

NOVEDADES LABORALES

EL MINISTERIO DEL TRABAJO EXPIDIÓ DECRETO QUE REGULA EL TRABAJO EN CASA

Mediante el Decreto 649 de 2022¹, el Ministerio del Trabajo reguló el trabajo en casa. Los siguientes son algunos de los principales puntos que trae el Decreto:

1. Define que se entiende por circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales:
Son aquellas situaciones extraordinarias y no habituales, que se estima son superables en el tiempo, atribuibles a hechos externos, extralaborales o propios de la órbita del trabajador o del empleador que permiten que el trabajador pueda cumplir con la labor contratada en un sitio diferente al lugar habitual de trabajo.
2. El trabajo en casa podrá ser solicitado por el trabajador por escrito, indicando la razón que la motiva y adjuntando prueba que acredite la situación excepcional o especial. El empleador deberá dar respuesta en máximo 5 días de forma escrita.
3. Deberá informarse a la ARL la dirección desde la cual se ejecutará la laboral contratada
4. En caso de que el trabajador disponga de sus propios equipos debe dejarse constancia del mutuo acuerdo
5. Se debe establecer el término de la habilitación del trabajo en casa, término que se extenderá hasta por **tres meses** prorrogables por un término igual por una única vez.
6. Entre las obligaciones del empleador se encuentran:
 - Diligenciar el formato de la ARL con la **dirección desde la cual se prestará el servicio y el término del trabajo en casa**
 - Brindar capacitaciones sobre el uso adecuado de las tecnologías
 - Incluir el trabajo en casa en la identificación de riesgos y peligros y adoptar las medidas preventivas en el marco del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo.
 - Definir los mecanismos de comunicación para reporte de incidentes y accidentes de trabajo

¹<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20649%20DEL%2027%20DE%20ABRIL%20DE%202022.pdf>

BOLETÍN

- Realizar acciones y programa para la protección y respeto por la dignidad humana
7. Las ARL deberán:
 - Brindar acompañamiento y apoyo a los empleadores en materia de prevención y actuación en situaciones de riesgo
 - Deberán hacer los ajustes tecnológicos y de plataformas para el reporte en línea de incidentes y accidentes,
 - Establecer una guía para prevención y actuación en situaciones de riesgo en el trabajo en casa
 8. El empleador y el trabajador podrán pactar de común acuerdo el valor mensual de compensación por el uso de herramientas de trabajo de propiedad del trabajador.
 9. Se podrá establecer por parte del empleador que el trabajo en casa se lleve a cabo bajo el modelo de alternancia, es decir, unos días de manera presencial y otros días bajo la modalidad de trabajo en casa.
 10. El decreto estableció la posibilidad de habilitar el trabajo en casa para laborar desde el extranjero, en este caso el trabajador debe registrar **una única dirección y ciudad** desde donde desarrollará su actividad laboral y el empleador deberá dar esta información a la respectiva ARL.

El trabajador que se encuentre en el exterior debe estar afiliado y amparado por el Sistema de Seguridad Social Integral.

TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR MUTUO ACUERDO CON TRABAJADOR EN CONDICIÓN DE DEBILIDAD MANIFIESTA

La Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, mediante la sentencia SL3144-2021, indicó que el trabajador puede consentir una terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo así goce de la prerrogativa de estabilidad laboral reforzada.

Aclaró la Corte Suprema que la estabilidad laboral reforzada **no concede un derecho absoluto a permanecer en un puesto de trabajo** ni implica que una relación laboral no se pueda terminar.

En la sentencia la Corte reiteró lo siguiente:

BOLETÍN

“no existe prohibición alguna que impida a los empleadores promover planes de retiro compensados, ni ofrecer a sus trabajadores sumas de dinero a título bonificación, por ejemplo por reestructuración, sin que ello, por sí solo, constituya un mecanismo de coacción, pues tales propuestas son legítimas en la medida en que el trabajador está en libertad de aceptarlas o rechazarlas, e incluso formularle al patrono ofertas distintas, que de igual manera pueden ser aprobadas o desestimadas por éste, por lo que no es dable calificar ni unas ni otras de presiones indebidas por parte de quien las expresa, pues debe entenderse que dichas ofertas son un medio idóneo, legal y muchas veces conveniente de rescindir los contratos de trabajo y zanjar las diferencias que puedan presentarse en el desarrollo de las relaciones de trabajo” (subrayas y negrilla fuera de texto).

También aclaró la Corte que para la realización de acuerdos transaccionales la legislación no ha previsto ninguna formalidad especial y tampoco deben realizarse ante el Ministerio de Trabajo.

CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO – OIT

La 110^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT tendrá lugar en Ginebra, Suiza entre el 27 de mayo y el 11 de junio del presente año.

Este año se analizarán temas de particular importancia, como lo son la inclusión de las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

El orden del día propuesto es el siguiente:

1. Informe de la Presidenta del Consejo de Administración y Memoria del Director General
2. Programa y Presupuesto y otras cuestiones
3. Información y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones
4. Programas de aprendizaje profesional
5. Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico del empleo, con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa
6. El trabajo decente y la economía social y solidaria
7. Inclusión de las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo

8. Aprobación de las enmiendas al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006

Esperamos que esta información sea de utilidad,



ALBERTO ECHAVARRÍA SALDARRIAGA
Vicepresidente de Asuntos Jurídicos