



**MINISTERIO DEL TRABAJO**

**DECRETO NÚMERO**

**DE 2022**

( )

Por el cual se adiciona la Sección 7 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionado con las circunstancias y condiciones para la habilitación del trabajo en casa

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA**

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

**CONSIDERANDO**

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

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

*“(..)*

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

Continuación del Proyecto de Decreto: *“Por el cual se adiciona la Sección 7 al Capítulo 6 del Título 1, de la Parte 2, del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionado con las circunstancias y condiciones para la habilitación del, sobre el trabajo en casa”*

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

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

Que la Honorable Corte Constitucional en sentencia C-242 de 2020, cuando declaró la constitucionalidad del Decreto Legislativo 491 de 2020, *“por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica”* con relación al trabajo en casa indicó lo siguiente:

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

Que la habilitación del trabajo en casa procede no sólo durante la emergencia sanitaria ocasionada por la pandemia declarada por la expansión del coronavirus COVID-19, situación que en todo caso originó esta nueva forma de trabajo como se indicó anteriormente, con el fin de dar continuidad a las actividades propias del empleador y garantizar así el empleo de los trabajadores.

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

Que la habilitación del trabajo en casa no implica la modificación de las obligaciones, derechos y garantías laborales de las partes en el marco de una relación laboral, que se encuentran reguladas en el Código Sustantivo del Trabajo.

Que el trabajo en casa se ha constituido como una alternativa, que además de aportar seguridad para la vida y la salud del trabajador, también ha mejorado los niveles de congestión del transporte público, de aglomeración en los lugares físicos de trabajo, ha permitido que los trabajadores concilien su vida laboral con su vida

Continuación del Proyecto de Decreto: *“Por el cual se adiciona la Sección 7 al Capítulo 6 del Título 1, de la Parte 2, del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionado con las circunstancias y condiciones para la habilitación del, sobre el trabajo en casa”*

---

familiar, pues aquellos que conviven con niños, niñas, adolescentes, familiares y personas adultas mayores y que desempeñan sus funciones en el rol de padres y madres, han podido continuar laborando de manera ininterrumpida, lo cual contribuye con la protección del empleo.

Que, la Organización Internacional del Trabajo ha señalado que son varias las ventajas que ofrece el trabajo a distancia *“(...) mayor facilidad para organizar el tiempo de trabajo, posibilidad de que los mercados de trabajo sean más inclusivos, mejor equilibrio entre la vida profesional y la vida privada y eliminación del tiempo y el estrés de los trayectos entre el domicilio y el trabajo. (...)”*.

Que, no obstante, este Organismo Internacional también ha recomendado que para los trabajadores a distancia se establezcan medidas para mitigar los riesgos psicosociales, el respeto al derecho a la desconexión laboral y la coordinación efectiva de la vida personal y familiar con la vida laboral.

Que la Ley 2191 de 2022, reguló la desconexión laboral, definiéndola como:

*“(...) el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos.*

*Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.”*

Que mediante Decreto 1662 del 6 de diciembre de 2021 fue reglamentada la Ley 2088 de 2021, respecto de su aplicación a los servidores públicos de los organismos y entidades que conforman las ramas del poder público en sus distintos órdenes, sectores y niveles, órganos de control, órganos autónomos e independientes del Estado.

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

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

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

En mérito de lo expuesto,

Continuación del Proyecto de Decreto: “Por el cual se adiciona la Sección 7 al Capítulo 6 del Título 1, de la Parte 2, del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionado con las circunstancias y condiciones para la habilitación del, sobre el trabajo en casa”

## DECRETA:

**Artículo 1. Adición de una sección al Decreto 1072 de 2015.** Adiciónese la sección 7 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, la cual quedará de la siguiente manera:

### “SECCIÓN 7

#### TRABAJO EN CASA

**Artículo 2.2.1.6.7.1. Objeto.** La presente Sección tiene por objeto reglamentar la habilitación del trabajo en casa para el sector privado y para los trabajadores y servidores públicos del Banco de la República, así como las condiciones necesarias que garantizan el desarrollo de la habilitación.

**Artículo 2.2.1.6.7.2. Ámbito de aplicación.** La presente Sección aplicará en todo el territorio nacional a empleadores y trabajadores del sector privado, administradoras de riesgos laborales, así mismo, para los trabajadores y servidores públicos del Banco de la República.

**Artículo 2.2.1.6.7.3. Circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales.** Para los efectos de la presente Sección, se entenderá por circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, aquellas situaciones que nos apartan del normal funcionamiento de la actividad laboral atribuibles al trabajador, al empleador o a hechos externos, pero que son superables en el marco del tiempo.

**Artículo 2.2.1.6.7.4. Habilitación del trabajo en casa.** La habilitación del trabajo en casa podrá solicitarse de manera escrita, ya sea por medio físico o digital, por parte del trabajador y del empleador, en los términos señalados en las disposiciones contenidas en la presente Sección, así como las señaladas en la Ley 2088 de 2021.

**Artículo 2.2.1.6.7.5. Escrito para la habilitación del trabajo en casa.** La habilitación de un trabajador para prestar sus servicios desde un sitio diferente al lugar habitual de trabajo deberá ser comunicada al trabajador por escrito de manera física o digital por parte del empleador, y conservar la prueba de ello. Dicha comunicación debe contener por lo menos lo siguiente:

1. La descripción breve de la situación ocasional, excepcional o especial que permite otorgar la habilitación de trabajo en casa.
2. Las funciones que debe desarrollar el trabajador durante la habilitación de trabajo en casa, sin modificar la naturaleza del contrato laboral pactado.

Continuación del Proyecto de Decreto: "Por el cual se adiciona la Sección 7 al Capítulo 6 del Título 1, de la Parte 2, del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionado con las circunstancias y condiciones para la habilitación del, sobre el trabajo en casa"

3. Los criterios que se tendrán en cuenta para evaluar el cumplimiento de metas. Dichos criterios deberán ser concertados con anterioridad con el trabajador.
4. Los canales de denuncia y queja para presentar inquietudes o reclamos por violación al derecho de desconexión laboral y/o acoso laboral.
5. La dirección desde donde se ejecutará la prestación del servicio, la cual debe ser informada por el empleador a la Administradora de Riesgos Laborales, así como cualquier modificación a ella.
6. En caso de que el trabajador disponga de sus propios equipos para la prestación del servicio, además de la relación puestos a disposición, debe dejarse constancia del mutuo acuerdo existente para ello.
7. En caso de que los equipos sean suministrados por el empleador, debe señalarse la relación de equipos, herramientas tecnológicas, instrumentos, equipos, conexiones y programas, así como las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento para la entrega y su devolución por parte del trabajador.
8. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el trabajador durante la habilitación del trabajo en casa.
9. El período por el cual se otorgará la habilitación de trabajo en casa, la cual no podrá ser superior a tres (3) meses prorrogables por un período igual por una única vez. Igualmente, se debe indicar si la habilitación de trabajo en casa es concedida durante todos los días laborales o en una modalidad de alternancia.
10. Cuando la habilitación del trabajo en casa requiera la aplicación de nuevas tecnologías y/o conocimientos, deberá el empleador garantizar el proceso de capacitación al trabajador. De la capacitación se dejará constancia en el escrito de que trata el presente artículo.

**Artículo 2.2.1.6.7.6. Procedimiento para la habilitación de trabajo en casa.**

Previo a la implementación del trabajo en casa, todo empleador deberá contar con el siguiente procedimiento:

1. Si la solicitud es presentada por el trabajador, deberá remitirse comunicación por escrito al empleador, indicando de manera clara la razón que la motiva, para lo cual deberá adjuntar prueba sumaria que respalde dicha solicitud.
2. El empleador revisará la procedencia de la causal en un término no mayor a cinco (5) días y dará respuesta al trabajador por un medio idóneo.
3. Si la necesidad de la habilitación del trabajo en casa se origina por circunstancias que se presenten en lugar de trabajo, el empleador deberá informar en los terminos señalados en el artículo 2.2.1.6.7.5.

Continuación del Proyecto de Decreto: "Por el cual se adiciona la Sección 7 al Capítulo 6 del Título 1, de la Parte 2, del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionado con las circunstancias y condiciones para la habilitación del, sobre el trabajo en casa"

4. En todo caso, la habilitación de trabajo en casa debe estar precedida de los requisitos contemplados en el artículo 2.2.1.6.7.5 del presente Decreto.

**Artículo 2.2.1.6.7.7. Compromiso del empleador.** El empleador al momento de habilitar el trabajo en casa se compromete a:

1. Comunicar a la Administradora de Riesgos Laborales sobre la habilitación del trabajo en casa, indicando la dirección desde la cual se prestará el servicio, y el período para el cual se otorgó la habilitación, diligenciando el formulario adoptado para tal fin y suministrado por la Administradora de Riesgos Laborales.
2. Incluir el trabajo en casa en su metodología para la identificación, evaluación, valoración y control de peligros y riesgos de la empresa, adoptando las acciones necesarias según su Plan de Trabajo anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
3. Participar en la prevención de los riesgos laborales mediante los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo, o como vigías ocupacionales; reportar accidentes de trabajo, y participar en actividades virtuales de promoción de la salud y prevención del empleador o la Administradora de Riesgos Laborales cumpliendo con las obligaciones del artículo 22 del Decreto 1295 de 1994 y la Ley 1562 de 2012.
4. Dar a conocer a los trabajadores los mecanismos de comunicación para reportar cualquier novedad derivada de la habilitación de trabajo en casa e instruir a los trabajadores sobre el reporte de accidentes de trabajo o enfermedad laboral.
5. Realizar las acciones y programas para la protección y respeto de la dignidad humana para la habilitación del trabajo en casa, la igualdad de trato en cuanto al acceso a la información, y el derecho a la intimidad y privacidad del trabajador.

**Artículo 2.2.1.6.7.8. Compromiso del trabajador en casa.** El trabajador habilitado para trabajar en casa se compromete a:

1. Participar en las actividades de prevención y promoción organizadas por la empresa, el Comité Paritario de Salud Ocupacional, o el Vigía Ocupacional correspondiente.
2. Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de Seguridad en el Trabajo de la empresa.
3. Utilizar los elementos de protección personal y participar en los programas y actividades de promoción y prevención.
4. Procurar el cuidado integral de su salud, así como suministrarle al empleador información clara, veraz y completa sobre cualquier cambio de su estado de salud que afecte o pueda afectar su propia capacidad para trabajar.

Continuación del Proyecto de Decreto: "Por el cual se adiciona la Sección 7 al Capítulo 6 del Título 1, de la Parte 2, del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionado con las circunstancias y condiciones para la habilitación del, sobre el trabajo en casa"

5. Participar en la prevención de los riesgos laborales, reportar accidentes de trabajo, incidentes, e incapacidades, participar en los programas y actividades virtuales de promoción de la salud y prevención de la enfermedad laboral, realizadas por el empleador o la Administradora de Riesgos Laborales, y en general con todas las obligaciones establecidas en el artículo 22 del Decreto 1295 de 1994.
6. Cumplir con las normas y atender las recomendaciones del empleador y la Administradora de Riesgos Laborales.
7. Informar de la ocurrencia de accidentes de trabajo o enfermedades laborales al empleador, para realizar el trámite de reporte ante las entidades de seguridad social, conforme los términos existentes en la ley.
8. Atender las instrucciones respecto de seguridad informática, efectuadas por el empleador.
9. Suministrar información veraz sobre el lugar de trabajo.

**Artículo 2.2.1.6.7.9. Riesgos Laborales en el Trabajo en Casa.** Las Administradoras de Riesgos Laborales deberán tener en cuenta lo siguiente:

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

Continuación del Proyecto de Decreto: “Por el cual se adiciona la Sección 7 al Capítulo 6 del Título 1, de la Parte 2, del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionado con las circunstancias y condiciones para la habilitación del, sobre el trabajo en casa”

**Artículo 2.2.1.6.7.10. Terminación de la habilitación de trabajo en casa.** Una vez vencido el termino durante el cual fue pactado la habilitación del trabajo en casa, el trabajador deberá retornar al lugar de trabajo inicialmente pactado para cumplir su labor.

En todo caso, el empleador podrá dar por terminada unilateralmente la habilitación de trabajo en casa, siempre y cuando desaparezcan las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que dieron origen a dicha habilitación, evento en el cual deberá comunicar al trabajador con un tiempo no menor a cinco (5) días esta decisión para que se proceda en el término señalado por el empleador a prestar sus servicios desde el lugar de trabajo.

**Artículo 2.2.1.6.7.11. Alternancia.** Las partes, de común acuerdo podrán pactar que la habilitación de trabajo en casa se desarrolle bajo el modelo de la alternancia, esto es, que la prestación del servicio se efectúe unos días de la semana de manera presencial y otros días, a través del trabajo en casa.

**Artículo 2.2.1.6.7.12. Programas de bienestar.** Durante la habilitación del trabajo en casa, los trabajadores seguirán gozando de los programas de bienestar existentes. Los empleadores deberán adelantar las acciones que correspondan para que los trabajadores puedan hacer uso de estos programas de manera virtual, presencial o alternancia.

**Artículo 2. Vigencia.** El presente Decreto rige a partir de su publicación en el Diario Oficial, y adiciona la sección 7 al capítulo 6 del título 1, Parte 2, libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo.

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dado en Bogotá D.C, a los

EL MINISTRO DEL TRABAJO,

**ÁNGEL CUSTODIO CABRERA BÁEZ**