

---

# Gobierno Nacional reglamenta el trabajo remoto en Colombia

Legal flash Colombia

Abril 2022



---

**A través del Decreto 555 de 2022, el Gobierno Nacional reguló las condiciones mínimas necesarias para la implementación del trabajo remoto en Colombia.**

El Ministerio del Trabajo reglamentó los presupuestos necesarios para que empleadores y trabajadores del sector privado puedan acordar la prestación de servicios en la modalidad de trabajo remoto. Las regulaciones mínimas que deben tener los contratos de los trabajadores remotos, así como las obligaciones básicas y lineamientos específicos que, al respecto, deben seguir empleadores, trabajadores y administradoras de riesgos laborales, son algunas de las regulaciones más importantes de este Decreto, que facilitará la aplicación de esta figura en Colombia.



---

## Aspectos Clave

### **Recordamos en qué consiste el trabajo remoto**

Es una modalidad de trabajo en la que toda la relación laboral, desde su inicio hasta su terminación, se desarrolla sin que el empleador y el trabajador interactúen físicamente, a través de la utilización de las tecnologías nuevas y existentes.

### **¿Qué novedades trae el Decreto?**

El Decreto reglamenta los presupuestos necesarios para que empleadores y trabajadores puedan acordar la prestación de servicios en la modalidad de trabajo remoto. Se destaca la determinación del contenido mínimo de los contratos de trabajo, así como las obligaciones básicas de empleadores, trabajadores y ARL, y otros lineamientos generales para la aplicación de la figura.

### **¿Qué debe contener el contrato de trabajo de un trabajador remoto?**

- Descripción de las funciones que desarrollará el trabajador remoto.
- Descripción de las condiciones físicas del puesto de trabajo donde se prestará el servicio.
- Identificación de las herramientas de trabajo que suministrará el empleador al trabajador remoto,
- Identificación de las herramientas de trabajo que suministrará el empleador al trabajador remoto,
- Descripción de las responsabilidades de custodia y devolución de dichas herramientas a cargo del trabajador.
- Valor del auxilio compensatorio de costos de internet, telefonía y energía que entregará el empleador al trabajador remoto.
- Descripción de las medidas de seguridad informática que deberá cumplir el trabajador remoto.
- Descripción de las circunstancias excepcionales en que el empleador podrá requerir al trabajador remoto a las instalaciones laborales.

### **¿Cuáles son las obligaciones más relevantes del empleador en el trabajo remoto?**

- Cumplir con todas las obligaciones y requerimientos de la ARL sobre la implementación del trabajo remoto.
- Informar a la ARL el lugar elegido para la prestación del servicio y cualquier cambio que suceda durante la ejecución del contrato de trabajo remoto.



- Informar a los trabajadores remotos los mecanismos de comunicación para reportar novedades en el desarrollo del contrato y accidentes de trabajo o enfermedad laboral.
- Suministrar y capacitar a los trabajadores remotos sobre las herramientas de trabajo y los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos.
- Verificar de forma virtual las condiciones de higiene y seguridad industrial del lugar donde el trabajador remoto desarrollará las funciones.
- Garantizar el derecho a la Desconexión Laboral de los trabajadores remotos de acuerdo con la política vigente y aplicable en la empresa para el efecto.
- Verificar virtualmente las condiciones de higiene y seguridad del lugar en donde el trabajador remoto prestará sus servicios.
- Cumplir con sus obligaciones frente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST e integrar el trabajo remoto a dicho sistema.

### **Puntos clave de la regulación del trabajo remoto**

- Previo a la implementación del trabajo remoto, los empleadores deberán contar con un procedimiento tendientes a: (i) proteger los derechos y garantías del trabajador; (ii) garantizar el derecho a la desconexión laboral; y (iii) propender por el uso adecuado de las herramientas de trabajo.
- Las partes podrán pactar horarios flexibles para la implementación del teletrabajo. También pueden acordar horarios de trabajo compatibles cuando el trabajador remoto sea cuidador único de menores de 14 años, personas con discapacidad o adultos mayores.
- Las partes podrán igualmente acordar un valor mensual de compensación por el uso de herramientas de trabajo que sean de propiedad del trabajador, así como el pago de un auxilio compensatorio de costos de servicios públicos.



---

Para obtener información adicional sobre el contenido de este documento puede dirigirse a su contacto habitual en Cuatrecasas. En caso de no disponer de ninguno, puede contactar con los siguientes abogados expertos en la materia.

## Contacto:



**Sebastián Salazar**

T +57 1 653 3170

[sebastian.salazar@cuatrecasas.com](mailto:sebastian.salazar@cuatrecasas.com)

©2022 CUATRECASAS

Todos los derechos reservados.

Este documento es una recopilación de información jurídica elaborado por Cuatrecasas. La información o comentarios que se incluyen en él no constituyen asesoramiento jurídico alguno.

Los derechos de propiedad intelectual sobre este documento son titularidad de Cuatrecasas. Queda prohibida la reproducción en cualquier medio, la distribución, la cesión y cualquier otro tipo de utilización de este documento, ya sea en su totalidad, ya sea en forma extractada, sin la previa autorización de Cuatrecasas.

