



MINISTERIO DEL TRABAJO

Bogotá D.C.,

No. Radicado: 08SE202212030000047821

Fecha: 2022-09-30 11:20:13 am

Remitente: Sede: CENTRALES DT

Depen: GRUPO DE ATENCION DE CONSULTAS EN
MATERIA LABORAL

Anexos: 0

Folios: 8



08SE202212030000047821



Radicado: 08SI2022721100000002510 y 02EE2022410600000044693

Asunto: Coworking o trabajo compartido y modalidades de Trabajo reguladas por la legislación laboral

De manera atenta le damos respuesta a su comunicación, trasladada a este Ministerio por la Dirección Territorial de Bogotá solicitando información sobre Coworking o trabajo compartido y modalidades de Trabajo reguladas por la legislación laboral, esta oficina se permite informarle lo siguiente:

Antes de dar trámite a su consulta es de aclararle que esta Oficina Asesora Jurídica solo está habilitada para emitir conceptos generales y abstractos en relación con las normas y materias que son competencia de este Ministerio, de conformidad con el Artículo 8° del Decreto 4108 de 2011 y por ende no le es posible realizar declaraciones de carácter particular y concreto. De igual manera, el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado por el art. 41 del D.L. 2351 de 1965, modificado por el art. 20 de la ley 584 de 2000, dispone que los funcionarios de este Ministerio **no quedan facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces.**

Así mismo es importante dejar claro al consultante, que el derecho de petición de rango constitucional supone para el Estado la obligación de responder las peticiones que se formulen, pero no obliga a hacerlo en el sentido que quiera el interesado, por lo que el derecho de petición no supone que la Administración deba acceder a pedido, tal y como lo ha mencionado reiteradamente la Corte Constitucional en extensa jurisprudencia la respuesta a las consultas están al margen de que la respuesta sea favorable o no al consultante, pues no necesariamente se debe acceder a lo pedido. (Sentencia T-139/17).

Frente al caso concreto

En principio, es necesario indicar que frente a la competencia de esta **Cartera Ministerial** en los artículos 3 y 4 del C. S del T se establece lo siguiente:

“ARTICULO 3o. RELACIONES QUE REGULA. El presente Código regula las relaciones de derecho individual del Trabajo de carácter particular, y las de derecho colectivo del Trabajo, oficiales y particulares.

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

Atención Presencial

Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,

desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol



“ARTICULO 4o. SERVIDORES PUBLICOS. *Las relaciones de derecho individual del Trabajo entre la Administración Pública y los trabajadores de ferrocarriles, empresas, obras públicas y demás servidores del Estado, no se rigen por este Código, sino por los estatutos especiales que posteriormente se dicten”.*

De conformidad con las citadas normas, se observa oportuno señalar, que el Código Sustantivo del Trabajo (como estatuto del trabajo), regula las relaciones de **derecho individual del trabajo de carácter particular**, tal como lo indica su artículo tercero **relaciones laborales**, entendidas como tal.

De tal manera el Ministerio del Trabajo y propiamente su Oficina Asesora Jurídica, especialmente esta Coordinación, **no podría emitir pronunciamientos sobre temas que extralimiten las relaciones laborales o que impliquen asuntos que se encuentren por fuera de su competencia.**

Adicionalmente, consideramos importante aclarar que **esta Oficina no es competente para declarar derechos para un caso en concreto, ya que ésta es una función exclusiva de los Jueces de la República.** Lo anterior, de conformidad con lo estipulado en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual dispone:

“ARTICULO 486. ATRIBUCIONES Y SANCIONES. *Subrogado por el art. 41, Decreto 2351 de 1965:*

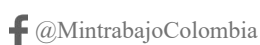
*1. Modificado por el art. 20, Ley 584 de 2000. Los funcionarios del Ministerio de Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias o extractos de los mismos. Así mismo, podrán entrar sin previo aviso, y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa con el mismo fin y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos como lo crean conveniente para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos. **Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores.***

Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social tendrán las mismas facultades previstas en el presente numeral respecto de trabajadores, directivos o afiliados a las organizaciones sindicales, siempre y cuando medie solicitud de parte del sindicato y/o de las

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co





organizaciones de segundo y tercer grado a las cuales se encuentra afiliada la organización sindical.

2. **Modificado por el artículo 7 de la Ley 1610 de 2013**, Los funcionarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para todo lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral anterior, y están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de una (1) a cien (100) veces el salario mínimo mensual más alto vigente según la gravedad de la infracción y mientras ésta subsista, con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje. SENA.

3. Las resoluciones de multas que impongan los funcionarios del Ministerio del Trabajo prestarán mérito ejecutivo. De estas ejecuciones conocerán los jueces del trabajo conforme al procedimiento especial de que trata el capítulo 16 del Código de Procedimiento del Trabajo. " (Negrillas fuera de texto original)

Por dichas razones, el **Ministerio de Trabajo** como Autoridad Administrativa, es un **“órgano de control”**, cuya función está encaminada a vigilar, controlar y garantizar el cumplimiento de las **disposiciones ya contenidas en el Código sustantivo del trabajo.**

Hecha la precisión anterior, las funciones de esta Oficina es la de absolver de modo general las consultas escritas que se formulen sobre la interpretación y aplicación de las normas de la legislación colombiana sin que le sea posible pronunciarse de **manera particular y concreta** por disposición legal, por tal razón se procede a resolver los interrogantes de **manera conjunta** mediante las siguientes consideraciones:

Coworking o trabajo compartido

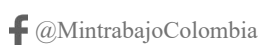
En primer lugar, el término *coworking* se emplea para referirse a una forma de trabajo que 'permite a profesionales independientes, emprendedores y pymes de diferentes sectores compartir un mismo espacio de trabajo, tanto físico como virtual, para desarrollar sus proyectos profesionales de manera independiente, a la vez que fomentan proyectos conjuntos.

Es importante aclarar que el coworking o trabajo compartido no se encuentra aún regulado por la legislación colombiana, pero teniendo en cuenta la diversa información sobre este tipo de contratos se puede catalogar como un negocio jurídico en el que prima la autonomía de la voluntad permitiendo pactar una regulación negocial diferente a la estipulada por ley, siempre y cuando no sean contrarias a las normas imperativas que regulan los negocios jurídicos.

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co





Ahora, sobre las nuevas modalidades de Trabajo reguladas por la legislación laboral nos permitimos a continuación aclarar los aspectos sobre cada una de las modalidades:

Teletrabajo: LEY 1221 DE 2008

Teletrabajador: Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios. Desde la firma del contrato, el trabajador sabe que va a desempeñar sus labores desde un sitio distinto a la oficina del empleador.

El teletrabajo se encuentra definido en el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008 como *“una forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”*. Al teletrabajo conforme a lo señalado en la norma en mención, no le serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno, sin que pueda imponer tampoco, altas cargas de trabajo.

De igual manera se debe tener en cuenta que el salario del teletrabajador no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento, al trabajador que preste sus servicios en el centro de trabajo.

Trabajo en casa: LEY 2088 DE 2021 y DECRETO 649 DE 2022

Trabajador en casa: Persona que pacta por escrito con su empleador que va a desempeñar sus actividades laborales a través del uso de las tecnologías y las comunicaciones de manera transitoria, pues se presentaron circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que el trabajador realizara sus funciones en su lugar de trabajo.

Es una habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato, relación laboral, o legal y reglamentaria, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

**Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:**
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co





Trabajo Remoto: LEY 2121 DE 2021 y DECRETO 555 DE 2022

Trabajador remoto: Persona que pacta voluntariamente a través de firma digital o electrónica y a través de mensajes de datos (Ley 527 de 1999) un contrato de trabajo desarrollando actividades de manera remota (desde el lugar que considere adecuado) a través de las tecnologías existentes, nuevas u otro medio o mecanismo.

Forma de ejecución del contrato de trabajo en la cual toda la relación laboral, desde un inicio hasta su terminación, se debe realizar de manera remota mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones u otro medio o mecanismo, donde el empleador y trabajador no interactúan físicamente a lo largo de la vinculación contractual. En todo caso, esta forma de ejecución no comparte los elementos constitutivos y regulados para el teletrabajo y/o trabajo en casa y las normas que lo modifiquen.

Las entidades del orden nacional deberán contar con concepto previo del Ministerio de Hacienda para obtener la disponibilidad presupuestal que permita esta nueva forma de ejecución.

Adicionalmente, con el Decreto 555 de 2022 reglamentó las relaciones laborales de los privados que utilicen la figura del trabajo remoto y el papel de las Administradoras de Riesgos Laborales en esa modalidad de vinculación, y menciona que los contratos de trabajo remoto deben incluir, al menos, los siguientes elementos: funciones precisas del trabajador, condiciones físicas del puesto desde donde prestará el servicio y los elementos que tiene que entregar el empleador para el desarrollo de las funciones del empleado, incluyendo herramientas tecnológicas y auxilios de conectividad.

En conclusión,

Trabajo en casa	Teletrabajo	Trabajo remoto
Medida meramente temporal.	Tiene vocación de permanencia.	Tiene vocación de permanencia.

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co





<p>- No requiere acuerdo entre las partes, puede implementarlo empleador unilateralmente, siempre que se presente condiciones aplicables, debiendo notificarlo por escrito.</p>	<p>Debe ser pactado formalmente entre las partes.</p>	<p>Debe ser pactado formalmente entre las partes</p>
<p>- No requiere reporte alguno al Ministerio de Trabajo. Sin embargo, de acuerdo con el Decreto 649 de 2022, el Empleador debe informar a la ARL acerca de la implementación temporal de esta figura.</p>	<p>Requiere reporte a ARL y al Ministerio de Trabajo.</p>	<p>Requiere visto bueno previo de la ARL del lugar de trabajo elegido. A diferencia del Teletrabajo no se consagra la obligación de reportar al Ministerio de Trabajo quiénes tienen la calidad de trabajador remoto.</p>
<p>No se establece obligación de otorgar herramientas o pago de auxilios de servicios públicos. Únicamente aplica auxilio de conectividad legal para personas que devenguen menos de 2 salarios mínimos. Trabajador podrá poner a disposición del empleador los implementos que tiene en su casa, lo cual debe formalizarse por escrito, así mismo, las partes podrán pactar la compensación de gastos de servicios.</p>	<p>El empleador debe garantizar que el teletrabajador tenga los elementos necesarios para le ejecución de sus labores, como conexión y equipos, no obstante, no se establece de manera expresa la obligación de entregar determinadas herramientas o reconocer algún tipo de auxilio económicos específico (siendo recomendable que el empleador suministre las herramientas necesarias, o en caso de que el trabajador ponga a disposición equipos propios, ello quede debidamente formalizado en un otrosí</p>	<p>Se consagra la posibilidad que el trabajador ponga a disposición de su empleador sus propios implementos, estableciendo la posibilidad de implementar la figura de la “compensación por uso de herramientas propiedad del trabajador”.</p>

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co





No requiere modificación del Reglamento Interno de Trabajo.	De igual manera, la norma consagra que cuando no haya desplazamientos, no habrá lugar al reconocimiento de auxilio legal de transporte (aclarando que a la fecha no se ha establecido si en el caso del teletrabajo aplicaría el auxilio legal de conectividad establecido inicialmente para el trabajo en casa, durante el tiempo que el trabajador no esté ejecutando actividades presenciales).	Así mismo, se establece la posibilidad de reconocer un auxilio compensatorio por servicios públicos, aclarando que en la medida que la redacción de la Norma se utiliza el verbo “podrán”, ello permite evidenciar que esta compensación por uso de herramientas o costos de servicios públicos no es obligatoria sino potestativo
No consagra restricción alguna frente a la posibilidad de pactar exclusividad, ni regula expresamente el caso de personas que acrediten ser cuidadores de menores o personas con discapacidad.	- Debe incluirse dentro del Reglamento Interno de Trabajo un capítulo de teletrabajo.	Ni la Ley que originó la figura ni su Decreto Reglamentario consagran la obligatoriedad de hacer ajustes en el Reglamento Interno de Trabajo.
	No consagra restricción alguna frente a la posibilidad de pactar exclusividad, ni regula expresamente el caso de personas que acrediten ser cuidadores de menores o personas con discapacidad.	Como disposiciones novedosas que no están consagradas en el teletrabajo ni el trabajo en casa, se resaltan las regulaciones particulares frente a trabajadores que tengan la calidad cuidadores únicos de menores de 14 años o personas con discapacidad. Así mismo, se consagra que en este tipo de modalidad no existe la exclusividad laboral,

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co





		a menos que se estipule en caso de riesgos de fuga de información relevante.
--	--	--

La presente consulta se absuelve en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido por el artículo 1º de la Ley 1755 de 2015, en virtud del cual los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Finalmente, invitamos a que visite la página web del Ministerio del Trabajo www.mintrabajo.gov.co, en la sección normatividad; en donde pondrá consultar diversos conceptos sobre la normatividad laboral y de seguridad social expedidos por la Oficina Asesora Jurídica.

Atentamente,

ARMANDO BENAVIDES ROSALES

Coordinador

Grupo de Atención a Consultas en Materia Laboral de la Oficina Asesora Jurídica

Elaboró: N Rodriguez 22/09/2022 Revisó y Aprobó: / Armando B.R.

Fuente Normativa y de información: Colombia. Ministerio de Información y Telecomunicaciones., Ministerio del Trabajo, Colombia Digital. Libro Blanco El ABC del Teletrabajo en Colombia. Digital C, editor. Vol. 1, Libro Blanco. 2001. 1–97 p.
Organización internacional del trabajo. Guía para empleadores sobre el trabajo desde casa en respuesta al brote de la COVID-19 [Internet]. Primera ed. Ginebra; 2020. 1–39 p. Available from: https://www.ilo.org/lima/publicaciones/WCMS_745694/lang-es/index.htm.
Colombia. Ministerio de trabajo y seguridad social. Ley 1221 de 2008 ley 2088 de 2021 y Decreto 649 de 2022 y Ley 2121 de 2021 y Decreto 555 de 2022. <https://acolombianlawyers.com/noticias/2019/06/17/que-es-un-contrato-de-servicios-coworking/>

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

Atención Presencial

Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,

desde teléfono fijo:

018000 112518

Celular desde Bogotá:120

www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol