

BOLETÍN INFORMATIVO 008

ABRIL 2022

**QUIJANO
ORJUUELA**
Abogados & Asociados



Índice



**DECRETO 555 DE 2022 - TRABAJO
REMOTO.**

**DECRETO 649 DE 2022 - TRABAJO EN
CASA.**



**ELIMINACIÓN DEL USO OBLIGATORIO DE
TAPABOCAS.**

**NIVELACIÓN SALARIAL POR REUBICACIÓN
DEL EMPLEADO**



**CALIFICACIÓN DE LA PÉRDIDA DE
CAPACIDAD LABORAL**



"Todo derecho que no lleva consigo un deber no merece lucha para defenderlo."

MAHATMA GANDHI.

TRABAJO REMOTO DECRETO 555 DE 2022

MIN. TRABAJO. DECRETO 555 DEL 9 DE ABRIL DE 2022.

El Decreto 555 de 2022 establece la forma en la cual se deben regular las condiciones laborales para los casos en los que se emplee la modalidad de trabajo remoto.

Dentro de los contratos para trabajadores remotos se deben especificar las funciones que va a desarrollar el trabajador, sus condiciones de trabajo, el costo de servicios de energía, internet, telefonía, y demás utilizados para la prestación del servicio contratado, los elementos y herramientas que le entregará el empleador y la responsabilidad del empleado sobre estos.

También es importante resaltar, que el hecho de suscribir un contrato de trabajo remoto no exonera al empleado de la responsabilidad de asistir al centro de trabajo cuando el empleador lo solicite, téngase en cuenta que en el contrato se deben dejar claras las circunstancias por las cuales el empleado deberá asistir de forma presencial.

En este decreto, se establecen no solo obligaciones para el empleador, sino también para las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) y cuidadores (empleado que acredite ser cuidador único de menor de 14 años, personas con discapacidad o adultos mayores en primer grado de consanguinidad que convivan con el trabajador remoto).

Tenga en cuenta que el hecho de establecer un horario con el cuidador único, no le generará a este derecho a estabilidad reforzada.



TRABAJO EN CASA DECRETO 649 DE 2022

MIN. TRABAJO. DECRETO 649 DEL 27 DE ABRIL DE 2022.

El Decreto 649 de 2022 reglamentó el trabajo en casa, estableciendo las condiciones necesarias para su desarrollo, tanto para empleadores como trabajadores.

Debe tenerse en cuenta que se podrá solicitar la modalidad de trabajo en casa siempre y cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, y siempre y cuando el trabajador pueda desempeñar desde casa sin ningún inconveniente la labor para la cual fue contratado.

Ahora bien, el trabajador debe presentar por escrito en medio físico o digital la solicitud de trabajar desde casa, en la cual explique la motivación de su solicitud y adjunte pruebas que la acrediten, sin embargo la decisión final está en manos del empleador, que debe revisar la solicitud y darle una respuesta escrita (negativa o positiva) al trabajador en un término no mayor a cinco (5) días.

Para dar inicio al trabajo en casa, se deben tener en cuenta las labores para las cuales fue contratado el trabajador, los medios de comunicación que serán utilizados por las partes, la afiliación a la ARL, los canales de denuncia y/o queja en caso de que el trabajador considere que se le está vulnerando su derecho a la desconexión laboral, la dirección desde la cual se ejecutará la labor y una constancia en la que se especifique que el trabajador utilizará sus propios equipos para desarrollar la labor, sin embargo, en caso de que los equipos sea proporcionados por el empleador se debe realizar el acta de entrega de herramientas en las cual se realice una relación de equipos, herramientas, instrumentos tecnológicos y demás.

El trabajador deberá:

1. Procurar el cuidado integral de su salud y suministrar al empleador cualquier cambio que afecte su capacidad para trabajar.
2. Participar en las actividades de prevención y promoción organizadas en materia de salud ocupacional.
3. Reportar accidentes de trabajo, incidentes e incapacidades.
4. Atender las instrucciones de seguridad informática.
5. Suministrar al empleador los cambios de domicilio que tenga contemplados hacer, o proporcionar la nueva dirección de domicilio y mantener el sitio acordado para ejecutar la labor contratada.

Téngase en cuenta que el Decreto 649 de 2022 dejó abierta la posibilidad de implementación de un modelo de alternancia, el cual se basa en el desarrollo de las actividades laborales entre la casa y la empresa de forma presencial, es decir, unos días se labora desde casa y otros en las instalaciones de la compañía, debe resaltarse que la implementación de esta modalidad no significa una remuneración adicional.





ELIMINACIÓN DEL TAPABOCAS

MIN. DEL INTERIOR. DECRETO 655 DEL 28 DE ABRIL DE 2022.

Mediante el Decreto 655 expedido por el Ministerio del Interior el 28 de abril de 2022, se establecieron dos (2) medidas respecto al uso de tapabocas:

- Eliminación del uso obligatorio de tapabocas en espacios abiertos en los municipios en los cuales el 70% de sus habitantes cuenten con el esquema de vacunación completo (primera y segunda dosis). Debe tenerse en cuenta que esta medida ya se encontraba vigente en Bogotá D.C desde la promulgación del Decreto Distrital 076 de 2022.
- Autorización para el retiro de uso obligatorio de tapabocas en ESPACIOS CERRADOS , en aquellos municipios en los cuales más del 70% de sus habitantes cuenten con el esquema de vacunación completo (primera y segunda dosis), y por lo menos el 40% cuente con la dosis de refuerzo. Es importante resaltar que en estos municipios, a partir del quince (15) de mayo de 2022 se autorizará el retiro de tapabocas dentro de las instituciones educativas.

Tenga presente que el Decreto 655 de 2022, también establece ciertas excepciones, es decir, lugares en los cuales es de obligatorio cumplimiento seguir haciendo uso del tapabocas:

- Transporte público.
- Instituciones que presten servicios de salud.
- Hogares geriátricos.

NIVELACIÓN SALARIAL POR REUBICACIÓN DE EMPLEADO

**CONSEJO DE ESTADO SECCIÓN SEGUNDA, SENTENCIA,
73001233300020160061601 (004718), 15/07/2021.**

De acuerdo con lo expresado por el Consejo De Estado en la Sentencia 73001233300020160061601 (004718) se puede determinar que para que se efectúe una nivelación salarial se deben acreditar elementos mínimos que permitan realizar un ejercicio comparativo entre las funciones, requisitos y responsabilidades del cargo, es decir, quien pretenda que el empleador realice el pago de una diferencia en su remuneración porque considera que las labores desarrolladas y demás condiciones de trabajo son iguales a las de otro puesto cuya remuneración es de mayor valor económico, debe acreditar el criterio de igualdad, para que de esta manera se evidencie el aparente trato indiferente e injustificado.

El Magistrado William Hernández Gómez mencionó que lo anterior se logra solo en el caso de que se compruebe de forma certera que la persona que está en la aparente situación desfavorable:

1. Cumplía las mismas funciones y tenía iguales responsabilidades que las de la plaza comparada.
2. Contaba con idéntica preparación o perfil al de un funcionario que ocupa el cargo contrastado.
3. Acreditaba la totalidad de requisitos exigidos para desempeñar el empleo cotejado.



CALIFICACIÓN DE LA PÉRDIDA DE CAPACIDAD LABORAL

CORTE CONSTITUCIONAL SENTENCIA T-094 DE 2022

El procedimiento para el reconocimiento de la pensión de invalidez se inicia con una valoración médica realizada por especialistas que se encuentren autorizados por la ley. En dicha valoración, se debe determinar la pérdida de capacidad laboral u ocupacional. El procedimiento mencionado previamente se encuentra regulado en el artículo 41 y siguientes de la Ley 100 de 1993, teniendo en cuenta las modificaciones a los términos estipuladas en el artículo 142 del Decreto 19 de 2021, así como el manual de calificación de invalidez vigente.

Los responsables de determinar en un primer momento la pérdida de capacidad laboral son COLPENSIONES, la ARL, las compañías de seguro que vayan a asumir el riesgo de invalidez y muerte y las EPS.

Téngase en cuenta que en caso de que el afiliado no esté de acuerdo con el resultado de la calificación, deberá manifestar su inconformidad y la entidad remitirá el asunto a la junta regional de calificación de invalidez respectiva para que califique en primera instancia la pérdida de capacidad laboral, el estado de invalidez y la determinación de su origen, decisión que es apelable ante la junta nacional de calificación.

Recuerde que el afiliado no tiene potestad para acudir en un primer momento a juntas de calificación regional, salvo que se presente alguna excepción del artículo 29 Decreto 1352 de 2013.





**QUIJANO
ORJUELA**
Abogados & Asociados

CRA. 55 NO. 152 B - 68. OFICINA 807.

TELÉFONOS. 3114520111 - 3175099927

[HTTPS://QUIJANOORJUELAABOGADOS.COM/](https://QUIJANOORJUELAABOGADOS.COM/)