de mutuo acuerdo entre las partes para que el trabajador aporte todos o algunos de los elementos de trabajo para el ejercicio del trabajo remoto. Lo propio, con la posibilidad de que los gastos de conexión y servicios públicos puedan ser compartidos.	ACEPTADA	En efecto, conforme las observaciones antes estudiadas se accedió a generar las 2 alternativas solicitadas: (i) La posibilidad de otorgar un auxilio compensatorio de servicios públicos y (ii) Brindar la posibilidad de que el empleador ponga al servicio del empleador sus propias herramientas de oficina mediando el pago de una compensación.
83	21 de febrero de 2022	Danny Manuel Moscote Secretario General y Jurídico SALUD TOTAL	Dentro de los principios aplicables al trabajo remoto esta la igualdad, ya sea en el trato, en el salario vs quienes laboran en oficina, luego sugiero que en cuanto al horario en la jornada laboral el mismo se pacte con el empleador y acorde a las necesidades de este último, pues como se concibe en la norma el horario se debe adecuar a las necesidades del trabajador privilegiando cumplimiento de metas, lo que en últimas no sería igualitario de cara al trabajador que labora en oficina, ni para el empleador, pues en el momento que se requiera al trabajador remoto debe adecuarse al horario de este último.	ACEPTADA	El principio contenido denominado "Flexibilidad horaria" contenido en el literal d del artículo 2.2.1.6.6.3 se redactó para ofrecer una mejor comprensión.
84	21 de febrero de 2022	Danny Manuel Moscote Secretario General y Jurídico SALUD TOTAL	Al no cumplir un horario laboral, como se debe reportar a la ARL los ausentismos o traslados del trabajador por razones no inherentes al cargo.	NO ACEPTADA	Este tipo de control le corresponde realizarlo al empleador. En relación con este punto, se ha incluido un artículo sobre horarios flexibles y cumplimiento de la jornada máxima semanal.
85	21 de febrero de 2022	Danny Manuel Moscote Secretario General y Jurídico SALUD TOTAL	Frente al capítulo de cuidadores también existe un trato diferencial, pues el empleador se ve abocado a modificar metas cuando el trabajador tenga a su cuidado menores de 14 años, adultos mayores o personas con discapacidad en 1 grado de consanguinidad que convivan con él, luego esto debería notificarse previo al inicio de la relación laboral.	NO ACEPTADA	El artículo 24 de la Ley 2121 de 2021 dispuso esta conciliación entre el trabajo remoto y la calidad de cuidador. El decreto reglamentario en efecto, está regulando los requisitos para que el trabajador remoto que tenga la calidad de cuidador único, la primera de ellas, que sea de mutuo acuerdo entre el empleador y el trabajador, lo que en efecto, podrá efectuarse al inicio de la relación laboral.