

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

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

Datos básicos					
Nombre de la entidad	MINISTERIO DEL TRABAJO				
Nombre del proceso	Angela María Caro Bohórquez - Asesora Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección				
Objeto del proyecto de regulación	Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9, y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo				
Objeto del proyecto de regulación	El proyecto de decreto pretende modificar y adicionar el Capítulo 5 del Título 1, Parte 2, libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, para impulsar el teletrabajo como una forma de organización laboral, para lo cual se eliminarán las barreras que hacen difícil su implementación.				
Fecha de publicación del informe	23/06/2022				
Fecha de publicación de la consulta					
Tiempo total de duración de la consulta:	15 días hábiles				
Fecha de inicio	24 de mayo de 2022				
Fecha de finalización	09 de junio de 2022				
Enlace donde estuvo la consulta pública	https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/normatividad/participe-en-la-construccion-de-normatividad				
Canales o medios dispuestos para la difusión del proyecto	Página web Ministerio del Trabajo				
Canales o medios dispuestos para la recepción de comentarios de la consulta	Correo electrónico acarar@mintrabajo.gov.co				
Número de Total de participantes	27				
Número total de comentarios recibidos	153				
Número de comentarios aceptados	81				
Número de comentarios no aceptadas	72				
Número total de artículos del proyecto	16				
Número total de artículos del proyecto con comentarios	13				
Número total de artículos del proyecto modificados	13				
Observaciones y respuestas					
No.	Fecha de recepción	Remitente	Observación recibida	Estado	
1	25 de mayo de 2022	Jerson Jair Martínez Rojas	Respecto al proyecto en el parágrafo del Artículo 2.2.1.5.3. Contrato o vinculación de teletrabajo, y en general en la normatividad vigente relacionada con el trabajo en casa, remoto (Trabajo Flexible), se ponen varias limitaciones en los momentos que se pretenda cambiar de una modalidad a otra. Por lo que se debe pensar en facilitar este aspecto. Por ejemplo en el parágrafo se menciona que un teletrabajador contratado por primera vez, no podrá exigir realizar su trabajo en las instalaciones, pero esto puede crear confusiones y limitaciones, de acuerdo con mi investigación un empleado nuevo o una persona en un proyecto nuevo, es recomendable que esté presencial. Y ya en una etapa madura, pueda elegir teletrabajar o no. Es igual para áreas donde se requiere bastante interacción, por ejemplo en la creación y diseño de nuevos productos. Por lo que si se deja este parágrafo se limita a que las personas no puedan elegir estar en la oficina.	ACEPTADO	Sobre este parágrafo, se considera que el artículo 2.2.1.5.16 contempla esta posibilidad, por lo que se accede a su eliminación, para incorporarlo de una manera unificada en el artículo antes citado.
2	25 de mayo de 2022	Jerson Jair Martínez Rojas	Una de mis propuestas es evolucionar los conceptos de teletrabajo o trabajo remoto a un único concepto, que se despliegue de la variedad de acuerdos de trabajo flexible. Haciendo énfasis en que debe ser un acuerdo una negociación, proponiendo un modelo para lograrlo equitativamente de acuerdo con las necesidades de cada empleado	NO ACEPTADA	No se acepta, pues en la normatividad colombiana los conceptos de trabajo en casa, trabajo remoto y teletrabajo tienen una relación individual. A través de un reglamento no se pueden unificar todas estas modalidades.
3	25 de mayo de 2022	Sandra Yaneth Triviño	Amablemente me dirijo a ustedes porque una vez leído me genera la duda sobre en qué casos se puede aplicar el Teletrabajo; si es potestad del empleador designar a quienes aplica y si él trabajador puede solicitarlo en cualquier caso (cómo por ejemplo para las madres con niños pequeños a quienes les queda difícil conseguir quién se los cuide, con personas enfermas a cargo, etc), siempre teniendo en cuenta el cumplimiento de la responsabilidad y el cumplimiento por parte del trabajador.	NO ACEPTADA	No se acepta, el empleador bajo su poder subordinante, en perfil del trabajador y las funciones contratadas, puede determinar a quien otorga esta modalidad. De otro lado, es claro que el trabajador puede solicitar laborar bajo esta modalidad pero es el empleador quien decide si ello es posible

4	26 de mayo de 2022	Unidad de Servicio Público de Empleo	Artículo 2.2.1.5.3 párrafo inciso 2: Se debe ajustar el acuerdo interno para que contenga las disposiciones mencionadas	NO ACEPTADA	De acuerdo con la observación 1, el párrafo del artículo 2.2.1.5.3 se suprime en su totalidad.
5	26 de mayo de 2022	Unidad de Servicio Público de Empleo	Artículo 2.2.1.5.5: Capacitación que se debe contemplar en el procedimiento previo a otorgar el teletrabajo.	ACEPTADA	Se modificará la redacción del artículo para determinar que la capacitación debe ser previa a la implementación de la modalidad.
6	26 de mayo de 2022	Unidad de Servicio Público de Empleo	Artículo 2.2.1.5.8 numeral 1.5: A que se refiere equipos de trabajo seguros.	ACEPTADA	Para una mejor comprensión del destinatario de la norma, se eliminará la palabra "seguros"
7	26 de mayo de 2022	Unidad de Servicio Público de Empleo	Artículo 2.2.1.5.8 numeral 2.9: Especificar que tipo de equipos. Si son tecnológicos	NO ACEPTADA	No se acepta pues los equipos y sobre todo, las herramientas de trabajo no son todas del orden tecnológico. Si se agregara esta palabra, la restitución de herramientas de trabajo solo se limitaría a aquellas de orden tecnológico.
8	26 de mayo de 2022	Unidad de Servicio Público de Empleo	Artículo 2.2.1.5.16: El término para hacer efectiva la reversibilidad debería estar sujeto a las necesidades del servicio sobre todo para entidades públicas.	ACEPTADA	Se acepta, pues el término de la reversibilidad dentro del "mes siguiente" es un término demasiado extenso para la Función Pública, se indicará lo solicitado.
9	26 de mayo de 2022	Unidad de Servicio Público de Empleo	Artículo 2.2.1.5.17: A que se refiere la flexibilidad de tiempo y modo teniendo en cuenta que el servidor debe cumplir un horario laboral dispuesto por la Entidad	ACEPTADA	Se modificará la redacción del artículo para señalar que se debe dar cumplimiento a la jornada laboral semanal.
10	26 de mayo de 2022	Unidad de Servicio Público de Empleo	Artículo 2.2.1.5.18 numeral 9: Como se plasma en la política. No se comprenden los motivos por los cuales en la política de teletrabajo deben ir las etapas de un proceso disciplinario	ACEPTADA	Estamos de acuerdo, las etapas del proceso disciplinario se deben incluir dentro del Reglamento Interno de Trabajo, de conformidad con lo señalado en el numeral 16 del artículo 108 del CST. Para los servidores públicos, aplica la Ley 1952 de 2019, no tanto no se debe incluir dentro del
11	26 de mayo de 2022	Unidad de Servicio Público de Empleo	Artículo 2.2.1.5.7.22: Se requiere precisar. Es confuso el artículo. El modelo suplementario en sí ya permite trabajar unos días en casa y otros en la entidad.	ACEPTADA	Se modificará la redacción para una mayor comprensión del ciudadano
12	27 de mayo de 2022	Alberto Echavarría Vicepresidente Asuntos Jurídicos ANDI	La implementación del registro de teletrabajadores. Los empleadores ya tienen muchas cargas administrativas en materia laboral y esta información puede ser obtenida de otras entidades del sistema de seguridad social integral, específicamente, de las administradoras de riesgos laborales. En consecuencia, solicitamos la supresión del artículo 2.2.1.5.23.	NO ACEPTADA	El artículo 7 de la Ley 1221 de 2008 señala: "Registro de Teletrabajadores. Todo empleador que contrate teletrabajadores, debe informar de dicha vinculación a los Inspectores de Trabajo del respectivo municipio y donde no existan estos, al Alcalde Municipal, para lo cual el Ministerio de la Protección deberá reglamentar el formulario para suministrar la información necesaria." Siendo ello así, no podemos eliminar del reglamento esta obligación del empleador, aunque se facilitará un registro ágil para el
13	27 de mayo de 2022	Alberto Echavarría Vicepresidente Asuntos Jurídicos ANDI	La adopción de un formulario especial para el desarrollo del teletrabajo. Esta forma de organización laboral no implica por sí misma una variación en el riesgo de la actividad que desarrolla el trabajador. Por ende, la protección del sistema de riesgos laborales debe comprender al trabajador desde el lugar en que desarrolla la actividad, con independencia de si ese lugar corresponde, o no, a las instalaciones del empleador. En otras palabras, la afiliación y cotización al sistema de riesgos laborales debe ofrecer una cobertura amplia al ejercicio de la actividad laboral, sin atender a un sitio fijo o determinado. La definición de accidente de trabajo no ha variado. Mientras más formalidades existan para la vinculación al sistema de riesgos laborales, mayor será el temor de que un accidente de trabajo no sea reconocido por dicho sistema por el mero incumplimiento de un formulario. En consecuencia, solicito eliminar los numerales 1.1. del artículo 2.2.1.5.8. y 7 del artículo 2.2.1.5.9. Así mismo, pido suprimir los apartes que exigen la descripción minuciosa del puesto de trabajo, como son los numerales 5 del artículo 2.2.1.5.3. y el 1.2. del artículo 2.2.1.5.8.	NO ACEPTADA	La presente observación pretende 2 objetivos: 1. Que se elimine el formulario que ya ha sido adoptado desde el año 2012 para el desarrollo del teletrabajo. 2. Que se elimine la descripción del puesto de trabajo del teletrabajo. Al respecto, es necesario indicar que no se procederá a acoger ninguna de ellas, dado que lo perseguido es el cuidado de la salud del teletrabajador, desde 2 ópticas; la primera, que la ARL conozca las condiciones en las que se está prestando la labor contratada y la segunda, porque si a través del presente decreto se está eliminando la visita previa al puesto de trabajo, incluida en el Libro Blanco del Teletrabajo, lo mínimo es contar con esta descripción.

14	27 de mayo de 2022	Alberto Echavarría Vicepresidente Asuntos Jurídicos ANDI	Política interna de teletrabajo. Como muchos empleadores, en virtud del Decreto 884 de 2012, ya modificaron su reglamento interno de trabajo para implementar el teletrabajo, la adopción de la política interna solo debería ser para aquellos empleadores que no han regulado la figura en dicho reglamento	ACEPTADA	Estamos de acuerdo con modificar el proyecto de reglamento en este sentido.
15	27 de mayo de 2022	Alberto Echavarría Vicepresidente Asuntos Jurídicos ANDI	Uso de equipos y programas informáticos. El proyecto de decreto es repetitivo en cuanto al uso, custodia y seguridad de los equipos y programas informáticos. Por simplicidad normativa y para evitar confusiones, me permito sugerir que la materia sea regulada en un solo artículo, y no de manera tan rígida que exista obligación de hacer un otrosí al contrato de trabajo cuando, por ejemplo, cambie el sistema operativo utilizado.	ACEPTADA	Nos referiremos sobre este respecto de manera más comprimida para facilitar la comprensión del decreto.
16	27 de mayo de 2022	Alberto Echavarría Vicepresidente Asuntos Jurídicos ANDI	Reversibilidad del teletrabajo. El artículo 2.2.1.5.16. consagra que cualquiera de las partes tiene derecho a la reversibilidad del teletrabajo. En los términos de la Ley 1221 de 2008, la reversibilidad solo aplica para el caso del trabajador que ya tenía un vínculo laboral y opta por la nueva figura. Este aspecto lo contempla el parágrafo del artículo 2.2.1.5.3. del proyecto de decreto. La reversibilidad del teletrabajo en todos los casos vulnera, no solo lo dispuesto por la Ley 1221 de 2008, también el principio, según el cual, el contrato es ley para las partes. En consecuencia, solicito eliminar el mencionado artículo 2.2.1.5.16.	ACEPTADA	Aceptamos la observación, se adecuará la redacción de este artículo con lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley 1221 de 2008 y con el parágrafo del artículo 2.2.1.5.3 del Decreto 1072 de 2015.
17	27 de mayo de 2022	Alberto Echavarría Vicepresidente Asuntos Jurídicos ANDI	Alternancia y trabajo híbrido. Lo dispuesto en el artículo 2.2.1.5.22. es confuso y se prestaría para muchas interpretaciones o discusiones. Por tanto, solicito eliminarlo. Lo que aplica, simplemente, es la modalidad de trabajo suplementario.	ACEPTADA	Se modificará la redacción para una mayor comprensión del ciudadano
18	27 de mayo de 2022	Alberto Echavarría Vicepresidente Asuntos Jurídicos ANDI	Auxilio compensatorio de costos de servicios públicos. La parte final del artículo 2.2.1.5.20., según la cual, el auxilio no podría ser inferior al valor del auxilio de transporte para los trabajadores que devenguen hasta dos smmlv, excede la facultad reglamentaria del Gobierno. El valor del auxilio debe ser establecido por las partes. Tampoco conviene asimilar este auxilio al auxilio de transporte. Esta asimilación es materia reservada de Ley en sentido estricto.	ACEPTADA	Se acepta la eliminación de la expresión "el cual no podrá ser inferior al valor del auxilio de transporte definido por el Gobierno nacional, para el caso de los trabajadores o servidores que devenguen hasta 2 salarios mínimos legales mensuales vigentes."
19	1 de junio de 2022	Sonia García Salcedo Subdirectora de Proyectos Teleworker	Artículo 2.2.1.5.3. Contrato o vinculación de teletrabajo. Es importante que se aclare si es indispensable que los días y las horas de teletrabajo en la modalidad suplementario sean fijos o únicamente se debe enunciar el número de días u horas que se aplicará semanalmente. En nuestra experiencia, algunas organizaciones prefieren los días fijos para facilitar la supervisión y el poder coordinar la disposición de espacios o el manejo de emergencias en sus instalaciones; sin embargo, hay otras que consideran mejor dejar que los días sean acordados con el jefe según las necesidades y han implementado plataformas para que las personas con tiempo reserven los espacios cuando van a ir a la oficina y tener control si se requiere. Así mismo, en muchas entrevistas que hemos realizado, los teletrabajadores han sugerido como acción de mejora al programa, el que los días no sean fijos, por ejemplo, para poder coordinar con el pico y placa, o poder hacer cambios según las necesidades del servicio o personales, claro está siempre en coordinación previa con el jefe. Por otra parte, si la razón por la cual los días tuvieran que ser fijos es por el cubrimiento de la ARL, no tendría que ser si el puesto para teletrabajo ya ha sido reportado. Teniendo en cuenta estas consideraciones y las tendencias globales hacia dar flexibilidad, sugerimos que los días no sean fijos, y dejar a decisión de las organizaciones según su cultura y herramientas, el escoger lo que consideren más conveniente.	ACEPTADA	Se incluirá dentro del proyecto reglamentario un artículo que señale que la elección de los días, fijos o variables, será por la decisión de las partes, con el fin de flexibilizar aún más esta modalidad.

20	1 de junio de 2022	Sonia García Salcedo Subdirectora de Proyectos Teleworker	<p>Artículo 2.2.1.5.15. Eliminación de barreras para la puesta en marcha del teletrabajo. Consideramos que con la frase "Ningún instrumento podrá condicionar la puesta en marcha del teletrabajo" podría haber la interpretación de que otorgar esta modalidad laboral es obligatorio y además de manera inmediata al trabajador que lo solicite, y que de alguna manera se estuviera modificando el principio de voluntariedad expresado por la ley 1221 de 2008 que aplica tanto a empleador como a trabajador; condición que a nuestro criterio es importante mantener, ya que, como es bien sabido, hay cargos que no permiten el teletrabajo por sus funciones, circunstancias organizacionales que no lo hacen conveniente, así como hay personas que ya sea por sus competencias o por que no cuentan con el lugar adecuado para teletrabajar, no serían aptos para aplicarla.</p> <p>2. Respecto a la mención de la realización de visitas al puesto de trabajo como una barrera para el programa, y entendiendo que estas se han manejado como una actividad conveniente más no obligatoria, y no necesariamente de ejecución por parte de las ARLs, ya sea virtual o presencialmente; es importante resaltar que el aprobar el teletrabajo (especialmente autónomo) a un colaborador que no cuenta con unas condiciones mínimas, sería contrario a ser responsables con los riesgos laborales, como lo quiere promover la presente norma.</p> <p>3. En nuestra experiencia, hay muchas personas que quieren teletrabajar que no cuentan con las condiciones mínimas y no es fácil para ellas ni para la organización para la cual trabajan, realizar los ajustes necesarios. ¿De acuerdo con este artículo entonces, sería suficiente dar la aprobación con base en el auto-reporte siempre y cuando cumpla con los requerimientos mínimos?; en caso contrario, no sabemos cómo se haría control como se pide en el Artículo 2.2.1.5.3 numeral 5 de esta norma, según la cual se debe incluir en el contrato "la descripción del puesto de trabajo para el desarrollo de la labor contratada, en aspectos ergonómicos y tecnológicos", y en el Artículo 2.2.1.5.8. numeral 1.3. según el cual se debe "Incluir el teletrabajo en su metodología para la identificación, evaluación, valoración y control de peligros y riesgos de la empresa o entidad, adoptando las acciones necesarias según su Plan de Trabajo anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo."</p> <p>4. Respecto a las autorizaciones, sería importante aclarar a cuáles se refieren, de otra manera se abre como lo mencionamos anteriormente, la posibilidad de convertir el teletrabajo en algo obligatorio para el empleador.</p>	ACEPTADA PARCIALMENTE	<p>1. Sobre el teletrabajo como obligatorio: Se acepta. Se efectuará la claridad necesaria para que el artículo se interprete correctamente.</p> <p>2. Sobre la realización de visitas: No se acepta. La descripción del puesto de trabajo que debe ser incuida dentro del contrato o vinculación de teletrabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2.2.1.5.3 pretende en efecto, contar con la comprobación de estas condiciones de trabajo. Para el caso de los teletrabajadores autónomos (quienes laboran en su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional) por supuesto que aplica la descripción del puesto de trabajo.</p> <p>3. Sobre la inexistencia de condiciones mínimas: No se acepta. Si los trabajadores no cuentan con las condiciones mínimas para teletrabajar no se les puede otorgar el teletrabajo, pues en efecto, el cumplimiento de estos mínimos es una condición para la implementación. Si no es posible cumplirlas, la ejecución de la labor contratada debe ser presencial.</p> <p>4. No se acepta. Conforme la aclaración que se realizará en virtud de lo señalado en el numeral 1° se soluciona la duda.</p>
21	1 de junio de 2022	Sonia García Salcedo Subdirectora de Proyectos Teleworker	<p>Artículo 2.2.1.5.20. Auxilio compensatorio de costos de servicios públicos. Hasta el momento como se ha venido manejando este tema es que las organizaciones que cuentan con los recursos otorgan un auxilio definido por ellos como compensación por gastos de energía y conectividad y de acuerdo con la circular 0027 de 2019, las organizaciones que no cuentan con recursos pueden llegar a un acuerdo con el trabajador de no recibir esta compensación considerando los ahorros en gastos de transporte y los beneficios que en calidad de vida que se generan. Respecto a este artículo, no nos queda claro por lo mencionado en el parágrafo, si para el caso de las personas que devengan hasta 2 SMLV, la posibilidad de aplicar el acuerdo de no pago se da únicamente en el sector público y no en el sector privado. ¿Esto quiere decir que en el sector privado es obligatorio dar el auxilio? Consideramos que lo mejor es mantener el valor del auxilio de transporte como auxilio de conectividad, pero no como algo adicional.</p>	ACEPTADA	<p>Se acepta la eliminación de la expresión "el cual no podrá ser inferior al valor del auxilio de transporte definido por el Gobierno nacional, para el caso de los trabajadores o servidores que devenguen hasta 2 salarios mínimos legales mensuales vigentes."</p>
22	1 de junio de 2022	Sonia García Salcedo Subdirectora de Proyectos Teleworker	<p>Artículo 2.2.1.5.18. Política Interna de Teletrabajo. No se entiende a qué se refiere el numeral 2, ¿es definir que el empleado se debe mantener en el teletrabajo mínimo X meses antes de aplicar la reversibilidad para reducir riesgos de pérdida de inversiones realizadas? No es claro lo que se quiere decir.</p>	ACEPTADA	<p>Se modificará la redacción para una mayor comprensión del ciudadano</p>
23	1 de junio de 2022	Sonia García Salcedo Subdirectora de Proyectos Teleworker	<p>Artículo 2.2.1.5.23. Registro de Teletrabajadores. Si se busca simplificar el proceso de implementación del teletrabajo, consideramos que debería ser suficiente la información que reportan los empleadores en la plataforma de las ARLs, y desarrollar una interfase con la tecnología para que el Ministerio del Trabajo pueda obtener esta información.</p>	NO ACEPTADA	<p>El artículo 7 de la Ley 1221 de 2008 señala que todo empleador que contrate teletrabajadores debe informar de dicha vinculación a los Inspectores de Trabajo. No obstante, la propuesta se tendrá en cuenta al momento de implementar el sistema de información de teletrabajo.</p>
24	1 de junio de 2022	Sonia García Salcedo Subdirectora de Proyectos Teleworker	<p>Incluir un artículo que aclare a partir de cuántos días u horas a la semana el trabajar desde casa u otro lugar se considera que es teletrabajo. En la práctica hay organizaciones que permiten un día o 2 a la semana sin considerarlo como tal si no lo es, sería bueno aclarar el manejo especialmente por los riesgos laborales.</p>	NO ACEPTADA	<p>Dicha situación ya se encuentra establecida en el numeral 4 del artículo 6° de la Ley 1221 de 2008. Igualmente, conforme lo dispuesto en el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008, respecto de los teletrabajadores suplementarios, quienes laboran 2 o 3 días en su casa y los demás días en la oficina, ya otorga el término solicitado en la observación.</p>

25	1 de junio de 2022	Carlos Javier León Reyes Servinformación	<p>1. Respecto al Artículo 2.2.1.5.3. Contrato o vinculación de teletrabajo: Indica el punto 2: "Determinar la modalidad de teletrabajo a ejecutar; e caso de tratarse de teletrabajo suplementario, determinar los días o su equivalente en horas laborales día, en que el trabajador concurrirá a la sede de la empresa o entidad. "</p> <p>Al respecto se considera que la disposición de incluir en el contrato de trabajo, los días o las horas en que el trabajador, que se encuentra bajo la modalidad de teletrabajo suplementario, ejecutará sus funciones de manera presencial en la sede de la empresa, restringe y limita la flexibilidad de la figura de teletrabajo suplementario, toda vez que el mismo proyecto de decreto en sus consideraciones indica:</p> <p>"Que el trabajo híbrido se asocia con la modalidad de teletrabajo suplementario, el cual implica la posibilidad de laborar alternativamente, de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador."</p> <p>El determinar las horas y días del trabajo suplementario en el contrato, contraría la naturaleza de la flexibilidad de la figura, siendo que limita la posibilidad de que el empleador haga un llamado extra al trabajador de asistir de manera presencial fuera de los días y horarios preestablecidos.</p>	ACEPTADA	Se incluirá dentro del proyecto reglamentario un artículo que señale que la elección de los días, fijos o variables, será por la decisión de las partes, con el fin de flexibilizar aún más esta modalidad.
26	1 de junio de 2022	Carlos Javier León Reyes Servinformación	<p>En el mismo artículo 2.2.1.5.3 , el párrafo reza: "Parágrafo. En caso de contratar o vincular por primera vez a un teletrabajador, este no podrá exigir posteriormente realizar su trabajo en las instalaciones del empleador, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en dado caso dejaría de ser teletrabajador.</p> <p>El apartado subrayado desconoce la posibilidad de la existencia de la modalidad de teletrabajo suplementario, modalidad que el mismo decreto en sus consideraciones indica:</p> <p>"Que el trabajo híbrido se asocia con la modalidad de teletrabajo suplementario, el cual implica la posibilidad de laborar alternativamente, de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador."</p> <p>Esta última modalidad de trabajo nos presenta la posibilidad de que un trabajador labore alternativamente, dentro del párrafo del artículo 2.2.1.5.3. se indica que si un trabajador vinculado por primera vez desea posteriormente realizar su trabajo en las instalaciones del empleador y si es pactado por ambas partes dejaría de ser teletrabajador, sin embargo existe la posibilidad de que ese trabajador junto con el empleador pacten desarrollar sus labores bajo la modalidad de teletrabajo suplementario, cosa que se omite totalmente en el párrafo, discriminando así a los trabajadores vinculados por primera vez, no permitiéndoles pasar de una modalidad de teletrabajo a una de teletrabajo suplementario.</p>	NO ACEPTADA	Dentro del teletrabajo se encuentran incluidas todas sus modalidades (suplementario, autónomo y móvil), por lo cual todas y cada de ellas están incluidas en la presente regulación. No obstante, para una mejor comprensión del ciudadana ese párrafo se omitirá y se incluirá en el artículo que se refiere a la reversibilidad.
27	1 de junio de 2022	Carlos Javier León Reyes Servinformación	<p>1. Respecto al Artículo 2.2.1.5.8. Obligaciones de las partes en el desarrollo del teletrabajo:</p> <p>Dentro de las obligaciones del empleador se encuentra:</p> <p>"1.2. Informar a la Administradora de Riesgos Laborales, la modalidad de teletrabajo elegido. En el caso de teletrabajo suplementario y autónomo, informar el lugar elegido para la prestación del servicio, así como cualquier cambio de lugar. Para el caso de teletrabajo móvil, informar las condiciones en que se ejecutará la labor contratada. Para cualquier modalidad de teletrabajo, el empleador indicará la jornada semanal aplicable, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la empresa, entidad o centro de trabajo. "</p> <p>Respecto al anterior artículo, se considera que el informar a la Administradora de riesgos laborales la jornada semanal aplicable, limita, de igual manera al punto 1, la flexibilidad de la naturaleza del trabajo suplementario, toda vez que el empleador no podría hacer llamados a trabajar de forma presencial fuera del horario establecido.</p> <p>2. Adicionalmente el hecho de limitar los días de asistencia de los trabajadores bajo la modalidad de trabajo suplementario tiene un impacto importante ante las Administradoras de Riesgos laborales, toda vez que los accidentes laborales pueden ocurrir tanto en el domicilio del trabajador como dentro de las instalaciones de la empresa, al restringir los días presenciales, restringe también el cubrimiento de los riesgos del trabajador en su domicilio los días que no sea requerido en la empresa y viceversa.</p>	NO ACEPTADA	<p>1. El fin de determinar la "jornada semanal" tiene como objeto dotar de flexibilidad al teletrabajo, para que no se deba cumplir un horario diario y efectuar y reportar tareas diarias.</p> <p>2. El hecho de que el teletrabajo se desarrolle unos días en el domicilio del teletrabajador y otros en la oficina, es una definición que se indica en el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008. Para la evaluación de si se trata de un accidente de trabajo o no se tiene en cuenta si éste se presentó por causa o con ocasión del trabajo, no de la ubicación del trabajador.</p>

28	1 de junio de 2022	Carlos Javier León Reyes Servinformación	<p>Respecto al Artículo 2.2.1.5.16.:</p> <p>"Artículo 2.2.1.5.16.Reversibilidad del Teletrabajo. El empleador y el teletrabajador conservan el derecho a la reversibilidad del teletrabajo, esto es, la facultad de solicitar en cualquier momento, el retorno definitivo a la ejecución de labores en la empresa, entidad o centro de trabajo, la cual se hará efectiva en el mes siguiente de la solicitud de finalización de teletrabajo realizada por alguna de las dos partes de la relación laboral o legal y reglamentaria."</p> <p>Esta disposición no es clara respecto a la forma en la cual se debe hacer la solicitud de finalización del teletrabajo. Bajo la modalidad de trabajo suplementario, para responder a su naturaleza de flexible, debería existir la posibilidad de que el tiempo entre la notificación y el retorno del trabajador sea menos de un mes, como podría ser de un periodo corto de 1 a 3 días hábiles, siendo que hay trabajadores que se les requiere de manera presencial en ciertos días y para ciertas labores, que no se puede prever la necesidad de su presencialidad en todos los casos con un mes de anticipación.</p> <p>Adicionalmente, esta forma de reversibilidad del teletrabajo es muy estricta y deja por fuera las disposiciones concretas al respecto de las distintas modalidades de teletrabajo.</p>	ACEPTADA	Se modificará la redacción del artículo, con un término breve para el retorno al puesto de trabajo y con condiciones menos estrictas.
29	1 de junio de 2022	Carlos Javier León Reyes Servinformación	<p>4. "Artículo 2.2.1.5.20. Auxilio compensatorio de costos de servicios públicos. El empleador y el trabajador o servidor podrán, de mutuo acuerdo, fijar el costo del auxilio mensual que compensará los costos de internet, telefonía y energía, el cual no podrá ser inferior al valor del auxilio de transporte definido por el Gobierno nacional, para el caso de los trabajadores o servidores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes. "</p> <p>Quedan los siguientes interrogantes:</p> <p>4.1 ¿Cómo opera la figura del auxilio compensatorio para los trabajadores bajo las distintas modalidades de teletrabajo?</p> <p>4.2 ¿El auxilio compensatorio de costos de servicios públicos reemplaza el subsidio de transporte? o si no es excluyente la posibilidad de que el trabajador perciba ambos dependiendo de la modalidad de trabajo en la que se encuentre.</p>	ACEPTADA	Conforme observaciones anteriores se procederá a la eliminación de la expresión "el cual no podrá ser inferior al valor del auxilio de transporte definido por el Gobierno nacional, para el caso de los trabajadores o servidores que devenguen hasta 2 salarios mínimos legales mensuales vigentes." Con ello, consideramos que se supera la confusión entre el auxilio propuesto y la remuneración del auxilio del transporte, que se configura si el trabajador debe desplazarse al lugar de trabajo o no.
30	1 de junio de 2022	Carlos Javier León Reyes Servinformación	<p>5.Segun el Artículo 2.2.1.5.22:</p> <p>"Artículo 2.2.1.5.22. Alternancia y trabajo híbrido. El empleador podrá determinar que el teletrabajo se desarrolle el modelo de alternancia o trabajo híbrido, esto es, que el desarrollo de la labor contratada se efectúe unos días de la semana de manera presencial y otros días, a través de la implementación del teletrabajo suplementario. "</p> <p>Respecto a este último artículo queda el interrogante de cómo se debe hacer el acuerdo o la notificación acerca de los días a trabajar de manera presencial, tanto por la formalidad de la misma como por la recurrencia.</p> <p>Adicionalmente se pregunta si se le debe hacer un reporte semanal o cada que haya un cambio en la modalidad o cada que asista presencialmente un trabajador, a la Administradora de Riesgos, toda vez que es de vital importancia para la empresa que las ARL tengan protegido al trabajador independiente del lugar donde desarrollen sus actividades.</p>	NO ACEPTADA	Se trata más de una consulta. Sobre el primer interrogante, se señala que corresponde a la partes determinar los días de trabajo en la oficina, así como los días del trabajo en la casa, lo cual debe incluirse en el contrato o en el acto administrativo, conforme lo señala el numeral 2 del artículo 2.2.1.5.3. Sobre la información a la ARL, se indicará dentro del decreto la necesidad de informar a la Administradora de Riesgos Laborales sobre la ubicación del trabajador. En efecto, puede ser semanalmente.
31	5 de junio de 2022	Claudia Carreño	Es posible fijar el teletrabajo fuera de la ciudad de la sede de la entidad y/o fuera del país.	NO ACEPTADA	El numeral 11 del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008 indica: "Las empresas cuyas actividades tengan asiento en Colombia, que estén interesadas en vincular teletrabajadores, deberán hacerlo con personas domiciliadas en el territorio nacional, quienes desarrollarán sus labores en Colombia." Por tanto, no es posible.
32	5 de junio de 2022	Claudia Carreño	Si las visitas de seguimiento efectivamente pueden ser sorpresa o deben en todo caso ser avisadas.	ACEPTADA	Se trata más de una consulta. Dado que las visitas se realizan en el domicilio del teletrabajador, estas deben ser coordinadas previamente con el trabajador. Se efectuará la precisión al respecto.
33	5 de junio de 2022	Claudia Carreño	En qué casos, es excusable trabajar desde fuera de la ciudad o el país, por ejemplo si usted demuestra su condición de víctima o perseguido por política y requiere asilo en otros país, o por condiciones de seguridad personal, etc., Y que entidades certificarían esos temas.	NO ACEPTADA	El numeral 11 del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008 indica: "Las empresas cuyas actividades tengan asiento en Colombia, que estén interesadas en vincular teletrabajadores, deberán hacerlo con personas domiciliadas en el territorio nacional, quienes desarrollarán sus labores en Colombia." Por tanto, no
34	5 de junio de 2022	Claudia Carreño	Si es posible que no se limite el teletrabajo en la entidad a las personas que tengan una enfermedad, o tengan bebés, o tengan un adulto mayor en casa sino que este abierto a cualquier persona sin que tenga que tener una condición dramática sobre su persona sino porque se evalúa que es posible que esa persona se autocontrole y responda por su trabajo.	NO ACEPTADA	El teletrabajo no se limita a casos subjetivos. Por ello, en la política de teletrabajo que debe ser adoptada por la empresa o entidad se debe indicar los cargos que son susceptibles de desempeñar sus funciones a través del teletrabajo.

35	5 de junio de 2022	Claudia Carreño	Si se puede conciliar los días a teleteabajar con el empleador y no sean sólo los días que impone la empresa.	NO ACEPTADA	Si bien es posible que el trabajador solicite la posibilidad de desarrollar sus funciones a través del teletrabajo y solicitar los días de su conveniencia, en el caso del teletrabajo suplementario, lo cierto es que el empleador tiene la facultad de decidir si dadas las necesidades propias de la empresa o entidad pública, es posible que el teletrabajador labore desde su casa en los días de su elección.
36	5 de junio de 2022	Claudia Carreño	Si se puede regular el tema de la coincidencia de los permisos de los sindicalistas con los días de teletrabajo.	NO ACEPTADA	Estas son situaciones administrativas diferentes que no se relacionan entre sí.
37	5 de junio de 2022	Claudia Carreño	Que se debe garantizar que los mismos elementos que se solicitan para que el trabajador haga el trabajo en casa se le garanticen en la oficina.	NO ACEPTADA	No se comprende el alcance de la sugerencia planteada por la ciudadana
38	5 de junio de 2022	Claudia Carreño	Que se deben procurar las reuniones y capacitaciones cuando se asiste a la oficina y no el resto de días donde no se asiste a trabajar.	NO ACEPTADA	El teletrabajo implica el desarrollo de las actividades a distancia, el teletrabajo no implica que no se labore. Por tanto, los días en que se desarrollan las funciones a distancia, son días laborales en los cuales se pueden programar reuniones.
39	6 de junio de 2022	Jaime Orlando Delgado Gordillo ADRES	Artículo 2.2.1.5.8: Debería haber un numeral asociado a: Incluir al teletrabajador en las actividades de bienestar, capacitación e incentivos que tenga planeada la entidad dentro de la vigencia respectiva.	ACEPTADA	Se incluirá el numera 1.11 dentro del artículo 2.2.1.5.8
40	6 de junio de 2022	Jaime Orlando Delgado Gordillo ADRES	Artículo 2.2.1.5.8 numeral 1.5: El alcance de los equipos de trabajo deben ser más precisos, una cosa es suministrar un computador o una máquina de fácil manejo, pero no se hace mención a los enseres como escritorio, silla y demás elementos de trabajo que requiera para el cumplimiento de sus funciones	NO ACEPTADA	Conforme la Circular 27 de 2019, el empleador y el trabajador podrán acordar la entrega de elementos y herramientas de oficina. En todo caso, debe tenerse en cuenta que el numeral 7 del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008 señala: "Los empleadores deberán proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía, desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones." Nada se indica al respecto de escritorios, sillas o demás elementos de
41	6 de junio de 2022	Jaime Orlando Delgado Gordillo ADRES	Artículo 2.2.1.5.8 numeral 1.6: Creo que es importante mencionar si va a hacer uso de tecnologías de la información el suministro o el financiamiento de una porción del internet u otra herramienta tecnológica que se requiera para el trabajo	NO ACEPTADA	Ya existe norma al respecto: El numeral 7 del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008 señala: "Los empleadores deberán proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía, desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones."
42	6 de junio de 2022	Jaime Orlando Delgado Gordillo ADRES	Artículo 2.2.1.5.8 numeral 2.5: Adicionar una función orientada a: Participar activamente en las sesiones y actividades de bienestar, capacitación e incentivos desarrolladas por la entidad.	ACEPTADA	Se adicionará el decreto en tal sentido.
43	6 de junio de 2022	Jaime Orlando Delgado Gordillo ADRES	Artículo 2.2.1.5.15: Creo que es pertinente tener en cuenta que una buena implementación del teletrabajo puede significar el contar previamente con un sistema de seguimiento a la gestión de los teletrabajadores que puede hacer que se convierta inicialmente en una barrera y por ende no indica que no se vaya a implementar en la entidad. Por lo tanto, sería incluir una excepción a la regla en estos aspectos.	ACEPTADA	Se incluirá la observación dentro del artículo 2.2.1.5.15. No se evidencia el ajuste dentro del proyecto.
44	6 de junio de 2022	Jaime Orlando Delgado Gordillo ADRES	Artículo 2.2.1.5.16: Esto quiere decir que en cualquier momento ya sea de parte del trabajador o del empleador se puede retornar al trabajo presencial?. Si es así, habría que precisar el desgaste administrativo que ello conlleva si un servidor al mes de estar en teletrabajo ya quiere regresar al trabajo presencial. O más bien, que haya un tiempo mínimo a permanecer en el teletrabajo y ahí sí puede hacer reversible dicha condición.	ACEPTADA	Se precisará el artículo con un tiempo menor para el retorno al trabajo presencial y para el servicio público, conforme lo impongan la necesidad del servicio.
45	6 de junio de 2022	Jaime Orlando Delgado Gordillo ADRES	Artículo 2.2.1.5.19 inciso 2: Debería haber una opción de reconocimiento de mantenimiento de los equipos por un valor determinado anual, dado que una falla en un equipo que pone el teletrabajador debe salir de su bolsillo. Debería hacerse mención a escritorio, silla y demás elementos necesarios para cumplir con la labor que deberían ser puestos por el empleador o en su defecto un reconocimiento anual de una cuota determinada para mantenimiento de dicho elementos de trabajo.	NO ACEPTADA	Debe tenerse en cuenta el numeral 7 del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008 señala: "Los empleadores deberán proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía, desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones." Nada se indica al respecto de asunción de costos de escritorios y sillas. Para las entidades públicas el tema presupuestal es muy restringido por lo cual, imponer esa carga genera una traba para la implementación del
46	6 de junio de 2022	Jaime Orlando Delgado Gordillo ADRES	Artículo 2.2.1.5.20 parágrafo: Creo que está condición pone en desventaja a los servidores públicos frente a los del sector privado y se rompe con el concepto de equidad e igualdad.	ACEPTADA	Se generarán iguales condiciones para trabajadores y servidores públicos.

47	6 de junio de 2022	Jaime Orlando Delgado Gordillo ADRES	Artículo 2.2.1.5.22: La expresión "y" lo hace excluyente, entonces dentro del contenido no se puede mencionar la expresión "o". Ajustar donde corresponde, que es más hablar de trabajo en alternancia o trabajo híbrido.	ACEPTADA	Se corregirá el texto del decreto.
48	8 de junio de 2022	Miguel Antonio Lasso Muñoz Presidente FENALTRAESP	La prioridad en su implementación debe ser en la cobertura para los funcionarios o trabajadores: - Madres/Padres Cabezas de Familia. - Funcionarios con Discapacidad. - Cuidadores de Adultos Mayores y/o familiares con alguna discapacidad. - Funcionarios con recomendaciones médicas. - Funcionarios ubicados en lugares de residencias distantes a lugares de trabajo. - Todos los funcionarios y trabajadores que voluntariamente deseen hacer parte de esta política laboral indistintamente del nivel jerárquico.	NO ACEPTADA	En efecto, esos criterios pueden ser adoptados por las empresas y entidades públicas. Sin embargo, no consideramos viable incluirlos en el decreto.
49	8 de junio de 2022	Oscar Guillermo Niño del Río Director Distrital de Desarrollo Institucional Alcaldía de Bogotá	Artículo 2.2.1.5.3. Contrato o vinculación de teletrabajo. Parágrafo. "...Si previamente existe un contrato de trabajo o una vinculación a través de relación legal y reglamentaria y las partes optan por el teletrabajo, el acuerdo o acto administrativo deberá contener los elementos descritos en el presente artículo y será anexado al contrato de trabajo o a la hoja de vida del teletrabajador." Observación: Dado que en teletrabajo debe prevalecer el principio de igualdad, y no se modifica el contrato laboral, el acuerdo de voluntariedad puede ir firmado por el jefe inmediato del trabajador, ¿o necesariamente por quien ocupa el cargo corporativo o jerárquico más alto de la entidad? Se sugiere dar claridad en ese sentido en este artículo.	ACEPTADA	Dicho parágrafo se elimina del artículo 2.2.1.5.3 y se incluye con una mejor redacción dentro del artículo 2.2.1.5.16.
50	8 de junio de 2022	Oscar Guillermo Niño del Río Director Distrital de Desarrollo Institucional Alcaldía de Bogotá	Artículo 2.2.1.5.8. Obligaciones de las partes en el desarrollo del teletrabajo. Las obligaciones del empleador y del teletrabajador son las siguientes: 1.5. Suministrar al teletrabajador equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados en la tarea a realizar y garantizar que reciba formación e información sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención. Observación: Los "medios de protección adecuados", ¿a cuáles se refieren?, en el entendido que gran parte de las funciones teletrabajables contemplan actividades que se ejecutan en puestos de trabajo para el desarrollo de labor contratada. Se sugiere ajustar. 2.3. Utilizar los elementos de protección personal. Observación: Los "medios de protección personal", ¿a cuáles se refieren? Se sugiere ajustar. Observación: Los "medios de protección adecuados", ¿a cuáles se refieren?, en el entendido que gran parte de las funciones teletrabajables	ACEPTADA	1. Con respecto a lo dispuesto en el numeral 1.5 se redactará de nuevo con términos adecuados que respondan a la observación presentada. 2. Con respecto al numeral 2.3 encontramos razonable proceder a su eliminación, dado que las funciones se realizan a través de tecnologías de la información y las comunicaciones, es claro que el uso de elementos de protección, entendidos estos como cualquier elemento o dispositivo que es usado por el trabajador para protegerlo de
51	8 de junio de 2022	Oscar Guillermo Niño del Río Director Distrital de Desarrollo Institucional Alcaldía de Bogotá	Artículo 2.2.1.5.15. Eliminación de barreras para la puesta en marcha del teletrabajo. Ningún instrumento podrá condicionar la puesta en marcha del teletrabajo, basándose en requerimientos que impliquen barreras tales como visitas previas al puesto de trabajo por parte del empleador, autorizaciones y certificaciones, entre otros. Observación: Frente a "visitas previas al puesto de trabajo", la experiencia en la implementación nos ha obligado a que, como parte de los programas de prevención de riesgos esenciales de seguridad y salud en el teletrabajo, con el acompañamiento de la ARL, se realiza la verificación de las condiciones del lugar destinado por el trabajador al teletrabajo, presentando en los casos necesarios, acciones de mejora que puedan ser subsanadas por el trabajador o de manera conjunta. Por ello, consideramos que esta consideración sea revaluada o ajustada en su redacción. Se sugiere ajustar.	ACEPTADA	Se redactará mejor la norma para que no interprete que las visitas previas no son requeridas para la implementación del teletrabajo y que es optativo realizarlas, cuando el empleador, así lo considere.
52	8 de junio de 2022	Oscar Guillermo Niño del Río Director Distrital de Desarrollo Institucional Alcaldía de Bogotá	Artículo 2.2.1.5.16. Reversibilidad del Teletrabajo. El empleador y el teletrabajador conservan el derecho a la reversibilidad del teletrabajo, esto es, la facultad de solicitar en cualquier momento, el retorno definitivo a la ejecución de labores en la empresa, entidad o centro de trabajo, la cual se hará efectiva en el mes siguiente de la solicitud de finalización de teletrabajo realizada por alguna de las dos partes de la relación laboral o legal y reglamentaria. Observación: ¿Cuáles son las causales consideradas que puedan dar origen a la reversibilidad del Teletrabajo? Se sugiere citarlas para minimizar la subjetividad entre las partes cuando se requiere hacer uso del principio de reversibilidad. En particular, en los casos en los cuales son avalados teletrabajadores bajo modalidad autónoma, a quienes al solicitar el empleador la reversibilidad, el trabajador argumenta derechos adquiridos. Se sugiere dar claridad en ese sentido en este artículo.	NO ACEPTADA	Dichas causales podrán ser incluidas de manera específica por el empleador dentro de la política interna de teletrabajo, conforme sus necesidades.
53	8 de junio de 2022	Oscar Guillermo Niño del Río Director Distrital de Desarrollo Institucional Alcaldía de Bogotá	Artículo 2.2.1.5.18. Política Interna de Teletrabajo. Cada empleador deberá adoptar y publicar de manera virtual, una política interna en la que regule los términos, características, condiciones del teletrabajo, conforme con las necesidades y particularidades del servicio. La cual, como mínimo, deberá contener: 2. Tiempo mínimo o condición para la duración inicial del teletrabajo. Observación: El teletrabajo es permanente, este ítem ¿hace referencia al periodo de prueba o piloto de implementación para acciones de mejora? Se sugiere ajustar.	ACEPTADA	Se eliminará el numeral conforme lo señalado por el observante, pues el teletrabajo puede responder a condiciones particulares del teletrabajador o servidor público o, de las empresas o entidades públicas.
54	8 de junio de 2022	Oscar Guillermo Niño del Río Director Distrital de Desarrollo Institucional Alcaldía de Bogotá	Artículo 2.2.1.5.20. Auxilio compensatorio de costos de servicios públicos. El empleador y el trabajador o servidor podrán, de mutuo acuerdo, fijar el costo del auxilio mensual que compensará los costos de internet, telefonía y energía, el cual no podrá ser inferior al valor del auxilio de transporte definido por el Gobierno nacional, para el caso de los trabajadores o servidores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes. Parágrafo. Para la efectiva implementación del teletrabajo en el sector público, el servidor, podrá asumir en su totalidad el costo de los servicios de internet y energía. Observación al articulado: En la compensación de los costos de telefonía, es importante aclarar si se refiere a fija o celular. Se sugiere que los costos estén soportados en los valores de las tarifas por estratos que ofrecen los operadores de servicio en el país; pues ello facilita el cálculo de valores y costos por las ocho horas de trabajo diarias en teletrabajo, de manera equitativa para las partes; así como la determinación de presupuestos estatales asociados a Gastos Generales de Operación incluidos en el Plan Único de Cuentas - PUC. Se sugiere revisar. Observación al parágrafo: Señala, que, en el sector público, el servidor, podrá asumir en su totalidad el costo de los servicios de internet y energía, pero no indica que sucede con la telefonía (fija o celular), falta incluirla.	ACEPTADA	Conforme observaciones anteriores se procederá a la eliminación de la expresión "el cual no podrá ser inferior al valor del auxilio de transporte definido por el Gobierno nacional, para el caso de los trabajadores o servidores que devenguen hasta 2 salarios mínimos legales mensuales vigentes." Se accede a la inclusión de telefonía "fija" y "móvil".

55	8 de junio de 2022	Oscar Guillermo Niño del Río Director Distrital de Desarrollo Institucional Alcaldía de Bogotá	VII. Artículo 2.2.1.5.25. Celebración del Día del Teletrabajo. El Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – MINTIC, el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo promoverán la celebración del Día Nacional del Teletrabajo, ...". Observación: Se sugiere indicar la fecha conmemorativa, ¿es el 16 de septiembre? Ello, con el fin de establecer cronogramas que se articulen con la celebración nacional.	ACEPTADA	Se precisará dentro del decreto que el día internacional del teletrabajo es el 16 de septiembre.
56	8 de junio de 2022	David Jaramillo Velásquez Coordinador Senior de Relaciones con el Gobierno PAREX RESOURCES	Artículo 2.2.1.5.8 Obligaciones de las partes en el desarrollo del teletrabajo: Sugerimos incluir en el numeral 1.5., la posibilidad establecida en el artículo 2.2.1.5.19, en el sentido que los equipos a ser utilizados pueden ser propiedad del trabajador. Propuesta: Sugerimos para los 2 artículos mencionados, que se permita que los trabajadores puedan utilizar sus propios equipos, o los equipos que el empleador suministra en la oficina y que se puedan transportar con facilidad por parte de los trabajadores (computadores portátiles, pantallas, etc). Esto, dado que una de las medidas que más imposibilitan el teletrabajo, es la inversión paralela y simultánea que deben asumir los empleadores para tener equipos en oficina y en el lugar fuera de la oficina donde teletrabaja el trabajador. Esta figura ya quedó establecida exitosamente en el "trabajo en casa".	ACEPTADA	Se incluirá la sugerencia dentro de la reglamentación.
57	8 de junio de 2022	David Jaramillo Velásquez Coordinador Senior de Relaciones con el Gobierno PAREX RESOURCES	Artículo 2.2.1.5.8 Obligaciones de las partes en el desarrollo del teletrabajo: Propuesta: Sugerimos eliminar el numeral 1.8., el cual establece en cabeza del empleador la obligación de realizar evaluaciones médicas ocupacionales, dado que ello ya se encuentra establecido en la normatividad actual y podría interpretarse de forma equivocada.	NO ACEPTADA	El numeral 1.8 del artículo 2.2.1.5.8 indica que al empleador le corresponde "ordenar la realización de evaluaciones médicas ocupacionales" lo que resulta clave en el desarrollo del teletrabajo.
58	8 de junio de 2022	David Jaramillo Velásquez Coordinador Senior de Relaciones con el Gobierno PAREX RESOURCES	Artículo 2.2.1.5.23 Registro de Teletrabajadores ante MINTRABAJO. Propuesta: Sugerimos que quede claro y expreso que mientras se implementa este registro, se puede en todo caso habilitar el teletrabajo. Esto para evitar interpretaciones erróneas en el sentido que hasta tanto no quede operante el registro, no se puede implementar el teletrabajo.	ACEPTADA	Consideramos viable la propuesta. Se incluirá dentro de la reglamentación. Estos preceptos se incluyeron en el artículo 2.2.1.5.15. <i>eliminación de barreras para la puesta en marcha del teletrabajo.</i>
59	8 de junio de 2022	David Jaramillo Velásquez Coordinador Senior de Relaciones con el Gobierno PAREX RESOURCES	General: No queda claro si el teletrabajador suplementario (en modalidad híbrida), podría registrar varias direcciones simultáneas ante la ARL. Propuesta: Sugerimos que esto sí se pueda, tal y como lo puede hacer por ejemplo el teletrabajador autónomo. En la práctica implicaría exactamente lo mismo, no se ve razón alguna que justifique un tratamiento diferenciado, restringiendo la figura del teletrabajador suplementario.	NO ACEPTADA	El teletrabajador en efecto puede registrar varias direcciones para el desarrollo del teletrabajo, solo que estas no pueden ser concomitantes.
60	8 de junio de 2022	David Jaramillo Velásquez Coordinador Senior de Relaciones con el Gobierno PAREX RESOURCES	EL borrador de Decreto no establece si el teletrabajo puede desarrollarse fuera del territorio Nacional, sugerimos que se permita como ocurrió con trabajo en casa.	NO ACEPTADA	El numeral 11 del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008 indica: "Las empresas cuyas actividades tengan asiento en Colombia, que estén interesadas en vincular teletrabajadores, deberán hacerlo con personas domiciliadas en el territorio nacional, quienes desarrollarán sus labores en Colombia." Por tanto, no es posible.
61	8 de junio de 2022	David Jaramillo Velásquez Coordinador Senior de Relaciones con el Gobierno PAREX RESOURCES	Sugerimos que se establezca que el teletrabajador está sometido al cumplimiento de las disposiciones legales establecidas en el Código Sustantivo de Trabajo y a las leyes de Seguridad Social.	NO ACEPTADA	El teletrabajo es una modalidad laboral a la cual se le aplican las normas propias del Código Sustantivo del Trabajo, consideramos que no es necesario reiterarlo.
62	8 de junio de 2022	Gerencia de Asuntos Jurídico Laborales ECOPETROL	Frente a lo contenido en el artículo 2.2.1.5.3. Contrato o vinculación de teletrabajo, consideramos importante se tenga en cuenta lo siguiente: Sugerimos los siguientes ajustes de redacción en el primer inciso del artículo, con el propósito de aclarar la aplicación de los parámetros contenidos en el Decreto respecto de aquellos trabajadores que, si bien tiene la condición de ser servidores públicos, sus relaciones laborales y contratos de trabajo se rigen por las normas del derecho privado contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, como es el caso de los trabajadores de Ecopetrol S.A.: "El contrato laboral o acto administrativo de vinculación que se genere en esta forma de organización laboral de teletrabajo debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social para aquellos trabajadores a quienes les son aplicables las normas del derecho privado los trabajadores particulares y en las disposiciones vigentes que rigen las relaciones con los servidores públicos, y con las garantías a que se refiere el artículo 6° de la Ley 1221 de 2008, y especialmente deberá indicar (...)"	ACEPTADA	Se incluirá la redacción sugerida dentro del texto del decreto
63	8 de junio de 2022	Gerencia de Asuntos Jurídico Laborales ECOPETROL	Frente a lo propuesto en el numeral 2 del artículo, y en procura de facilitar la implementación del teletrabajo, sugerimos el siguiente ajuste de redacción: "2. Determinar la modalidad de teletrabajo a ejecutar; en caso de tratarse de teletrabajo suplementario, determinar los días o su equivalente en horas o promedios laborales día, en que el trabajador concurrirá a la sede de la empresa o entidad."	NO ACEPTADA	El cumplimiento de la jornada laboral no puede efectuarse con base en promedios.
64	8 de junio de 2022	Gerencia de Asuntos Jurídico Laborales ECOPETROL	Frente a lo propuesto en el numeral 5 del artículo, el cual indica que "La descripción del puesto de trabajo para el desarrollo de la labor contratada, en aspectos ergonómicos y tecnológicos." Es importante precisar a que hace referencia el término "descripción de puesto de trabajo", y si lo que se pretende dejar en el contrato u otrosí son los aspectos ergonómicos y tecnológicos que requiere o debe tener en cuenta el trabajador para desarrollar su actividad desde el lugar definido para efectuar el teletrabajo. En todo caso, se debe tener en cuenta que los aspectos ergonómicos sólo son posibles establecerlos con acompañamiento de la ARL y ello no necesariamente se conocen antes de vinculación, sino que se hace una vez evaluado el puesto de trabajo en teletrabajo. Adicionalmente, los requerimientos tecnológicos se recogen en el numeral 1 de este artículo. En ese sentido sugerimos eliminar dicho numeral.	NO ACEPTADA	No se accede a la eliminación, la descripción del puesto de trabajo en efecto debe cumplir con los requerimientos mínimos de orden tecnológico y ergonómico, la eventual visita lo que genera es mecanismos de ajuste de acuerdo a las condiciones propias del teletrabajador.

65	8 de junio de 2022	Gerencia de Asuntos Jurídico Laborales ECOPELROL	<p>Frente a lo contenido en el Artículo 2.2.1.5.8. Obligaciones de las partes en el desarrollo del teletrabajo, consideramos importante se tenga en cuenta lo siguiente:</p> <p>Sugerimos el siguiente ajuste de redacción al numeral 1.6, con el propósito de que sea más clara la forma de materializar la obligación en cabeza del empleador:</p> <p><i>"1.6. Realizar las acciones y programas para Fomentar la protección y respeto de la dignidad humana del teletrabajador en cuanto al acceso a la información, y el derecho a su intimidad y privacidad"</i></p>	ACEPTADA	Se accede a efectuar la modificación en la redacción de acuerdo al texto sugerido
66	8 de junio de 2022	Gerencia de Asuntos Jurídico Laborales ECOPELROL	<p>Frente a lo contenido en el artículo 2.2.1.5.15. Eliminación de barreras para la puesta en marcha del teletrabajo, consideramos importante se tenga en cuenta lo siguiente:</p> <p>Teniendo en cuenta que uno de los principios del teletrabajo es la autonomía de la voluntad para su acuerdo, tanto la definición de su implementación como los requisitos o condiciones para hacerlo, resultan ser de la autonomía de las partes, en ese sentido, una previsión como la propuesta en este artículo podría vulnerar este principio. En ese sentido, se sugiere eliminar dicho artículo.</p>	NO ACEPTADA	Lo que el artículo quiere decir es que para la implementación del teletrabajo no se requieren pasos previos a ejecutar por las partes, nada se dice de la autonomía de la voluntad de las partes. Se modificará el artículo para una mejor comprensión del ciudadano.
67	8 de junio de 2022	Gerencia de Asuntos Jurídico Laborales ECOPELROL	<p>Frente a lo contenido en el artículo 2.2.1.5.16. Reversibilidad del Teletrabajo, consideramos importante se tenga en cuenta lo siguiente:</p> <p>Este artículo debe acompasarse con el párrafo del artículo 2.2.1.5.3., el cual dispone que <i>"En caso de contratar o vincular por primera vez a un teletrabajador, este no podrá exigir posteriormente realizar su trabajo en las instalaciones del empleador, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en dado caso dejaría de ser teletrabajador"</i>, lo cual limita la facultad de reversibilidad en estos casos. Así mismo, se considera importante que la norma contemple los posibles acuerdos a los que puedan llegar las partes en los contratos u otrosíes de teletrabajo.</p> <p>En ese sentido, sugerimos el siguiente ajuste de redacción al artículo:</p> <p><i>"En los contratos laborales o vinculaciones reglamentarias vigentes en las que se pretenda implementar la figura de teletrabajo, las partes conservan el derecho a la reversibilidad del teletrabajo, esto es, la facultad de solicitar en cualquier momento, el retorno definitivo a la ejecución de labores en la empresa, entidad o centro de trabajo, la cual se hará efectiva en el mes siguiente de la solicitud de finalización de teletrabajo realizada por alguna de las dos partes de la relación laboral o legal y reglamentaria, lo anterior sin perjuicio de los acuerdos que frente a este particular pudieren plasmar las partes en el contrato o documento mediante el cual se formalice la figura del teletrabajo."</i></p>	ACEPTADA	Estamos de acuerdo que el párrafo del artículo 2.2.1.5.3 y el artículo 2.2.1.5.16 deben fusionarse y plantearse una nueva redacción que sea de mayor comprensión para el ciudadano.
68	8 de junio de 2022	Gerencia de Asuntos Jurídico Laborales ECOPELROL	<p>Frente a lo contenido en el artículo 2.2.1.5.18. Política Interna de Teletrabajo, consideramos importante se tenga en cuenta lo siguiente:</p> <p>1. Frente a lo propuesto en el numeral 3 del artículo, e cual establece la obligación de establecer "Horarios de especial atención, características del servicio y garantías del descanso efectivo", sugerimos se precise a que hace referencia dicho término, lo anterior si se tiene en cuenta que con independencia de la modalidad de teletrabajo, en virtud de lo establecido en las normas laborales, el trabajador debe tener establecida su jornada y horario laboral, así como las funciones que debe desempeñar en su cargo.</p> <p>2. Frente a lo propuesto en el numeral 9 del artículo, el cual establece la obligación de incluir en la política interna de teletrabajo "Descripción detallada de las diferentes etapas para la realización del proceso disciplinario" consideramos que dicha precisión escapa del alcance de la figura de teletrabajo y de su política, lo anterior por cuanto estos aspectos relativos a disciplina de la empresa, en atención al principio de igualdad de trato que rige la figura de teletrabajo, aplican de manera general a todos los trabajadores con independencia de la forma en que ejecuten sus funciones (de manera presencial o mediante la figura de teletrabajo). En ese sentido, sugerimos la eliminación de este aspecto.</p> <p>3. Finalmente sugerimos revisar de manera general los aspectos que se proponen incluir en la política de teletrabajo, ya que muchos de ellos resultan ser propios de una relación laboral, que con norma positiva expresa, deben reglarse, ya sea en normativa propia de Teletrabajo o en cualquiera que la empresa disponga de acuerdo con los procesos administrativos definidos internamente.</p>	<p>1. ACEPTADA</p> <p>2. ACEPTADA</p> <p>3. ACEPTADA</p>	<p>1. Se acepta pues en efecto la expresión "Horarios de especial puede entenderse como una autorización para prestar el servicio personal contratado en otros horarios definidos por la empresa o por la entidad.</p> <p>2. Las etapas del proceso disciplinario se deben incluir dentro del Reglamento Interno de Trabajo, de conformidad conformidad con lo señalado en el numeral 16 del artículo 108 del CST. Para los servidores públicos, aplica la Ley 1952 de 2019, por tanto no se debe incluir dentro del presente Decreto.</p> <p>3. Se acepta, se revisará el texto y se eliminarán los numerales 6 y 7. Además del 9.</p>
69	8 de junio de 2022	Gerencia de Asuntos Jurídico Laborales ECOPELROL	<p>Frente a lo contenido en el artículo 2.2.1.5.19. Equipos y herramientas de trabajo, consideramos importante se tenga en cuenta lo siguiente:</p> <p>El inciso final del artículo propuesto establece una justificación o causal de exoneración de responsabilidad, para efectos disciplinarios o descargos, en caso de que no se pueda ejecutar la labor de teletrabajo por causas imputables al empleador o a empresas de servicio público, que interrumpa la conectividad. Al respecto, no se considera necesario que se establezca una norma expresa en ese sentido, por cuando en un procedimiento de descargos, en efecto, lo que se busca es precisamente la determinación de un incumplimiento de las obligaciones laborales cuando el actuar del trabajador no se encuentran debidamente justificado, en el marco de un debido proceso. Por lo anterior se sugiere eliminar el aparte pertinente.</p>	NO ACEPTADA	Este inciso se incluyó como garantía del teletrabajador. Si llegase a ocurrir dicha situación, su veracidad será verificable a través del proceso de descargos.

70	8 de junio de 2022	Gerencia de Asuntos Jurídico Laborales ECOPELROL	<p>Frente a lo contenido en el artículo 2.2.1.5.20. Auxilio compensatorio de costos de servicios públicos, consideramos importante se tenga en cuenta lo siguiente:</p> <p>Se sugiere eliminar este artículo, por cuanto la obligación ya se encuentra incluida en la Ley 1221 de 2008 sin que en ella se establezca un monto. En ese sentido se considera conveniente establecer una libertad de configuración en la definición del monto y posterior acuerdo con los trabajadores, que consulte la realidad de las Empresas, sector económico en que se desarrolle el objeto social, además del mercado laboral. Adicionalmente consideramos que la redacción propuesta no es clara frente a la obligación del auxilio respecto de trabajadores que devenguen menos de dos salarios mínimos, y este debe darse en reemplazo del auxilio de transporte legal, pudiendo dar a entender que se reconocen los dos derechos simultáneamente.</p> <p>En caso que no sea viable su eliminación sugerimos el siguiente ajuste de redacción al artículo, en procura de facilitar y eliminar barreras en la implementación del teletrabajo, tanto en el sector público como en el privado:</p> <p><i>Artículo 2.2.1.5.20. Auxilio compensatorio de costos de servicios públicos. El empleador y el trabajador o servidor podrán, de mutuo acuerdo, fijar el costo del auxilio mensual que compensará los costos de internet, telefonía y energía, el cual no podrá ser inferior al valor del auxilio de transporte definido por el Gobierno nacional; para el caso de los trabajadores o servidores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes. En todo caso el auxilio aquí previsto y el auxilio de transporte no serán acumulables.</i></p> <p><i>Parágrafo. Para la efectiva implementación del teletrabajo tanto en el sector público como del sector privado, el servidor o trabajador, podrá asumir en su totalidad el costo de los servicios de internet y energía si así se acordara o definiera en el contrato laboral o vinculación.</i></p>	ACEPTADA	Conforme observaciones anteriores se procederá a la eliminación de la expresión "el cual no podrá ser inferior al valor del auxilio de transporte definido por el Gobierno nacional, para el caso de los trabajadores o servidores que devenguen hasta 2 salarios mínimos legales mensuales vigentes." Igualmente, se accederá parcialmente a la redacción sugerida.
71	8 de junio de 2022	Gerencia de Asuntos Jurídico Laborales ECOPELROL	<p>Frente a lo contenido en el artículo 2.2.1.5.22. Alternancia y trabajo híbrido, consideramos importante se tenga en cuenta lo siguiente:</p> <p>Sugerimos precisar si en el desarrollo de la alternancia y trabajo híbrido bajo la modalidad de teletrabajo suplementario, las partes pueden acordar periodos de trabajo en casa y oficina más o menos amplios a los establecidos en la definición de dicha modalidad contenida en el artículo 2° de la Ley 1221 de 2008.</p>	NO ACEPTADA	De aceptarse se desbordaría la facultad reglamentaria del Gobierno. A través de un decreto no pueden modificarse los términos establecidos en la Ley.
72	9 de junio de 2022	Laura Ximena Martínez Ministerio de Minas y Energía	<p>Inciso 2 del parágrafo del Artículo 2.2.1.5.3. Contrato o vinculación de teletrabajo</p> <p>En este inciso se señala que si previamente existe una vinculación a través de la relación legal y reglamentaria y las partes optan por teletrabajo, el acto administrativo deberá contener los elementos descritos en el presente artículo, se consulta:</p> <p>¿La entidad pública adopta el teletrabajo para determinado funcionario a través de un acto administrativo, o a través de un acuerdo, o ambas?</p> <p>¿La administración debe modificar los actos administrativos de nombramiento para incluir las disposiciones relacionadas a teletrabajo?</p>	NO ACEPTADA	Se trata de consulta, más no de una observación. Se da traslado al DAFP para que se otorgue una respuesta.
73	9 de junio de 2022	Laura Ximena Martínez Ministerio de Minas y Energía	<p>Artículo 2.2.1.5.15. Eliminación de barreras para la puesta en marcha del teletrabajo.</p> <p>Se sugiere revisar el alcance de la expresión "instrumento que pueda condicionar la puesta en marcha de teletrabajo". Lo anterior, teniendo en cuenta que la palabra instrumento puede abarcar actos administrativos de toda índole como, el acto administrativo de carácter general que emitan las entidades para regular internamente el teletrabajo, o los actos administrativos particulares que regulen el teletrabajo de cada funcionario, o certificaciones de los jefes inmediatos que confirmen que la modalidad adoptada no afecta la prestación del servicio etc.</p>	ACEPTADA	No obstante, se procederá a redactar el artículo de tal manera que dicha interpretación sea la adecuada.
74	9 de junio de 2022	Laura Ximena Martínez Ministerio de Minas y Energía	<p>Artículo 2.2.1.5.16. Reversibilidad del Teletrabajo.</p> <p>Se sugiere incluir o aclarar el alcance de la reversibilidad. Lo anterior, porque no es claro si solo con la solicitud de cualquiera de las partes, procede la reversibilidad automáticamente, sin que la otra parte pueda manifestar si aprueba o no la solicitud.</p> <p>Este punto es importante en las relaciones legales y reglamentarias, porque los actos administrativos mediante los cuales se adoptarían el teletrabajo serían actos administrativos de carácter particular y concreto, y conforme al CPACA, estos se pueden revocar siempre que cuenten con la autorización del interesado al cual se le revocan los derechos. Por lo anterior, no es tan clara si en estos casos procedería o no la reversibilidad.</p>	NO ACEPTADA	Se evidencia en la redacción del artículo 2.2.1.5.16. Reversibilidad del Teletrabajo, que tanto el empleador(entidad) como el teletrabajador (servidor público) conservan la facultad de revertir dicha modalidad, es decir, que así como es voluntario acceder a esta modalidad, también ha de ser voluntaria su revocabilidad sin que esto signifique que la misma opere de forma automática, pues como lo señala el artículo en mención esta debe ser solicitada por alguna de las partes.
75	9 de junio de 2022	Laura Ximena Martínez Ministerio de Minas y Energía	<p>Artículo 2.2.1.5.20 Auxilio compensatorio de costos de servicios públicos.</p> <p>¿Los costos de servicios públicos hacen parte de la base salarial o constituyen otro tipo de costo, como auxilios u otros factores?</p> <p>¿Se prevé alguna regulación adicional sobre el particular en materia de reconocimiento y pago de seguridad social?</p> <p>En el evento de considerarse base salarial ¿Como se aplicarían las disposiciones referentes a primas, y demás componentes que toman como referente la base salarial?</p>	NO ACEPTADA	Conforme observaciones anteriores se procederá a la eliminación de la expresión "el cual no podrá ser inferior al valor del auxilio de transporte definido por el Gobierno nacional, para el caso de los trabajadores o servidores que devenguen hasta 2 salarios mínimos legales mensuales vigentes." Una vez expedido el Decreto el DAFP aclarará respecto de las inquietudes presentadas.
76	9 de junio de 2022	Laura Ximena Martínez Ministerio de Minas y Energía	<p>Artículo 2.2.1.5.21 Compensación por el uso de herramientas de trabajo de propiedad del teletrabajador</p> <p>¿Este artículo también aplica para el sector público? ¿tiene la misma naturaleza del auxilio de transporte? ¿constituye factor salarial?</p>	NO ACEPTADA	Este artículo no se aplicará al sector público.

77	9 de junio de 2022	Ergo IDEAL	<p>Artículo 2.2.1.5.3. Contrato o vinculación de teletrabajo, en el numeral 2</p> <p>Se plantea determinar los días o su equivalente en horas laborales día, en que el trabajador concurrirá a la sede de la empresa cuando está en la modalidad de teletrabajo suplementario.</p> <p>Considero pertinente plantear de otra manera esta intención de delimitar días de estar en casa y en la oficina, ya que con las empresas con las que he trabajado esta temática, han optado por esta modalidad de trabajo como estrategia de prevención frente el RIESGO PSICOSOCIAL ALTO o MUY ALTO en los tiempos de desplazamiento hogar-trabajo-hogar. Con Teletrabajo suplementario se elimina el "número de veces" que deben realizar estos desplazamientos. De hecho para utilizar al máximo la posibilidad de teletrabajo, la oficina. El día que van presencialmente a la oficina depende de 2 opciones:</p> <p>1.Necesidad de ir en función de un tema técnico de trabajo que requiere esa presencialidad</p> <p>2.Pico y placa (varía cada semana)</p> <p>Este último criterio si se tiene en cuenta que el tema del transporte en Bogotá es "único". Bogotá es la cuarta ciudad con los peores trancones del mundo y el número uno con peor tráfico de todo el continente. En promedio los conductores pierden 126 horas al año por la congestión vial.</p> <p>Consideramos prudente tener en cuenta esta variabilidad del día favorable para desplazarse, ya que al crear un carácter obligatorio de presencialidad desconociendo esta situación específica el efecto más esperado sería que se perdiera el efecto de la medida de prevención y más bien estaríamos exponiendo a los trabajadores a situaciones "estresantes, bien sea por la necesidad de "estar en el trancón", o ampliar la banda horaria de trabajo (12 h/día) para evitarlo...</p>	ACEPTADA	Se incluirá dentro del proyecto reglamentario un artículo que señale que la elección de los días, fijos o variables, será por la decisión de las partes, con el fin de flexibilizar aún más esta modalidad. (Artículo 2.2.1.5.17. Flexibilidad del Teletrabajo)
78	9 de junio de 2022	Ergo IDEAL	<p>Artículo 2.2.1.5.3. Contrato o vinculación de teletrabajo, en el numeral 5</p> <p>Encontramos arriesgado que se defina por contrato la "descripción del puesto de trabajo para el desarrollo de la labor contratada", ya que la configuración de la estación de trabajo depende de diferentes variables cambiantes en cada caso. Depende de la situación de trabajo e incluso de las características arquitectónicas del hogar del trabajador.</p> <p>Tal cual como está el mercado, sin lugar a dudas darán medidas específicas que debe tener el escritorio, las cuales pueden considerarse válidas para trabajar con un portátil. ¿Pero, si la persona necesita laborar con dos o más monitores? Por cumplimiento del contrato debe asumir exigencias biomecánicas peligrosas porque así lo definió alguien que ni siquiera conoce el trabajo que realiza el trabajador y laborar en un escritorio de 60 cm de profundidad y resulta que si se necesitara implementara más bien un escritorio con 90 cm de profundidad estaría incumpliendo el contrato...</p> <p>Nos permitimos sugerir que más bien se haga mención de "configurar un espacio y estación de trabajo que permita cumplir el 100% de exigencias biomecánicas saludables a nivel visual, de cintura escapular, de columna, miembros superiores, cadera y miembros inferiores" de acuerdo con:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lugar disponible para la configuración de la estación de trabajo en casa 2. Tamaño del espacio disponible 3. Cantidad de equipos de cómputo a utilizar 4. Tamaño de los equipos a utilizar <p>Lo anterior, de acuerdo con las recomendaciones que le sean dadas, posterior a la evaluación del espacio y la estación de trabajo que realicen de SST</p>	ACEPTADA	Se incluirá dentro de la políticas alguno de los aspectos sugeridos, pues se considera que los criterios sugeridos contribuyen al establecimiento de las condiciones necesarias para desarrollar la labor contratada en condiciones seguras para el trabajador.
79	9 de junio de 2022	Ergo IDEAL	<p>"Artículo 2.2.1.5.8. Obligaciones de las partes en el desarrollo del teletrabajo, numerales 1.6 y 1.7</p> <p>Excelente que se hable se salud mental, sin restringir a riesgo psicosocial. MARAVILLOSO !!!</p>	ACEPTADA	Más que una observación es la demostración de la aceptación del texto sugerido.
80	9 de junio de 2022	Ergo IDEAL	<p>Artículo 2.2.1.5.8. Obligaciones de las partes en el desarrollo del teletrabajo, numerales 1.8</p> <p>Consideramos prudente se incluya en la redacción de este apartado el concepto de "condiciones de trabajo configuradas en el lugar de trabajo aprobado y en la empresa", ya que de la forma como está redactado pareciera que los Teletrabajadores solamente tienen la posibilidad de llegar a presentar compromisos de salud de origen común o las anteriormente denominadas "de origen común agravadas por el trabajo", pero no de origen laboral.</p> <p>Justamente por esto resulta importante que lo que quede vinculado con el contrato sea el <u>cumplimiento de implementar las recomendaciones dadas</u> para la configuración de la estación / espacio de trabajo según corresponda con la situación específica de trabajo que atiende el Teletrabajador</p>	ACEPTADA	Se procederá a redactar de una mejor manera el numeral 1.8 para que no se interprete que los exámenes son para verificar solamente posibles enfermedades de origen común, excluyendo aquellas de origen laboral

81	9 de junio de 2022	Ergo IDEAL	<p>Artículo 2.2.1.5.8. Obligaciones de las partes en el desarrollo del teletrabajo, numerales 1.9 Consideramos conveniente que desde el Ministerio se vaya liderando el uso correcto de los términos y en este sentido nos permitimos invitar se modifique el término "factores de riesgo ergonómico" por el de "peligros de naturaleza biomecánica". Lo anterior teniendo en consideración la tergiversación y confusión que hay alrededor del tema, asumiendo como sinónimo los conceptos de ergonomía, biomecánica, fisioterapia. Solamente con fines clasificatorios nos permitimos hacer las siguientes precisiones con respecto al objeto de estudio de cada una de las anteriores disciplinas: (...) Siendo así, nos permitimos sugerir que el numeral 1.9 pueda evolucionarse de la siguiente manera: "Capacitar al teletrabajador en actividades de prevención y promoción en riesgos laborales, principalmente en el cuidado de la salud mental y el manejo saludable de la mecánica corporal, así como..."</p> <p>"Artículo 2.2.1.5.9. Obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales, numeral 3</p> <p>En coherencia con el apartado anterior y empezando a llamar cada cosa con su respectivo término, nos permitimos proponer la siguiente evolución en la redacción de este numeral:</p> <p>"Realizar capacitación, asistencia y asesoría en actividades de prevención y promoción en riesgos laborales, en seguridad y salud en el trabajo, principalmente en la evaluación de las estaciones / espacios de trabajo, salud mental y manejo saludable de la mecánica corporal. Estas actividades podrán ser..."</p> <p>Con todo respeto, con biomecánica no se hace análisis del trabajo. La evaluación del trabajo lo hace la ergonomía. Con biomecánica se hace evaluación de posturas y movimiento del trabajador en su estación de trabajo. Que este tipo de evaluaciones lo hagan fisioterapeutas especialistas en SST no quiere decir que se haga ergonomía....</p> <p>Los invito sinceramente para que como Ministerio se permitan poner este orden, porque protegiendo el derecho al trabajo de las fisioterapeutas, decidieron hace muchos años que fisioterapeutas que aplican biomecánicas, son quienes desarrollan los "programas de ergonomía"... Qué grave error en el mundo de la prevención !!! Será por eso que hoy día las empresas en el país están con cifras crecientes</p>	ACEPTADA PARCIALMENTE	<p>(i) El numeral 1.9 del artículo 2.2.1.5.8 quedará redactado así: "Capacitar al teletrabajador en actividades de prevención y promoción en riesgos laborales, principalmente en el auto cuidado, el cuidado de la salud mental, los factores de riesgo ergonómico o <u>biomecánico</u> (...)"</p> <p>(ii) Con respecto al numeral 3 del artículo 2.2.1.5.9, con base en la observación se incluirá la siguiente redacción: "Realizar capacitación, asistencia y asesoría en acciones de prevención y promoción en riesgos laborales, en salud y seguridad en el trabajo, en análisis de espacios y puestos de trabajo, salud mental y manejo de riesgo ergonómico o biomecánico. Estas actividades podrán ser virtuales"</p>
82	9 de junio de 2022	Hardwek Casallas Alfonso Dirección de Apropiación de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones MINTIC	<p>En la redacción numeral 2 del Artículo 2.2.1.5.3 se dice: "<u>Determinar la modalidad de teletrabajo a ejecutar, en caso de tratarse de teletrabajo suplementario, determinar los días o su equivalente en horas laborales día, en que el trabajador concurrirá a la sede de la empresa o entidad.</u>", sugiero no se deba especificar exactamente los días puntuales de teletrabajo para la modalidad de teletrabajo suplementario, debido a que las organizaciones requieren continuamente por necesidades puntuales modificar estos días, sugiero una redacción así: "<u>Determinar la modalidad de teletrabajo a ejecutar, en caso de tratarse de la modalidad de teletrabajo suplementario, los días de presencialidad y teletrabajo podrán modificarse en orden a satisfacer necesidades organizacionales del empleador.</u>", como ejemplo, en el sector privado indagan mucho la posibilidad de semanas intercaladas de Teletrabajo: una semana en presencialidad y otra semana en</p>	ACEPTADA	Se incluirá dentro del proyecto reglamentario un artículo que señale que la elección de los días, fijos o variables, será por la decisión de las partes, con el fin de flexibilizar aún más esta modalidad.
83	9 de junio de 2022	Hardwek Casallas Alfonso Dirección de Apropiación de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones MINTIC	Sugiero incluir en la redacción del artículo 2.2.1.5.8, numeral 1 de obligaciones del empleador el: " <u>Realizar las visitas presenciales y/o virtuales en el sitio propuesto por el empleado o servidor como lugar de teletrabajo, estas visitas tendrán el objetivo de avalar y/o generar las recomendaciones de mejoras requeridas en aspectos ambientales, ergonómicos y tecnológicos para desempeñar las actividades como teletrabajador.</u> "	NO ACEPTADA	La realización de visitas obligatorias como requisito previo a la implementación del teletrabajo, no contribuye a su efectividad. Sin embargo, dichas visitas pueden ser opcionales, a juicio del empleador o de la ARL, así se plasmará en el proyecto de decreto.
84	9 de junio de 2022	Hardwek Casallas Alfonso Dirección de Apropiación de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones MINTIC	En la redacción del numeral 5 del Artículo 2.2.1.5.18; Política Interna de Teletrabajo; se dice: " <u>Equipos, programas informáticos, entorno TIC y repositorios virtuales que se requerirán para poder prestar servicios como teletrabajador.</u> " en aras de manejar un léxico TIC más amplio sugiero la siguiente redacción: " <u>Equipos y programas informáticos, plataformas y herramientas TIC, sistemas de información, repositorios virtuales y entorno TIC para poder desarrollar actividades como teletrabajador.</u> "	ACEPTADA	Se acepta la redacción sugerida
85	9 de junio de 2022	Hardwek Casallas Alfonso Dirección de Apropiación de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones MINTIC	En el artículo 2.2.1.5.18. Política Interna de Teletrabajo sugiero incluir un numeral con la siguiente redacción: " <u>Requisitos de postulación de servidores o empleados a Teletrabajo, en cuanto a las competencias de tipo organizacional y tecnológicas necesarias para ser Teletrabajador.</u> ", lo anterior con base en que no es solo suficiente que el cargo sea teletrabajable, sino que además las personas en esos cargos tengan las respectivas habilidades para ser teletrabajadores.	ACEPTADA	Se acepta la redacción sugerida
86	9 de junio de 2022	Hardwek Casallas Alfonso Dirección de Apropiación de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones MINTIC	En el artículo 2.2.1.5.20; Auxilio compensatorio de costos de servicios públicos; sugiero hacer también extensivo al sector privado que el empleado pueda también asumir en su totalidad el costo de los servicios de internet y energía, por lo cual sugiero la siguiente redacción del párrafo así: " <u>Para la efectiva implementación del teletrabajo tanto en el sector público como privado, el servidor o empleado, podrá asumir en su totalidad el costo de los servicios de internet y energía.</u> "	ACEPTADA	Se acepta la sugerencia, la cual se incorporará en el texto.

87	9 de junio de 2022	Germán Ponce Bravo Director Cámara Técnica de Riesgos Laborales FASECOLDA	Se recomienda que en este Proyecto de Resolución por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9, y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo, se determine y/o incluya la definición de accidente de trabajo para los teletrabajadores.	NO ACEPTADA	Se considera que la definición de Accidente de Trabajo establecida en el artículo 3 de la Ley 1562 de 2012 es lo suficiente amplia para los teletrabajadores. Esta norma señala: "Es accidente de trabajo 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. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función. De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales".
88	9 de junio de 2022	Juan Diego Buitrago Asesor Jurídico ACEMI	Artículo 2.2.1.5.8 numeral 1.2: Se sugiere especificar qué tipo de condiciones se deben informar, o el menos los mínimos exigidos para el reporte. Lo anterior a efectos de restringir la exigencia de requisitos no establecidos en el ordenamiento jurídico.	NO ACEPTADA	Las condiciones mínimas ya se encuentran establecidas en el formulario que para tal efecto existe desde la expedición del Decreto 884 de 2012.
89	9 de junio de 2022	Juan Diego Buitrago Asesor Jurídico ACEMI	Artículo 2.2.1.5.8 numeral 1.8: Se sugiere suprimir la exigencia de la evaluación post incapacidad. Tal como sucede con los trabajadores presenciales, los días que el médico tratante determina como días de incapacidad, son suficientes y no se entiende la razón por la cual se requiere una evaluación después de una incapacidad para los teletrabajadores. En su defecto, se sugiere precisar a qué casos aplicaría la evaluación post incapacidad, y precisar que el cubrimiento de la misma está a cargo del empleador y no de las entidades de la seguridad social.	ACEPTADA	Dado que las evaluaciones médicas ocupacionales ya se encuentran reguladas por la norma, se procederá a suprimir las especificidades.
90	9 de junio de 2022	Juan Diego Buitrago Asesor Jurídico ACEMI	Artículo 2.2.1.5.8 numeral 2.5: Se sugiere precisar que la responsabilidad en el reporte a las EPS y ARL recae en el empleador. Tal como está redactado el artículo, podría entenderse que recae en el trabajador.	ACEPTADA	Se suprime la palabra "incapacidades" de acuerdo a la observación presentada.
91	9 de junio de 2022	Juan Diego Buitrago Asesor Jurídico ACEMI	Artículo 2.2.1.5.16: Es importante precisar que cuando la reversibilidad la solicita el trabajador, ello se sujeta a la posibilidad que tenga la empresa de hacer trabajo presencial (porque hay entidades que pueden decidir operar sin lugar físico), y a la facultad del empleador para señalar el lugar en el que el trabajador presta sus servicios. De otra parte, la reversibilidad solicitada por el trabajador debería operar sólo para los casos en los que estando en modalidad presencial, decidieron pasar a teletrabajo. Para el caso de los trabajadores que iniciaron su contrato con teletrabajo, si el trabajador no quiere continuar en esa modalidad y el empleador no tiene como recibirlo de forma presencial, ello debería constituir una justa causa para terminar el contrato.	ACEPTADA PARCIALMENTE	1. En efecto, el parágrafo del artículo 2.2.1.5.3 será fusionado con el artículo observado y se procederá por tanto, a incorporar la observación presentada. 2. No es posible asimilar la reversibilidad con una justa causa para la terminación del contrato de trabajo, pues ello equivaldría a modificar el artículo 61 de CST, lo que desborda la facultad reglamentaria del poder ejecutivo.
92	9 de junio de 2022	Juan Diego Buitrago Asesor Jurídico ACEMI	Artículo 2.2.1.5.20: Se sugiere regular la forma de tasar el auxilio cuando la modalidad de teletrabajo hace que unos días sean presenciales y otros desde la virtualidad, como ocurre en el teletrabajo suplementario. En particular, se sugiere tener en cuenta que si el trabajador devenga menos de 2 salarios mínimos, en esta modalidad igual va a tener que desplazarse algunos días a la empresa.	NO ACEPTADA	El auxilio sugerido es un auxilio optativo, el cual las partes pueden acordar el valor a remunerar.
93	9 de junio de 2022	Juan Diego Buitrago Asesor Jurídico ACEMI	Artículo 2.2.1.5.21: Se sugiere establecer parámetros generales para fijar la compensación, a efecto de dotar de seguridad jurídica este elemento del teletrabajo. La necesidad de regular este aspecto se pone de presente en mayor medida, cuando se trata de entidades que manejan recursos públicos.	NO ACEPTADA	El auxilio sugerido es un auxilio optativo, el cual las partes pueden acordar el valor a remunerar.
94	9 de junio de 2022	Juan Diego Buitrago Asesor Jurídico ACEMI	Artículo 2.2.1.5.23: Se sugiere reglamentar los mecanismos para que la afiliación a la seguridad social pueda realizarse en todos los subsistemas, incluyendo subsidio familiar, sin el diligenciamiento de formularios físicos, lo cual resulta particularmente relevante cuando el lugar de residencia del teletrabajador es distinto del de ubicación del empleador.	NO ACEPTADA	La afiliación electrónica se encuentra establecida en el artículo 18 de la Ley 2121 de 2021 que indica: "Formulario electrónico único de afiliación al Sistema General de Seguridad Social y entidades parafiscales. Sin perjuicio de los mecanismos de afiliación previstos para el Sistema de Riesgos Laborales y/o el Sistema de Afiliación Transaccional previsto para el Sistema de Salud, el Gobierno Nacional deberá diseñar e implementar un formulario único de afiliación al Sistema General de Seguridad Social en un tiempo no mayor 1 año (un año) y a las entidades parafiscales que permita a los trabajadores remotos inscribirse al Sistema General de Seguridad Social sin que se requiera la firma manuscrita de las partes y podrá radicarse remota o virtualmente."

95	9 de junio de 2022	María Claudia Torres González Dirección Jurídica de Riesgos Laborales Colmena Seguros	El artículo 2.2.1.5.8 enlista las obligaciones tanto del empleador como del teletrabajador. Respecto a las obligaciones del teletrabajador se evidencia una imprecisión en cuanto a que el numeral 2.1. señala "Participar en las actividades de prevención y promoción organizadas por la empresa o entidad, el Comité Paritario de Salud Ocupacional.(...)" . Sobre este punto debemos recordar que desde la vigencia de la Ley 1562 de 2012 el COPASO es denominado Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPPAST), por lo tanto sugerimos ajustar el texto indicado.	ACEPTADA	Se corregirá la redacción del artículo, conforme la observación presentada
96	9 de junio de 2022	María Claudia Torres González Dirección Jurídica de Riesgos Laborales Colmena Seguros	El proyecto de decreto adiciona el artículo 2.2.1.5.16 "Reversibilidad del Teletrabajo", el cual señala "El empleador y el teletrabajador conservan el derecho a la reversibilidad del teletrabajo, esto es, la facultad de solicitar en cualquier momento, el retorno definitivo a la ejecución de labores en la empresa, entidad o centro de trabajo, la cual se hará efectiva en el mes siguiente de la solicitud de finalización de teletrabajo realizada por alguna de las dos partes de la relación laboral o legal y reglamentaria." Consideramos que la anterior disposición es contraria con el párrafo del artículo 2.2.1.5.3 que señala "Párrafo. En caso de contratar o vincular por primera vez a un teletrabajador, este no podrá exigir posteriormente realizar su trabajo en las instalaciones del empleador, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en dado caso dejaría de ser teletrabajador." A nuestro juicio, la norma se contradice dado que en el artículo 2.2.1.5.16 se hace alusión a un derecho de reversibilidad que tiene el empleador y el teletrabajador el cual puede ser invocado mediante una solicitud. Pero, en el artículo 2.2.1.5.3 se señala que debe existir un mutuo acuerdo para modificar la modalidad de trabajo. Para evitar confusiones o contradicciones, sugerimos que el artículo 2.2.1.5.16 debería señalar que una vez presentada la solicitud de reversibilidad, las partes deben suscribir un mutuo acuerdo.	ACEPTADA	En efecto, el párrafo del artículo 2.2.1.5.3 será fusionado con el artículo observado y se procederá por tanto, a incorporar la observación presentada.
97	9 de junio de 2022	Carolina Sastoque Betancourt INERCO	Dentro de la modalidad de trabajo suplementario, permitir que sea flexible cuales días se trabajan desde casa y cuales desde oficina, sin tener que reportar a la ARL estos cambios; lo anterior favoreciendo el tema de flexibilidad.	NO ACEPTADA	Se incluya dentro del proyecto reglamentario un artículo que señale que la elección de los días, fijos o variables, será por la decisión de las partes, con el fin de flexibilizar aún más esta modalidad. No obstante, dichos cambios siempre deben ser informados a la ARL
98	9 de junio de 2022	Carolina Sastoque Betancourt INERCO	Artículo 2.2.1.5.19. Equipos y herramientas de trabajo. Incluir en los acuerdos de los equipos y herramientas que puede poner a disposición el trabajador, que el trabajador puede proveer los elementos de prevención y protección en temas de salud y seguridad necesarios para su labor como escritorio, silla, lámparas o iluminación, entre otros de ser necesario, entre otros.	NO ACEPTADA	Debe tenerse en cuenta que el numeral 7 del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008 señala: "7. Los empleadores deberán proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía, desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones". Así las cosas, ello ya es legalmente posible, por lo que no se encuentra necesario incluirlo en la norma.
99	9 de junio de 2022	Carolina Sastoque Betancourt INERCO	Artículo 2.2.1.5.20. Auxilio compensatorio de costos de servicios públicos. En la lectura de este artículo a nivel de empresa, se presentó confusión en definir cuándo se "podrá" aplicar este tipo de auxilio, en especial si la persona devenga más de 2 SMMLV, por lo que se recomendaría revisar la redacción del mismo.	ACEPTADA	Se procederá a modificar el artículo observado, para lo cual se eliminará la expresión "el cual no podrá ser inferior valor del auxilio de transporte definido por el Gobierno nacional, para el caso de los trabajadores o servidores que devenguen hasta 2 salarios mínimos legales mensuales vigentes."
100	9 de junio de 2022	Juan David Trujillo Gordillo Coordinador de Administración de Personal Superintendencia de Industria y Comercio	Artículo 2.2.1.5.8 Se evidencia que en el proyecto de Decreto existen apartes que hacen mención del "Comité Paritario de Salud Ocupacional" y actualmente es denominado legalmente como Comité Paritario Seguridad y Saludo en el Trabajo-COPASST	ACEPTADA	Se procederá a efectuar la corrección en todo el cuerpo normativo
101	9 de junio de 2022	Juan David Trujillo Gordillo Coordinador de Administración de Personal Superintendencia de Industria y Comercio	Artículo 2.2.1.5.15: Se considera que es necesario evaluar la redacción de este artículo, sobre todo en lo relacionado a prohibir las visitas previas al puesto de trabajo, lo anterior teniendo en cuenta que el mayor riesgo ergonómico para los teletrabajadores es precisamente no contar con ese puesto de trabajo adecuado, o por trabajar en sitios que no son sanos para los trabajadores, como el comedor, el sofá e incluso una cama. Esta prohibición puede generar el aumento de este tipo de riesgo y el empleador no tendría la forma de controlar el riesgo.	ACEPTADA	La realización de visitas obligatorias como requisito previo a la implementación del teletrabajo, no contribuye a su efectividad. Sin embargo, dichas visitas pueden ser opcionales, a juicio del empleador o de la ARL, así se plasmará en el proyecto de decreto.
102	9 de junio de 2022	Juan David Trujillo Gordillo Coordinador de Administración de Personal Superintendencia de Industria y Comercio	Artículo 2.2.1.5.20: Es importante precisar si el auxilio económico es obligatorio acordarlo y si aplica solo para los trabajadores y servidores públicos que devengan menos dos (2) salarios mínimos legales. Igualmente es necesario aclarar si la excepción consagrada en el párrafo, relacionada con asumir la totalidad de los costos de servicios de internet y energía por parte del servidor, aplica para todos los funcionarios incluidos los que devengan menos dos (2) salarios mínimos legales, o para estos servidores si es obligatorio pagar dicho subsidio.	ACEPTADA PARCIALMENTE	(i) En lo que corresponde a la obligatoriedad del auxilio, el artículo señala que es optativo, de acuerdo con el verbo recto utilizado (podrá) (ii) Se procederá a modificar el artículo observado, para lo cual se eliminará la expresión "el cual no podrá ser inferior valor del auxilio de transporte definido por el Gobierno nacional, para el caso de los trabajadores o servidores que devenguen hasta 2 salarios mínimos legales mensuales vigentes."

103	9 de junio de 2022	Jose Manuel Gómez Sarmiento Vicepresidente Jurídico ASOBANCARIA	<p>Artículo 2.2.1.5.3 Contrato o vinculación de teletrabajo. Establece que el contrato o vinculación que se genere en esta forma de organización laboral de teletrabajo debe cumplir con los requisitos establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo para trabajadores particulares y en las disposiciones vigentes para servidores públicos, y especialmente deberá indicar las condiciones previstas en el artículo. Sobre dichas condiciones, los siguientes comentarios:</p> <p>- Numeral 2. "Determinar la modalidad de teletrabajo a ejecutar; en caso de tratarse de teletrabajo suplementario, determinar los días o su equivalente en horas laborales día, en que el trabajador concurrirá a la sede de la empresa o entidad" (subrayado fuera de texto). Se sugiere tener en cuenta que esto es un condicionamiento, que genera mayores cargas para los empleadores, puesto que en los términos del artículo 2° de la Ley 1221 de 2008, el teletrabajo suplementario implica que los teletrabajadores "laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto de tiempo en una oficina". Lo anterior, permite una organización del trabajo remoto acorde a las necesidades operativas de la empresa, sin ceñirse o atarse a días en particular. Limitar el teletrabajo a determinados días pactados expresamente en el contrato de trabajo supondría un desincentivo a esta forma de organización laboral. En ese orden de ideas, se sugiere eliminar el deber de determinar los días o su equivalente en el contrato.</p> <p>- Numeral 4. "Las medidas de seguridad digital que debe conocer y cumplir el teletrabajador". En este punto se sugiere precisar qué consecuencias conllevaría el incumplimiento de dichas medidas, por ejemplo el inicio de un proceso disciplinario para el teletrabajador</p>	ACEPTADA PARCIALMENTE	<p>Respecto al numeral 2. Se incluirá dentro del proyecto reglamentario un artículo que señale que la elección de los días, fijos o variables, será por la decisión de las partes, con el fin de flexibilizar aún más esta modalidad.</p> <p>Respecto al numeral 4, no se acepta. Las medidas deben ser definidas por el empleador, de acuerdo con su criterio</p>
104	9 de junio de 2022	Jose Manuel Gómez Sarmiento Vicepresidente Jurídico ASOBANCARIA	<p>Artículo 2.2.1.5.8. Obligaciones de las partes en el desarrollo del teletrabajo.</p> <p>Frente a las obligaciones del empleador.</p> <p>- El numeral 1.5 establece el deber de suministrar al teletrabajador equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados en la tarea realizar y garantizar que reciba formación e información sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención. Para evitar discusiones posteriores, se recomienda definir qué se considera como equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados en la tarea a realizar y especificar en caso de que así sea, si estos corresponden a los equipos informáticos.</p> <p>- El numeral 1.6 dispone que es deber del empleador realizar acciones y programas tendientes a la protección y respeto de la dignidad humana del teletrabajador en cuanto al acceso a la información, y el derecho a su intimidad y privacidad. Con el fin de que haya más claridad y precisión, se sugiere determinar taxativamente acciones o en su defecto sugerir algunas en la norma, a modo de ejemplo.</p>	ACEPTADA PARCIALMENTE	<p>Respecto al numeral 1.5, se acepta y en consecuencia se modificará la redacción de dicho numeral.</p> <p>Respecto al numeral 1.6, no se acepta. La norma no puede regular situaciones particulares.</p>
105	9 de junio de 2022	Jose Manuel Gómez Sarmiento Vicepresidente Jurídico ASOBANCARIA	<p>Artículo 2.2.1.5.8. Obligaciones de las partes en el desarrollo del teletrabajo.</p> <p>- El numeral 2.3 establece que el teletrabajador deberá utilizar los elementos de protección personal. Se recomienda evaluar la posibilidad de que la obligación sea acatar y cumplir los controles definidos por la organización o el empleador en relación con seguridad y salud en el trabajo. Lo anterior, teniendo en cuenta que la utilización de los elementos de protección personal no será el único control definido por cada uno de los empleadores, e incluso en algunos casos no aplicará el uso de alguno de estos elementos teniendo en cuenta la labor a desempeñar.</p>	ACEPTADA	<p>Con respecto al numeral 2.3 encontramos razonable proceder a su eliminación, dado que las funciones se realizan a través de tecnologías de la información y las comunicaciones, es claro que el uso de elementos de protección, entendidos estos como cualquier elemento o dispositivo que es usado por el trabajador para protegerlo de uno o varios riesgos, son de limitada utilidad.</p>
106	9 de junio de 2022	Jose Manuel Gómez Sarmiento Vicepresidente Jurídico ASOBANCARIA	<p>Artículo 2.2.1.5.19. Equipos y herramientas de trabajo. Establece que le corresponde al empleador suministrar las herramientas de trabajo para la realización del teletrabajo, tales como equipos de cómputo, software y repositorios virtuales, programas requeridos para el desarrollo de la labor contratada. Al respecto se recomienda establecer que en aquellos eventos en los que el teletrabajador no pueda ejecutar su labor por causas imputables al empleador o empresas de servicios públicos, el teletrabajador deberá desplazarse a las instalaciones de la empresa o empleador.</p>	NO ACEPTADA	<p>La norma está contemplando garantías para el trabajador en caso de que se presente tal situación. En todo caso, la instrucción de presentarse presencialmente en las instalaciones de la empresa o entidad debe ser dada por el empleador, de acuerdo con las condiciones propias de cada situación.</p>
107	9 de junio de 2022	Jose Manuel Gómez Sarmiento Vicepresidente Jurídico ASOBANCARIA	<p>Artículo 2.2.1.5.15. Eliminación de barreras para la puesta en marcha del teletrabajo. Dispone que ningún instrumento podrá condicionar la puesta en marcha del teletrabajo, basándose en requerimientos que impliquen barreras. En este punto, y para evitar equívocas interpretaciones, se recomienda especificar las formas que se podrían constituir como barreras, puesto que no hay claridad de cómo podrían surgir estas. Adicionalmente, de la lectura de este artículo se puede interpretar que el teletrabajo se constituye como un derecho en cabeza del trabajador solicitante, que debe ser aceptado en todos los casos por el empleador. Al respecto, es importante destacar que en los términos de la Ley 1221 de 2008, el teletrabajo es una forma de organización laboral que, si bien es promovida, no se constituye en una carga u obligación de los empleadores particulares. En consecuencia, se recomienda evaluar la redacción de esta disposición, para que no pueda entenderse en tal sentido.</p>	ACEPTADA	<p>Se corregirá la redacción para que no se interprete que la eliminación de barreras incluye la obligatoriedad de conceder el teletrabajo al trabajador o servidor público, lo que contraviene el numeral 10 del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008 que indica: "La vinculación a través del teletrabajo es voluntaria, tanto para el empleador como para el trabajador. Los trabajadores que actualmente realicen su trabajo en las instalaciones del empleador, y pasen a ser teletrabajadores, conservan el derecho de solicitar en cualquier momento, volver a la actividad laboral convencional."</p>
108	9 de junio de 2022	Jose Manuel Gómez Sarmiento Vicepresidente Jurídico ASOBANCARIA	<p>Artículo 2.2.1.5.16. Reversibilidad del trabajo. Establece que el empleador y el teletrabajador conservan el derecho a la reversibilidad del teletrabajo, esto es, la facultad de solicitar en cualquier momento, el retorno definitivo a la ejecución de labores en la empresa, entidad o centro de trabajo. Teniendo en cuenta que la implementación del teletrabajo resulta en grandes costos para el empleador, resulta indispensable establecer un término mínimo para se pueda aplicar el derecho de reversibilidad del teletrabajo, estableciendo unas causales específicas y extraordinarias (p.ej. fuerza mayor o caso fortuito) para el retorno antes del término sugerido al sitio de trabajo. Adicionalmente, se sugiere establecer, en los mismos términos del Parágrafo del Artículo 2.2.1.5.3., que la reversibilidad se efectúe previo acuerdo entre las partes. Lo anterior, con fundamento en el principio de voluntariedad previsto en el numeral 10 del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008, que dispone textualmente que "La vinculación a través del teletrabajo es voluntaria, tanto para el empleador como para el trabajador. Los trabajadores que actualmente realicen su trabajo en las instalaciones del empleador, y pasen a ser teletrabajadores, conservan el derecho de solicitar en cualquier momento, volver a la actividad laboral convencional".</p>	ACEPTADA	<p>En efecto, el parágrafo del artículo 2.2.1.5.3 se fusionará con lo dispuesto en el artículo 2.2.1.5.16 y se redactará de una mejor manera. No se establecerán causales específicas para proceder a la reversibilidad, ellas quedarán a criterio de las partes de la relación laboral, conforme precisamente en el artículo 6 numeral 10 de la Ley 1221 de 2008.</p>

109	9 de junio de 2022	Jose Manuel Gómez Sarmiento Vicepresidente Jurídico ASOBANCARIA	<p>Artículo 2.2.1.5.18. Política Interna de Teletrabajo. Establece que cada empleador deberá adoptar y publicar de manera virtual una política interna de teletrabajo en la que regule los términos y características, conforme con las necesidades y particularidades del servicio, la cual deberá contener las particularidades allí previstas. Se recomienda modificar esta disposición para que no se consagre como una obligación, puesto que puede ocurrir que un empleador no tenga previsto, o no desee adoptar una política de teletrabajo. De mantenerse el inciso primero en la forma que se encuentra redactado, conlleva que se genera la obligación para todos los empleadores de adoptar una política genérica, lo cual no sólo limita al empleador en cuanto a sus posibilidades contractuales, sino que implica una carga que no tiene soporte legal.</p> <p>De otra parte, se recomienda modificar el numeral que prevé el tiempo mínimo o condición para la duración inicial del teletrabajo, dado que la Ley 1221 de 2008 es clara al establecer el contenido mínimo de las garantías del teletrabajador, y la voluntariedad de este.</p> <p>Igualmente, se recomienda modificar el numeral que establece la obligación de adoptar horarios de especial atención, características del servicio y garantías del descanso efectivo, que en la forma redactada conlleva una carga operativa para los empleadores. Lo anterior, bajo el entendido que estos aspectos se definen bajo el principio de la autonomía de la voluntad privada del empleador u organización, puesto que los horarios, servicios y objetos contractuales son temas propios para las partes que celebran un contrato individual de trabajo, que obedece a necesidades particulares.</p>	ACEPTADA PARCIALMENTE	<p>(i) En lo que corresponde a la política, dado que este Decreto precisamente está disminuyendo trabas que conlleven procedimientos adicionales para el empleador, como la adición al Reglamento Interno, se considera que cuando mínimo, el empleador debe adoptar una política que contenga los elementos más relevantes para el impulso del teletrabajo en la empresa. Por tanto, esta obligación se aplicará solamente a aquellos empleadores que no tengan la adición al Reglamento Interno de Trabajo.</p> <p>(ii) Sobre la eliminación del numeral 2 del artículo 2.2.1.5.18, se accede.</p> <p>(iii) Igualmente se accede a modificar el numeral 3 del artículo referido, eliminando la expresión "horarios de especial atención"</p>
110	9 de junio de 2022	Jose Manuel Gómez Sarmiento Vicepresidente Jurídico ASOBANCARIA	<p>Artículo 2.2.1.5.20. Auxilio compensatorio de costos de servicios públicos. Establece que el empleador y el trabajador o servidor podrán, de mutuo acuerdo, fijar el costo del auxilio mensual que compensará los costos de internet, telefonía y energía. Se recomienda precisar claramente si el auxilio compensatorio de costos de servicios públicos es excluyente del auxilio de transporte para los teletrabajadores, toda vez que la indeterminación sobre si aplican o no ambos auxilios puede generar una excesiva onerosidad para el empleador, que resultaría ser un desincentivo a la vinculación de teletrabajadores. Al respecto se recomienda tomar en cuenta que al no requerir el teletrabajador desplazarse a un sitio diferente a su residencia, no tendría sentido mantener el auxilio de transporte, pues no tendrá necesidad de transportarse, además del compensatorio de servicios públicos.</p>	NO ACEPTADA	<p>Se eliminará la expresión: "el cual no podrá ser inferior al valor del auxilio de transporte definido por el Gobierno nacional, para el caso de los trabajadores o servidores que devenguen hasta 2 salarios mínimos legales mensuales vigentes." Así las cosas, son excluyentes y en la implementación del teletrabajo, el empleador determinará si hay lugar o no al pago de auxilio de transporte.</p>
111	9 de junio de 2022	Alberto Samuel Yohai Cámara Colombiana de Informática y Telecomunicaciones	<p>Comentarios respecto al artículo 2.2.1.5.3. "Contrato o vinculación de teletrabajo" Respecto al artículo en comentario, cuando se trate de Teletrabajador Autónomo, es preciso incluir dentro del contrato que se suscriba el lugar de domicilio escogido para desarrollar su actividad profesional. En ese sentido, respetuosamente proponemos la siguiente redacción para el numeral 2 del artículo en comentario: "2. Determinar la modalidad de teletrabajo a ejecutar; en caso de tratarse de teletrabajo suplementario, determinar los días o su equivalente en horas laborales día, en que el trabajador concurrirá a la sede de la empresa o entidad y, en caso de tratarse de teletrabajo autónomo, determinar el domicilio propio o frecuente desde donde desarrollará su actividad profesional."</p> <p>Consideramos que el Parágrafo del presente artículo debe hacer alusión a los teletrabajadores bajo modalidad de autónomos, teniendo en cuenta las características de la modalidad de suplementario y móvil. Así las cosas, proponemos la siguiente redacción: "Parágrafo. En caso de contratar o vincular por primera vez a un teletrabajador bajo la modalidad de autónomo, éste no podrá exigir posteriormente realizar su trabajo en las instalaciones del empleador, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en dado caso dejaría de ser teletrabajador bajo la modalidad de autónomo."</p>	ACEPTADA	<p>Para generar menores cargas se eliminará la expresión "en caso de tratarse de teletrabajo suplementario, determinar los días o su equivalente en horas laborales día, en que el trabajador concurrirá a la sede de la empresa o entidad."</p> <p>Respecto del parágrafo, este se fusionará con el artículo 2.2.1.5.16 por corresponder a la misma unidad de materia.</p>
112	9 de junio de 2022	Alberto Samuel Yohai Cámara Colombiana de Informática y Telecomunicaciones	<p>Comentarios respecto al Artículo 2.2.1.5.8. "Obligaciones de las partes en el desarrollo del teletrabajo." Consideramos pertinente tener en cuenta, respecto al numeral 1.2., que existen trabajadores que tienen una jornada flexible, así como también hay trabajadores de dirección, confianza y manejo que no cuentan con una jornada fija. Así las cosas, proponemos la siguiente redacción para el numeral en comentario: "1.2. Informar a la Administradora de Riesgos Laborales, la modalidad de teletrabajo elegido. En el caso de teletrabajo suplementario y autónomo, informar el lugar elegido para la prestación del servicio, así como cualquier cambio de lugar. Para el caso de teletrabajo móvil, informar las condiciones en que se ejecutará la labor contratada. Para cualquier modalidad de teletrabajo, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la empresa, entidad o centro de trabajo."</p> <p>De igual manera, sería relevante incluir dentro de las obligaciones de las partes en desarrollo del teletrabajo, el suministro de elementos que aporten a garantizar la ergonomía en el trabajo. En ese sentido, proponemos la siguiente redacción para el numeral 1.5 del artículo en comentario: "1.5 Suministrar al teletrabajador equipos de trabajo seguros, medios de protección adecuados en la tarea a realizar, elementos necesarios para la ergonomía en el trabajo y garantizar que reciba formación e información sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención."</p>	NO ACEPTADA	<p>(i) Consideramos que señalar la jornada semanal aplicable es relevante para la determinación de cualquier tipo de contingencia que suceda por causa o con ocasión del trabajo</p> <p>(ii) No se considera viable la inclusión de "elementos necesarios para la ergonomía en el trabajo",</p>
113	9 de junio de 2022	Alberto Samuel Yohai Cámara Colombiana de Informática y Telecomunicaciones	<p>Comentarios respecto al Artículo 2.2.1.5.9. "Obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales" Consideramos que, aunque la definición de accidente de trabajo ya está definida en la regulación existente, sería pertinente incluirla en un apartado o artículo donde se mencione lo que se considera accidente de trabajo según lo definido en la Ley 1562 del 2012. En ese sentido proponemos que se incluya el siguiente aparte:</p> <p>"Accidente de trabajo: Se considera accidente de trabajo a lo estipulado en la Ley 1562 del 2012 y es aplicable bajo cualquier modalidad de teletrabajo que se decida entre las partes ejecutar."</p>	NO ACEPTADA	<p>La definición de accidente de trabajo aplica para cualquier tipo de trabajador, por lo no se considera viable efectuar la referencia normativa</p>
114	9 de junio de 2022	Alberto Samuel Yohai Cámara Colombiana de Informática y Telecomunicaciones	<p>Comentarios respecto al artículo 2.2.1.5.16. "Reversibilidad del Teletrabajo"</p> <p>Consideramos que esta facultad únicamente debe estar en cabeza del empleador, dado que, establecerla de la manera propuesta permitiría que el trabajador pueda abusar de la figura de Teletrabajo, es decir, que en caso de que el empleador por cuestiones de operación no requiera al trabajador bajo teletrabajo, no cuenta con herramientas o acciones que permitan reversar la aplicación del teletrabajo. Por otro lado, el período que debe hacerse efectivo la reversión debe ser más corto o aplicarse de manera inmediata. Con esto en mente, proponemos la siguiente redacción para el artículo:</p> <p>"Artículo 2.2.1.5.16. Reversibilidad del Teletrabajo. El empleador conserva el derecho a la reversibilidad del teletrabajo, esto es, la facultad de solicitar en cualquier momento, el retorno definitivo a la ejecución de labores en la empresa, entidad o centro de trabajo, la cual se hará efectiva de manera inmediata o a más tardar a los tres (3) días siguiente de la solicitud de finalización de teletrabajo realizada por alguna de las dos partes de la relación laboral o legal y reglamentaria."</p>	NO ACEPTADA	<p>Dicha redacción contraría lo señalado en el numeral 10 del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008 que señala el principio de voluntariedad: "10. La vinculación a través del teletrabajo es voluntaria, tanto para el empleador como para el trabajador. Los trabajadores que actualmente realicen su trabajo en las instalaciones del empleador, y pasen a ser teletrabajadores, conservan el derecho de solicitar en cualquier momento, volver a la actividad laboral convencional."</p>

115	9 de junio de 2022	Alberto Samuel Yohai Cámara Colombiana de Informática y Telecomunicaciones	Comentarios respecto al artículo 2.2.1.5.20. "Auxilio compensatorio de costos de servicios públicos" Consideramos que la redacción propuesta, ante una eventual discrepancia, no establece herramientas con las cuales el empleador pueda fijar este auxilio compensatorio. Por lo tanto, sugerimos la siguiente redacción para el artículo: "Artículo 2.2.1.5.20. Auxilio compensatorio de costos de servicios públicos. El empleador fijará el costo del auxilio mensual que compensará los costos de internet, telefonía y energía, el cual no podrá ser inferior al valor del auxilio de transporte definido por el Gobierno nacional, para el caso de los trabajadores o servidores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes."	NO ACEPTADA	Este artículo será modificado en razón que el numeral 7 del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008 que señala: "7. Los empleadores deberán proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía, desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones". Conforme observaciones anteriores se procederá a la eliminación de la expresión "el cual no podrá ser inferior al valor del auxilio de transporte definido por el Gobierno nacional, para el caso de los trabajadores o servidores que devenguen hasta 2 salarios mínimos legales mensuales vigentes." Con ello, consideramos que se supera la confusión entre el auxilio propuesto y la remuneración del auxilio de transporte, que se configura si el trabajador debe desplazarse al lugar de trabajo o no.
116	9 de junio de 2022	Olga Natalia Carvajal	¿Puede afectar la jornada laboral regulada para el servicio público?, lo planteo porque las condiciones para horas extras de teletrabajo siguen intactas.	NO ACEPTADA	Para el sector público debe entenderse que la jornada laboral se encuentra regulada en el Decreto Ley 1042 de 1978 en su artículo 33, el cual establece: "ARTÍCULO 33. DE LA JORNADA DE TRABAJO. La asignación mensual fijada en las escalas de remuneración a que se refiere el presente Decreto, corresponde a jornadas de cuarenta y cuatro horas semanales. A los empleos cuyas funciones implican el desarrollo de actividades discontinuas, intermitentes o de simple vigilancia podrá señalárseles una jornada de trabajo de doce horas diarias, sin que en la semana excedan un límite de 66 horas Dentro del límite máximo fijado en este artículo, el jefe del respectivo organismo podrá establecer el horario de trabajo y compensar la jornada del sábado con tiempo diario adicional de labor, sin que en ningún caso dicho tiempo compensatorio constituya trabajo suplementario o de horas extras. El trabajo realizado en día sábado no da derecho a remuneración adicional, salvo cuando exceda la jornada máxima semanal. En este caso se aplicará lo dispuesto para las horas extras." En consecuencia, se debe tener en cuenta que para el sector público siempre se debe garantizar la efectiva prestación del servicio, es decir, que los jefes de cada entidad están facultados para adecuar la jornada laboral de los servidores
117	9 de junio de 2022	Olga Natalia Carvajal	El numeral 8 del artículo 2.2.1.5.18, aplica para el sector público	ACEPTADA	Esta observación se acoge, razón por la cual el nuevo texto del numeral 8 del artículo 2.2.1.5.18, es el siguiente: 8. Condiciones sobre la confidencialidad de la información secreto empresarial, así como protocolos para el respeto de la intimidad personal y familiar del teletrabajador. Para el caso del sector público se deberá tener en cuenta las disposiciones contenidas en la Ley 1712 de 2014, en lo relacionado con el derecho de acceso a la información pública.
118	10 de junio de 2022	Edward White	Teniendo en cuenta que se han expedido normas para promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC), no debería haber una restricción de fronteras y poder teletrabajar desde cualquier lugar del mundo teniendo en cuenta que debe tener una buena conexión a internet, un buen espacio para trabajar y cumplir con todas las obligaciones contractuales. En la Modificación de los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9 del Decreto 1072 de 2015 se debería incluir la posibilidad de teletrabajar en el exterior y se podrán acordar una cantidad de reuniones presenciales cuando se requieran y los costos de esos viajes lo asuma el trabajador y esto aplique tanto para el sector público como el privado.	NO ACEPTADA	El numeral 11 del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008 indica: "Las empresas cuyas actividades tengan asiento en Colombia, que estén interesadas en vincular teletrabajadores, deberán hacerlo con personas domiciliadas en el territorio nacional, quienes desarrollarán sus labores en Colombia." Por tanto, no es posible modificar lo señalado en la Ley a través de un Decreto.
119	10 de junio de 2022	Miguel Morantes Sabogal Confederación de Trabajadores de Colombia	Artículo 2.2.1.5.3. Parágrafo. En caso de contratar o vincular por primera vez a un teletrabajador, este no podrá exigir posteriormente realizar su trabajo en las instalaciones del empleador, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en dado caso dejaría de ser teletrabajador." Consideramos se debe eliminar este parágrafo, en el entendido que él trabajador que se vincule a una entidad debe ingresar con los requisitos de Carrera Administrativa establecidos en la normatividad vigente.	NO ACEPTADA	Este parágrafo se fusionará con lo dispuesto en el artículo 2.2.1.5.16 y se redactará de una mejor manera. No obstante no debe omitirse que los servidores público también ingresan a través de nombramientos provisionales.

120	10 de junio de 2022	Miguel Morantes Sabogal Confederación de Trabajadores de Colombia	"Artículo 2.2.1.5.8. Numeral 2.11. Debe quedar así: <i>"Numeral 2.11. Cumplir con las mismas actividades y metas que se realizan de manera presencial, con la calidad y oportunidad esperada"</i> .	ACEPTADA	Se considera que metas y resultados son sinónimos, podemos suprimir un sustantivo.
121	10 de junio de 2022	Miguel Morantes Sabogal Confederación de Trabajadores de Colombia	<i>Artículo 2.2.1.5.16. Debe quedar así: "Artículo 2.2.1.5.16. Reversibilidad del Teletrabajo. El empleador y el teletrabajador conservan el derecho a la reversibilidad del teletrabajo de común acuerdo, esto es, la facultad de solicitar en cualquier momento, el retorno definitivo a la ejecución de labores en la empresa, entidad o centro de trabajo, la cual se hará efectiva en el mes siguiente de la solicitud de finalización de teletrabajo."</i>	NO ACEPTADA	En todo caso, este artículo se redactará de una mejor manera, fusionando lo señalado en el parágrafo del artículo 2.2.1.5.3
122	10 de junio de 2022	Miguel Morantes Sabogal Confederación de Trabajadores de Colombia	Artículo 2.2.1.5.20. Auxilio compensatorio de costos de servicios públicos. Debe quedar así: <i>"El empleador y el trabajador o servidor podrán, de mutuo acuerdo, fijar el costo del auxilio mensual que compensará los costos de internet, telefonía y energía, el cual no podrá ser inferior al valor del auxilio de transporte definido por el Gobierno nacional."</i> Adicionalmente debe quitarse este parágrafo: <i>"Parágrafo. Para la efectiva implementación del teletrabajo en el sector público, el servidor, podrá asumir en su totalidad el costo de los servicios de internet y energía."</i>	NO ACEPTADA	Este artículo se reformará conforme lo señalado en el numeral 6 del artículo 7 de la Ley 1221 de 2008 que indica: "Los empleadores deberán proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, <u>valor de la energía</u> , desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones." El que en todo caso, se aplicará a trabajadores y servidores públicos.
123	10 de junio de 2022	Miguel Morantes Sabogal Confederación de Trabajadores de Colombia	Artículo 2.2.1.5.22. Alternancia y trabajo híbrido. Debe quedar así: <i>"Artículo 2.2.1.5.22. Alternancia y trabajo híbrido. De común acuerdo entre las partes, se podrá determinar que el teletrabajo se desarrolle bajo el modelo de alternancia o trabajo híbrido, esto es, que el desarrollo de la labor contratada se efectúe unos días de la semana de manera presencial y otros días, a través de la implementación del teletrabajo suplementario."</i>	NO ACEPTADA	Este artículo se
124	10 de junio de 2022	Miguel Morantes Sabogal Confederación de Trabajadores de Colombia	Artículo 2.2.1.5.25. Celebración del Día del Teletrabajo. Se debe definir de una vez el día dentro del Decreto	ACEPTADA	Se indicará la fecha dentro del presente Decreto.
125	10 de junio de 2022	Miguel Morantes Sabogal Confederación de Trabajadores de Colombia	Finalmente, encontramos que en repetidas ocasiones que se hace referencia a algunos términos que consideramos no se ajustan a la redacción del Decreto y creemos deben ser aclarados para entender el contenido general de los artículos: • Labor Contratada • Trabajo suplementario • Teletrabajo móvil • Horarios de especial atención	ACEPTADA PARCIALMENTE	El artículo 2 de la Ley 1221 de 2008 señala las definiciones de los teletrabajadores móviles y suplementarios así: <i>"Móviles son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles."</i> <i>- Suplementarios, son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina."</i> La expresión "horarios de especial atención" se eliminará
126	10 de junio de 2022	Gerencia de Asuntos Legales Seguros SURA Colombia	Consideraciones: "...Que el trabajo híbrido se asocia con la modalidad de teletrabajo suplementario, el cual implica la posibilidad de laborar alternativamente, de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador." Hasta la fecha no hay normatividad en Colombia sobre trabajo híbrido, por lo tanto, consideramos que este concepto no está conforme a lo que la norma hoy define como teletrabajo en la modalidad de suplementario, ni tampoco a la realidad de lo que los trabajadores y los empleadores esperan de un trabajo híbrido. El entendimiento que se ha dado al trabajo híbrido no solo se asocia a la modalidad de suplementario, sino también al móvil, teniendo en cuenta que la nueva realidad implica que las labores no estén atadas a un lugar específico como puede ser la casa, sino espacios diferentes. La figura del Teletrabajo, como actualmente se encuentra regulada, no atiende a la realidad que se viene exigiendo en las organizaciones para contratar y fidelizar el talento humano, la cual se debe basar en un modelo flexible, donde se le brinde la oportunidad a los empleados de elegir el sitio desde el cual prestarán sus servicios, pudiendo hacerlo: 1) desde su residencia, 2) otro lugar de su preferencia (casa familiar, finca, coworking, café, otra ciudad, otro país) o 3) desde las sedes de los empleadores. Atendiendo esta flexibilidad es fundamental el papel de la ARL en el acompañamiento a las empresas y trabajadores desde medios virtuales que permita empoderar a los empleados en el auto cuidado y en la aplicación de las normas relativas a la seguridad y salud en el trabajo, así mismo recordar que, la definición de accidente de trabajo y enfermedad laboral sigue siendo la misma en estas modalidades, es decir, la cobertura que da el asegurador es la misma siempre que se trate de situaciones con causa u ocasión del trabajo. Adicional a lo anterior, la normatividad del teletrabajo debe extenderse más allá del territorio colombiano, por lo cual debe posibilitar el ejercicio del trabajo subordinado en Colombia, pero que se desarrolle en otros países, respetando los derechos mínimos contemplados en las normas laborales colombianas. Lo anterior, implica también que se faculte a la ARL para prestar los servicios de promoción y prevención utilizando tecnologías de la comunicación. Consideramos, que sería fundamental que se pueda dar una conexión con el Ministerio de Salud para buscar la manera de ejecutar un teletrabajo desde otros países.	NO ACEPTADA	(i) En lo que corresponde al trabajo híbrido, consideramos que el trabajo suplementario constituye un gran avance en tal sentido. Con la eventual modificación de la Ley 1221 de 2008 se podrá lograr una flexibilidad como la solicitada en la observación. (ii) En lo que corresponde al teletrabajo internacional, es necesario indicar que el numeral 11 del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008 indica: <i>"Las empresas cuyas actividades tengan asiento en Colombia, que estén interesadas en vincular teletrabajadores, deberán hacerlo con personas domiciliadas en el territorio nacional, quienes desarrollarán sus labores en Colombia."</i> Por tanto, no es posible bajo la actual vigencia de la Ley. Este Ministerio trabajará en alternativas que hagan realidad este propósito del trabajo a distancia global.

127	10 de junio de 2022	Gerencia de Asuntos Legales Seguros SURA Colombia	<p>"Artículo 2.2.1.5.3. Contrato o vinculación de teletrabajo. 2. Determinar la modalidad de teletrabajo a ejecutar; en caso de tratarse de teletrabajo suplementario, determinar los días o su equivalente en horas laborales día, en que el trabajador concurrirá a la sede de la empresa o entidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> La expresión su equivalente puede generar confusiones en los empleadores e inconvenientes en el registro de teletrabajadores en la ARL. Por lo cual sugerimos eliminar la expresión "o su equivalente en horas laborales día". 	ACEPTADA	Consideramos que es viable acceder a la observación presentada para dar una mayor facilidad en la interpretación del decreto
128	10 de junio de 2022	Gerencia de Asuntos Legales Seguros SURA Colombia	<p>"Artículo 2.2.1.5.8. Obligaciones de las partes en el desarrollo del teletrabajo. Las obligaciones del empleador y del teletrabajador son las siguientes: 1.2. Informar a la Administradora de Riesgos Laborales, la modalidad de teletrabajo elegido. En el caso de teletrabajo suplementario y autónomo, informar el lugar</p> <ul style="list-style-type: none"> Para la ARL es inmanejable operativamente el mantener un reporte sistemático de las condiciones y lugares donde los teletrabajadores están ejecutando sus labores. En los casos de teletrabajo en modalidad de suplementario y autónomo consideremos innecesario el reporte del lugar de prestación de servicio y sus cambios, puesto que la realidad del trabajo permite que las personas se movilicen a diferentes lugares. En el caso del teletrabajo móvil consideramos que reportar las condiciones en que se ejecutara la labor contratada desdibuja la naturaleza misma del teletrabajador móvil. Consideramos como ARL que la recepción de la información y de la organización de las diferentes formas de trabajo corresponde al empleador. Invitamos a que se plantee un modelo híbrido de que implique una alternancia entre las sedes de la Compañía y diferentes lugares escogidos por el trabajador, para lo cual, consideramos que se debe empoderar a los empleados en escoger lugares de trabajo que cumplan con unos mínimos ergonómicos y de autocuidado, sin que sea necesario el reporte sistemático de estos cambios. 	NO ACEPTADA	A pesar de compartimos su opinión, la Ley 1221 de 2008 en su artículo 2 señala que el teletrabajo se encuentra atado en las modalidades de suplementario y autónomo. Para el caso de autónomo, se encuentra sujeto a "su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial" y para el caso de suplementario, a "su casa y una oficina".
129	10 de junio de 2022	Gerencia de Asuntos Legales Seguros SURA Colombia	<p>Artículo 2.2.1.5.8. Obligaciones de las partes en el desarrollo del teletrabajo 1.7. Garantizar el derecho a la desconexión laboral y evitar los impactos que se pueden generar en la salud mental y en el equilibrio emocional de los teletrabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022.</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿A qué se refiere este numeral?, ¿existirán algunas garantías especiales diferentes a las planteadas en la ley 2191 frente al derecho a la desconexión que se apliquen a los teletrabajadores? 	NO ACEPTADA	El decreto pretende reiterar la obligación del empleador de respetar el derecho a la desconexión laboral.
130	10 de junio de 2022	Gerencia de Asuntos Legales Seguros SURA Colombia	<p>Artículo 2.2.1.5.8. Obligaciones de las partes en el desarrollo del teletrabajo 1.10 Adoptar y publicar la política interna de teletrabajo indicada en el artículo 2.2.1.5.18 de este Decreto.</p> <ul style="list-style-type: none"> A qué se refiere con política de teletrabajo teniendo en cuenta que, desde el 2008, ya existe la obligación de regular el teletrabajo en los reglamentos internos de cada Compañía, por lo anterior, sugerimos eliminar lo que se refiere esta norma a "Política de teletrabajo". 	NO ACEPTADA	Esta observación no tiene en cuenta a los empleadores que quieran acceder a esta modalidad. Además, el presente decreto está omitiendo la adición de los Reglamentos Interno o los Manuales de Funciones y Competencias Laborales.
131	10 de junio de 2022	Gerencia de Asuntos Legales Seguros SURA Colombia	<p>Artículo 2.2.1.5.8. Obligaciones de las partes en el desarrollo del teletrabajo 2.8. Suministrar información veraz sobre el lugar de trabajo, así como cualquier cambio que se presente.</p> <ul style="list-style-type: none"> Consideramos importante los comentarios anunciados previamente, atendiendo la realidad de los trabajadores, de los empleadores y de la ARL, no se puede pretender atar la prestación del servicio en un solo lugar, ni generar la obligación del reporte de los cambios. 	NO ACEPTADA	La observación es a lugar respecto de los teletrabajadores móviles, pero respecto de teletrabajo autónomos y suplementarios el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008 señala que lugar de prestación del servicio es su casa o la oficina", por tanto no se puede acceder a la observación.
132	10 de junio de 2022	Gerencia de Asuntos Legales Seguros SURA Colombia	<p>"Artículo 2.2.1.5.9. Obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales. Las Administradoras de Riesgos Laborales tienen las siguientes obligaciones: 5. Realizar los ajustes tecnológicos y plataformas para el reporte de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, con especial énfasis en teletrabajo, informando en las plataformas y medios virtuales que tenga la Administradora de Riesgos Laborales.</p> <ul style="list-style-type: none"> Consideramos que esta obligación no depende de las ARL puesto que requerimos de un cambio normativo para la modificación de los formatos de reporte de ATEL que hoy están vigentes. 	NO ACEPTADA	Las ARL deben adaptar sus plataformas a las diferentes modalidades de trabajo a distancia (trabajo en casa, remoto y teletrabajo), para lo cual el artículo quedará redactado así: "5. Realizar los ajustes tecnológicos y plataformas para el reporte de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, informando en las plataformas y medios virtuales que tenga la Administradora de Riesgos Laborales".
133	10 de junio de 2022	Gerencia de Asuntos Legales Seguros SURA Colombia	<p>Artículo 2.2.1.5.16. Reversibilidad del Teletrabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> Sugerimos que no se deje por fuera de la normatividad actual el siguiente párrafo del artículo 3 del decreto 884 de 2022, toda vez que la adición de este artículo no contempla las situaciones en las que un trabajador sea vinculado como teletrabajador: <p>Parágrafo. En caso de contratar o vincular por primera vez a un teletrabajador, éste no podrá exigir posteriormente realizar su trabajo en las instalaciones del empleador, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en dado caso dejaría de ser teletrabajador. Si previamente existe un contrato de trabajo o vinculación laboral y las partes de común acuerdo optan por el teletrabajo, el acuerdo que firmen deberá contener los elementos descritos en el presente artículo y será anexo al contrato de trabajo o a la hoja de vida del empleado.</p>	ACEPTADA	En efecto, el párrafo del artículo 2.2.1.5.3 será incluido en el artículo 2.2.1.5.16 para que en materia de reversibilidad se cuente con un solo artículo.
134	10 de junio de 2022	Gerencia de Asuntos Legales Seguros SURA Colombia	<p>Artículo 2.2.1.5.18. Política Interna de Teletrabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> Como el decreto 884 de 2012 si establecía la obligación de incluir la regulación del teletrabajo en el RIT, considero que la política de teletrabajo solo sería necesaria en defecto de su regulación en el RIT que ya varias empresas lo tienen en sus reglamentos. <p>En dicha política no debería ser obligatorio el numeral 5, por las mismas razones expresadas en relación con el art. 2.2.1.5.3. (Contrato o vinculación de teletrabajo), de lo contrario cada que haya un cambio tecnológico sería menester hacer un cambio de la política</p>	ACEPTADA	Estamos de acuerdo con modificar el proyecto de reglamento en este sentido.

135	10 de junio de 2022	Gerencia de Asuntos Legales Seguros SURA Colombia	<p>Artículo 2.2.1.5.3. Contrato o vinculación de teletrabajo.</p> <p>Comentarios:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estimamos que los numerales 1 y 5 son innecesarios pues las condiciones de servicio, medios tecnológicos y de ambiente son aspectos dinámicos en un contrato de trabajo sucesivo como el trabajo individual de trabajo y establecerlas como requisito adicional en el contrato individual, adiciona una inflexibilidad. <p>Las condiciones de servicio, medios tecnológicos y de ambiente hacen parte de la facultad del empleador para organizar los métodos de trabajo y disponer de los medios para la ejecución del mismo.</p> <p>Debemos tener presente que en muchas industrias cambiamos los medios de tecnológicos de manera permanente, por lo cual establecer un otro sí para el cambio de los mismos, se volvería una carga innecesaria para los empleadores.</p>	NO ACEPTADO	Desde el Ministerio del Trabajo consideramos que los requisitos señalados en el artículo 2.2.1.5.3 son los mínimos que debe contener el contrato y que pueden ser determinados con base en "requerimientos mínimos"
136	10 de junio de 2022	Gerencia de Asuntos Legales Seguros SURA Colombia	<p>2.8. Suministrar información veraz sobre el lugar de trabajo, así como cualquier cambio que se presente.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Consideramos que este numeral no tiene en cuenta que en la actualidad las personas no tienen un lugar fijo y suministrar esta información puede ser muy dispendioso, no tendría sentido alguno, teniendo en cuenta lo que expresamos líneas arriba. 	NO ACEPTADA	A pesar que compartimos su opinión, la Ley 1221 de 2008 en su artículo 2 señala que el teletrabajo se encuentra atado en las modalidades de suplementario y autónomo. Para el caso de autónomo, se encuentra sujeto a "su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial" y para el caso de suplementario, a "su casa y una oficina".
137	10 de junio de 2022	Gerencia de Asuntos Legales Seguros SURA Colombia	<p>Artículo 2.2.1.5.20. Auxilio compensatorio de costos de servicios públicos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Consideramos importante que este auxilio compensatorio pueda ser fijado entre las partes interesadas, es decir, entre el empleador y el teletrabajador, para que así puedan determinarlo teniendo en cuenta todo su contexto y situación. <p>Así mismo, consideramos importante reevaluar el costo fijado para los trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos, ya que igualar el auxilio definido como transporte no es lo mismo que el costo que pueda tenerse por conectividad, siendo poco proporcional.</p>	ACEPTADA	(i) En efecto, ese auxilio puede ser fijado de mutuo acuerdo entre las partes, se procederá a efectuar tal precisión. (ii) Se acepta la eliminación de la expresión "el cual no podrá ser inferior al valor del auxilio de transporte definido por el Gobierno nacional, para el caso de los trabajadores o servidores que devenguen hasta 2 salarios mínimos legales mensuales vigentes."
138	10 de junio de 2022	Gerencia de Asuntos Legales Seguros SURA Colombia	<p>Artículo 2.2.1.5.22. Alternancia y trabajo híbrido.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La alternancia no está únicamente ligada a la modalidad de suplementario, también puede ser con el móvil donde no se establece un lugar fijo, sino que se deja la posibilidad al empleado de elegir el lugar de trabajo, teniendo en la responsabilidad e autocuidado y del empleador de entregar herramientas y formación para prevenir EL y AT. • No existe regulación de trabajo híbrido, por lo que no puede incluirse un término que pueda generar confusión para los empleadores y los mismos trabajadores. • Esta terminología confunde a las empresas y las ARL en cuanto a las formas de trabajo que continúan vigentes de acuerdo a la ley 1221 de 2008. • La posibilidad que un teletrabajador efectúe unos días de trabajo de manera presencial unos días de manera remota es una alternativa incluida en las formas de teletrabajo incluidas en la ley 1221 de 2008, por lo cual este artículo no trae ninguna figura novedosa y puede generar confusión. 	ACEPTADA	Se modificará la redacción para una mayor comprensión del ciudadano
139	13 de junio de 2022	Francisco Maltés Presidente Central Unitaria de Trabajadores	Frente al punto Artículo 2.2.1.5.5. Uso adecuado de equipos y programas informáticos: La implementación del teletrabajo no requerirá adición al Reglamento Interno de Trabajo, ni modificaciones al Manual de Funciones y Competencias Laborales., salvo las que se indiquen en artículos posteriores del presente decreto" (ADICIONESE)	NO ACEPTADA	El proyecto de decreto no contiene en ningún artículo la adición al Reglamento Interno de Trabajo ni al Manual de Funciones y Competencias Laborales. En efecto, es lo que se presente omitir para proceder a una mejor implementación de esta figura.
140	13 de junio de 2022	Francisco Maltés Presidente Central Unitaria de Trabajadores	<p>Frente al artículo "Artículo 2.2.1.5.8. Obligaciones de las partes en el desarrollo del teletrabajo. Consideramos que todas y cada una de estas obligaciones son pertinentes, tanto para el denominado teletrabajo por ley 1221/2008, como para las demás normas que tienen el mismo espíritu en cuanto a la realización del trabajo de manera remota o trabajo a domicilio por parte del trabajador.</p> <p>Muchos de los inconvenientes que ha tenido actualmente el trabajador al presentar accidentes de trabajo y no poder reportarlos, es por la falta de precisión en relación con la información suministrada a la ARL.</p>	ACEPTADA	Es un comentario mostrando acuerdo.

141	13 de junio de 2022	Francisco Maltés Presidente Central Unitaria de Trabajadores	Frente al Artículo 2.2.1.5.8. Obligaciones del Teletrabajador. Frente al punto 2.2. Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de Seguridad en el Trabajo de la empresa o entidad. Si bien la consideramos una cláusula válida e importante para su realización por parte de los trabajadores, así como con respecto a las demás cláusulas, es importante que todos aquellos reglamentos y manuales tengan dos elementos de importancia. El primero, que sean reglamentos y manuales ajustados a los principios constitucionales de proporcionalidad, transparencia, pertinencia, entre otros de vital importancia para que ningún parámetro excesivo pueda llevar a una afectación injusta del trabajador. En segundo término, debe procurarse que cada uno de los manuales y reglamentos que van a regir dicha relación contractual, especialmente para las nuevas de la virtualidad, contengan elementos previamente consultados, dialogados y especialmente concertados con los trabajadores; si se espera que estos criterios rijan la relación o modalidad contractual desde la virtualidad, el teletrabajo o para el caso de las otras normas, el trabajo en casa o trabajo remoto, debe considerarse la importancia de que los trabajadores aporten sus ideas sobre los criterios que los regirán, se apropien de ellos y de esa forma se eviten múltiples inconvenientes en su ejecución.	NO ACEPTADA	En efecto, dentro de cada una de las empresas que tengan un número superior a 10 trabajadores, existe un órgano bipartito denominado "Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo", el cual está encargado de la promoción y vigilancia de las normas en temas de seguridad y salud en el trabajo dentro de las empresas públicas y privadas. Este comité está compuesto por igual número de representantes de trabajadores y empleador; los representantes trabajadores deben ser elegidos de forma democrática, a cuyo proceso concurre la totalidad de los trabajadores, por lo que se concluye que el ámbito de las políticas de salud y seguridad en el trabajo, los trabajadores cuentan con participación activa y representatividad.
142	13 de junio de 2022	Francisco Maltés Presidente Central Unitaria de Trabajadores	Frente al Artículo 2.2.1.5.9. Obligaciones de la Administradora de Riesgos Laborales. Frente a la expresión: Establecer la guía para prevención y actuación en situaciones de riesgo del teletrabajo, y suministrarla tanto al trabajador o servidor o al empleador. Consideramos que esta es una obligación que se debería realizar en conjunto con las organizaciones sindicales en aquellos lugares de trabajo donde exista una y con los trabajadores en ausencia de ésta. De no ser posible la concertación por alguna incompatibilidad jurídica, mínimamente deberá ser en consulta con las organizaciones sindicales.	NO ACEPTADA	En efecto, dentro de cada una de las empresas que tengan un número superior a 10 trabajadores, existe un órgano bipartito denominado "Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo", el cual está encargado de la promoción y vigilancia de las normas en temas de seguridad y salud en el trabajo dentro de las empresas públicas y privadas. Este comité está compuesto por igual número de representantes de trabajadores y empleador; los representantes trabajadores deben ser elegidos de forma democrática, a cuyo proceso concurre la totalidad de los trabajadores, por lo que se concluye que el ámbito de las políticas de salud y seguridad en el trabajo, los trabajadores cuentan con participación activa y representatividad. Además, por tratarse de un documento técnico que forma parte del cumplimiento de las obligaciones legales por parte de las ARL, no existe injerencia técnica ni por parte de los empleadores, ni por parte de los trabajadores.
143	13 de junio de 2022	Francisco Maltés Presidente Central Unitaria de Trabajadores	Frente al Artículo 2.2.1.5.9. Obligaciones de la Administradora de Riesgos Laborales: Debe agregarse un parágrafo final en el cual se indique que las obligaciones que cita esta norma para las Aseguradoras de Riesgos Laborales no son únicas y exclusivas, que tendrán estas y todas las que la ley le ha otorgado y que tendrán que aplicar de manera concreta a los trabajadores que realicen teletrabajo si cualquiera de sus obligaciones o deberes no se encuentran consagrados en la descripción del presente artículo.	ACEPTADA	Se incluirá el numeral solicitado.
144	13 de junio de 2022	Francisco Maltés Presidente Central Unitaria de Trabajadores	Frente al artículo "Artículo 2.2.1.5.15. Eliminación de barreras para la puesta en marcha del teletrabajo": Si bien el interés de la presente norma sea promover el desarrollo pleno y a mayor escala del teletrabajo, procurando que tanto trabajadores como empleadores interesados en su activación puedan implementarlo, ésta no debe hacerse a costa de la supresión de derechos, ni mucho menos de la invalidación de otras normas que regulen las relaciones laborales, en tal sentido consideramos que éste artículo puede ineficazmente pretender la anulación de cláusulas de convenciones, laudos, acuerdos extra convencionales, normas nacionales o internacionales que puedan o tengan que limitar la puesta en marcha del teletrabajo a causa de cualquier incumplimiento o afectación a derechos laborales que alguno de sus parámetros esté generando o pueda llegar a ocasionar.	NO ACEPTADA	Este artículo pretende eliminar brechas para que los trabajadores puedan acceder a esta modalidad, con todos los beneficios que ello implica, por ejemplo, supone un ahorro en tiempos de desplazamiento al lugar de trabajo, lo que está ligado a un menor estrés y a mayor tiempo de calidad para destinarlo a su familia o a sus intereses personales; también porque genera al trabajador un ahorro en los costos de transporte y comidas por fuera de su hogar y sobre todo, permite una mayor flexibilidad en el cumplimiento de las tareas, pues el trabajador podrá disponer del tiempo necesario para atender sus deberes familiares o cualquier tipo de imprevisto, al tiempo que cumple con los objetivos propios del objeto de su contrato. Así las cosas, sorprende que se indique que se quiere disponer de los derechos colectivos de los trabajadores, más aún cuando el numeral 6 del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008 dispone al respecto del principio de igualdad en el trato: "Lo dispuesto en este artículo será aplicado de manera que se promueva la igualdad de trato entre los teletrabajadores y los demás trabajadores, teniendo en cuenta las características particulares del teletrabajo y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa. La igualdad de trato deberá fomentarse, en particular, respecto de: a) El derecho de los teletrabajadores a constituir o a afiliarse a las organizaciones que asocian y a participar en sus
145	13 de junio de 2022	Francisco Maltés Presidente Central Unitaria de Trabajadores	Frente al artículo 2.2.1.5.17. Flexibilidad del Teletrabajo. Agregar la citada parte en rojo: "Las partes procurarán la flexibilización respecto del tiempo y modo en el desempeño de la labor contratada, para lo cual se podrán acordar los esquemas de cumplimiento y seguimiento de funciones, así como de tiempos de entregas de trabajos y de ejecución de labores. Esta flexibilidad no podrá afectar el descanso efectivo de los teletrabajadores, ni su derecho a la desconexión laboral, conforme con lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022, <u>EL CÓDIGO LABORAL, LOS CONVENIOS INTERNACIONALES EN MATERIA DE JORNADA DE TRABAJO</u> y las normas que adicionen, modifiquen o sustituyan." (Adiciónese texto subrayado)	ACEPTADA	Se incluirá el aparte solicitado

146	13 de junio de 2022	Francisco Maltés Presidente Central Unitaria de Trabajadores	<p>Frente al Artículo 2.2.1.5.18. Política Interna de Teletrabajo: Si bien debemos resaltar como positivo que se consagre el llamado a configurar la política Interna de teletrabajo en cada una de las entidades y empresas, sugerimos respetuosamente la adición de un parágrafo:</p> <p>Parágrafo: La elaboración del Plan Interno de Teletrabajo a realizarse en cada una de las empresas o entidades del estado, se elabora en conjunto con las organizaciones sindicales, desde el inicio hasta su publicación; de no existir organización sindical en el lugar de trabajo, deberá elaborarse en consulta con los y las trabajadoras del lugar.</p> <p>Parágrafo segundo: Ninguna de las disposiciones contenidas en la Política Interna de Trabajo desmejorará las condiciones y derechos laborales de trabajadores y trabajadoras que recen en su contrato de trabajo, acuerdo o convención colectivos de trabajo, normas de orden nacional e internacional. Ante la existencia de contradicción entre alguno de estos y la política interna de trabajo, siempre primará la más favorable para el trabajador conforme el principio constitucional de favorabilidad.</p>	ACEPTADA PARCIALMENTE	<p>Sobre el parágrafo 1. No se acepta por cuanto esta política solamente fija requisitos mínimos para la implementación del teletrabajo.</p> <p>Sobre el parágrafo 2: Se acepta y se incluirá en el texto del decreto.</p>
147	13 de junio de 2022	Francisco Maltés Presidente Central Unitaria de Trabajadores	<p>Frente al Artículo 2.2.1.5.19. Equipos y herramientas de trabajo.</p> <p>Consideramos que este artículo desconoce algunos de los deberes reconocidos en la ley de teletrabajo, tales como el deber a la entrega de implementos. Si bien un decreto no tiene la potestad de derogar derechos consagrados en una ley, si puede llamar a confusiones que puedan posteriormente ocasionar complicaciones en la aplicación de derechos para los teletrabajadores, en tela sentido, mencionar que algunos de los deberes claros que tienen los empleadores con el teletrabajador frente a la entrega de implementos de trabajo y que deben quedar igualmente citados en la presente norma o con una mención que de claridad de su continuidad, son los siguientes:</p> <p>Numeral 7:</p> <p>7. Los empleadores <u>deberán proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía, desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones.</u> Los elementos y medios suministrados no podrán ser usados por persona distinta al teletrabajador, quien al final del contrato deberá restituir los objetos entregados para la ejecución de este, en buen estado, salvo el deterioro natural.</p>	NO ACEPTADA	<p>El presente artículo se encuentra en absoluta coincidencia y desarrolla el citado numeral 7 del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008 y genera mecanismos de protección en caso de interrupción del servicio atribuible a empresas de servicios público o empleador.</p>
148	13 de junio de 2022	Francisco Maltés Presidente Central Unitaria de Trabajadores	<p>Frente al Artículo 2.2.1.5.20. Auxilio compensatorio de costos de servicios públicos.</p> <p>1. El gasto de servicios públicos en los que incurre el trabajador al desplazarse a realizar el trabajo a domicilio o fuera del lugar de trabajo, es un deber en el que incurre por la naturaleza de la modalidad contractual y como bien dice todo el fundamento del teletrabajo y las normas alrededor de esta, en ningún momento dicho cambio de lugar de trabajo puede afectar o disminuir los derechos del trabajador o trabajadora; por eso consideramos que la redacción de este artículo tal y como está, claramente constriñe el derecho a la igualdad de los teletrabajadores, derecho a la igualdad de remuneración y de trato igualitario al que precisamente hemos mencionado por convenio 100 y 177 que tienen derecho. Cuando un trabajador se encuentra en las instalaciones del empleador, éste brinda todos los servicios públicos, luz, internet, entre otros, razón por la cual ante el cambio del lugar de trabajo, para no generar una desigualdad hacia el teletrabajador, lo más natural y en derecho es que el empleador siga brindando dichos servicios públicos, así como además lo dice claramente el numeral 7 y 8 del artículo 6 de la ley 1221 de 2008, aplicar lo contrario sería discriminatorio y regresivo con relación a la norma existente. El citado artículo es contrario al numeral 8 del artículo 6 de la ley 1221 de 2008 ya que ésta si recoge la obligatoriedad del otorgar a los trabajadores el servicio de conectividad, SIN DISTINCIÓN ALGUNA, es decir, la norma exige otorgar los paquetes de datos que requiera el trabajador SIN DISCRIMINAR POR SU NIVEL SALARIAL. Plantear el reconocimiento del servicio de conectividad según o dependiendo el monto de ingreso de los trabajadores, no solo es contrario a la misma Ley 1221 de 2008, sino que además es regresiva en relación con los derechos que ya tiene el trabajador en su lugar de trabajo y discriminatoria con relación a sus compañeros de trabajo que continuarían en oficina y que aunque tienen salarios semejantes, por el hecho de estar en el lugar de trabajo proveído por el empleador, si se le continúa brindando el servicio de conectividad.</p> <p>2. Ante la expresión "podrán, de mutuo acuerdo, fijar el costo de (...)" Es una expresión que deja espacio al libre albedrío o potestad de las partes de fijar lo correspondiente, cuando en verdad la parte empleadora está en el deber legal de suministrar el pago por los gastos de servicios públicos en los que proporcionalmente haya incurrido el trabajador al realizar su trabajo desde el teletrabajo. En tal sentido debe indicarse una expresión como: "las partes acordarán que el trabajador hará la entrega de las facturas de servicios públicos al empleador o cualquier recibo donde indique los consumos y éste se comprometerá a pagar proporcionalmente dicho valor según tiempo de labores del trabajador" o una redacción similar, la cual en todo caso tenga el propósito de dejar claridad de la obligación que tiene el empleador de realizar este pago y que no se trata de un pago opcional.</p> <p>3. Solo recordar comparativamente, que países como México, Perú, Argentina, Uruguay y Chile, solo por citar algunos, proveen a sus trabajadores en teletrabajo o trabajo remoto, TODOS los elementos de trabajo, incluido lo relacionado con el servicio de conectividad, SIN que</p>	NO ACEPTADA	<p>(i) En efecto, el numeral 7 del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008 indica que el empleador debe proveer: Mantenimiento de los equipos, conexiones, programas, valor de energía y desplazamientos ordenados por el empleador. A su vez, el numeral 8 señala que el empleador debe entregar los paquetes de información o los programas para desempeñar su función. La norma puesta a consideración, en ningún caso propone que el auxilio se otorgue a los trabajadores a los trabajadores de acuerdo a su nivel salarial, por el contrario, proponía un monto mínimo para su remuneración. En todo caso, para precaver dicho entendimiento se accede a eliminar la expresión "el cual no podrá ser inferior al valor del auxilio de transporte definido por el Gobierno nacional, para el caso de los trabajadores o servidores que devenguen hasta 2 salarios mínimos legales mensuales vigentes."</p> <p>(ii) La fórmula planteada genera una altísima carga administrativa que generaría una nueva brecha para la implementación del teletrabajo.</p> <p>(iii) En efecto así es para el trabajo remoto, modalidad para la cual, el artículo 10 de la Ley 2121 de 2021 preve: "El empleador deberá poner a disposición del trabajador remoto, las herramientas tecnológicas, instrumentos, equipos, conexiones, programas, valor de la energía e internet y/o telefonía, así como cubrir los costos de los desplazamientos ordenados por él." Para el caso de la Ley 1221 de 2008 la figura es la desarrollada a lo largo de todo el cuerpo normativo.</p>
149	13 de junio de 2022	Francisco Maltés Presidente Central Unitaria de Trabajadores	<p>Frente al Artículo 2.2.1.5.21. Compensación por el uso de herramientas de trabajo de propiedad del teletrabajador. El empleador y el trabajador podrán, de mutuo acuerdo, pactar el valor mensual de compensación por el uso de herramientas de trabajo de propiedad del trabajador o servidor. EN LA VÍA DE LA MISMA EXPLICACIÓN INDICADA EN EL NUMERAL 2 DEL PUNTO ANTERIOR, MODIFICAR LA EXPRESIÓN "PODRÁN" POR LA PALABRA "DEBERÁN"</p>	NO ACEPTADA	<p>La compensación por el uso de herramientas no se encuentra establecida en la Ley 1221 de 2021, por lo que no se puede establecer una carga adicional a través de este reglamento</p>
150	13 de junio de 2022	Francisco Maltés Presidente Central Unitaria de Trabajadores	<p>Frente al Artículo 2.2.1.5.22. Alternancia y trabajo híbrido. Recordar que la ley 1221 de 2008 consagra en el numeral 10 del artículo 6, que "la vinculación a través del teletrabajo es voluntaria, tanto para el empleador, como para el trabajador." En tal sentido, el condicionamiento que pone la parte subrayada del presente artículo condiciona la modificación del tipo de modalidad del teletrabajo, una potestad que debería ser igualmente voluntaria y concertada de manera bilateral entre las partes, así como lo ha dejado ver la ley de teletrabajo en sus disposiciones.</p>	ACEPTADA	<p>Se modificará la redacción en tal sentido</p>

151	13 de junio de 2022	Francisco Maltés Presidente Central Unitaria de Trabajadores	Frente al Artículo 2.2.1.5.24. Estrategias para el fomento y adopción del Teletrabajo. El Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, y el Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollarán estrategias de reconocimiento a los empleadores que implementen el teletrabajo, las cuales se regirán por los protocolos y manuales establecidos por estas entidades para tal fin. Observación: Integrar la participación de las centrales sindicales más representativas de los trabajadores y trabajadoras para la elaboración de estas estrategias, su fomento y adopción	ACEPTADA	Se contará con el concurso de las centrales más representativas para el desarrollo de las estrategias referidas en el artículo 2.2.1.5.24
152	13 de junio de 2022	Francisco Maltés Presidente Central Unitaria de Trabajadores	La normativa deberá considerar de manera especial dentro de la política de inspección y vigilancia, un método o formas de activar de manera eficaz, ágil y sin barreras, la inspección, vigilancia y control a los lugares de trabajo del trabajador, así como a los sistemas tecnológicos que se provean para el desarrollo de las funciones del teletrabajador.	NO ACEPTADA	El Ministerio del Trabajo, desde su Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial estudiará los mecanismos tendientes a hacer efectiva la inspección del trabajo dentro de las diferentes modalidades del trabajo a distancias (trabajo en casa, trabajo remoto y teletrabajo) a través de herramientas que permitan conciliar la inviolabilidad del hogar y la necesidad de acceder al sitio donde se desarrolla la labor. (teletrabajo suplementario y móvil)
153	13 de junio de 2022	Francisco Maltés Presidente Central Unitaria de Trabajadores	El tema de la comisión de concertación: Sin detrimento de solicitar que las presentes observaciones allegadas en el presente texto por parte de la Central Unitaria de Trabajadores, una de las centrales más representativas de los trabajadores en Colombia, a la propuesta de borrador de Decreto de Teletrabajo propuesta por ustedes; solicitamos que la misma sea llevada a discusión, tratamiento y análisis de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales – CPCPSL, donde se debe fomentar el dialogo tripartito efectivo para cada una de las concertar las políticas salariales y laborales de mayor envergadura e interés para los trabajadores, tal como es la regulación y reglamentación del teletrabajo, razón por la cual solicitamos que todas y cada una de las observaciones del presente texto sean tenidas en cuenta, pero adicional, el trámite del borrador de decreto de teletrabajo frene su curso hasta tanto no se lleve a tratamiento de la mencionada comisión.	NO ACEPTADA	Se considera que este Ministerio ha dado cumplimiento al deber de consulta ciudadana, conforme lo señalado en el artículo 2.1.2.1.14 del Decreto 1081 de 2015, que indica: "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. <u>Con el fin de que los ciudadanos o grupos de interés participen en el proceso de producción normativa, a través de opiniones, sugerencias o propuestas alternativas</u> , los proyectos específicos de regulación elaborados para la firma del Presidente de la República, junto con la versión preliminar de la memoria justificativa, deberán publicarse en la sección normativa, o en aquella que haga sus veces, del sitio web del ministerio o departamento administrativo cabeza del sector administrativo que lidera el proyecto de reglamentación, por lo menos durante quince (15) días calendario, antes de ser remitidos a la Secretaría Jurídica de la Presidencia de la República. Los quince (15) días calendario se contarán a partir del día siguiente a la publicación del proyecto. (...)"