

## Publicidad e informe de observaciones y respuestas de los proyectos específicos de regulación

En cumplimiento del Decreto 1081 de 2015 artículo 2.1.2.1.14. Publicidad e informe de observaciones y respuestas de los proyectos específicos de regulación expedidos con firma del presidente de la República

### Datos básicos

Nombre de la entidad	MINISTERIO DEL TRABAJO
Responsable del proceso	ANGELA MARIA CARO BOHORQUEZ, Asesora Despacho Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección
Nombre del proyecto de regulación	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
Objetivo del proyecto de regulación	Regulación trabajo en casa para trabajadores del sector privado
Fecha de publicación del informe	

### Descripción de la consulta

Tiempo total de duración de la consulta:	15 días hábiles
Fecha de inicio	17 de febrero de 2022
Fecha de finalización	7 de marzo de 2022
Enlace donde estuvo la consulta pública	<a href="https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/normatividad/participe-en-la-construccion-de-normatividad">https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/normatividad/participe-en-la-construccion-de-normatividad</a>
Canales o medios dispuestos para la difusión del proyecto	Página web del Ministerio
Canales o medios dispuestos para la recepción de comentarios	Correo electrónico acar@mintrabajo.gov.co

### Resultados de la consulta

Número de Total de participantes	17		
Número total de comentarios recibidos	79		
Número de comentarios aceptados	48	%	61%
Número de comentarios no aceptadas	31	%	39%
Número total de artículos del proyecto	12		
Número total de artículos del proyecto con comentarios	11	%	92%
Número total de artículos del proyecto modificados	11	%	100%

### Consolidado de observaciones y respuestas

No.	Fecha de recepción	Remitente	Observación recibida	Estado	Consideración desde entidad
-----	--------------------	-----------	----------------------	--------	-----------------------------

1	23 de febrero de 2022	Magda Rocío Jiménez Guerrero - EBSA	El numeral 3 del artículo 2.2.1.6.7.7 Compromiso del empleador: Se menciona: "participar en actividades virtuales de promoción de la salud y prevención del empleador o la Administradora del Riesgos Laborales, cumpliendo con las obligaciones del artículo 22 del Decreto 1295 de 1994 y la Ley 1562 de 2012". Este compromiso corresponde al trabajador y no al empleador; debería estar ubicado en el numeral 2.2.1.6.7.8 Compromiso del trabajador en casa.	ACEPTADA	En efecto, se trata de una obligación del trabajador. Se adecuará en el artículo respectivo. (Artículo 2.1.6.7.9)
2	23 de febrero de 2022	Magda Rocío Jiménez Guerrero - EBSA	En el artículo 2.2.1.6.7.10, Terminación de la habilitación de trabajo en casa, tal facultad del empleador, que voluntariamente acepta esta modalidad temporal, no debería estar sujeta a que desaparezcan las circunstancias que dieron origen a la habilitación, puesto que puede ser que el empleador requiera el cumplimiento de actividades en forma presencial o bien sea por el hecho de que el trabajador no rinda en la forma esperada con el cumplimiento de sus funciones o su desempeño desmejore o se dificulte el seguimiento al cumplimiento de actividades. Debido a que acceder a esta modalidad no es obligatorio para el empleador, la decisión de pedir el retorno al trabajo presencial, en cualquier momento, debería ser discrecional.	NO ACEPTADA	El artículo 7 de la Ley 2088 de 2021 señala " <i>En todo caso, el empleador o nominador conserva la facultad unilateral de dar por terminada la habilitación de trabajo en casa, siempre y cuando desaparezcan las <u>circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que dieron origen a dicha habilitación.</u></i> "  Por tanto, no es posible atender a la observación presentada
3	23 de febrero de 2022	David Jaramillo - Parex Resources	Artículo 2.2.1.6.7.3. 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, <u>según criterio del trabajador y el empleador, conforme acuerdo que realicen</u> , que se <u>estima</u> son superables en el marco del tiempo".	ACEPTADA PARCIALMENTE	Consideramos adecuada la observación por las siguientes razones:  1. Las situaciones que se enmarcan en los conceptos de ocasionalidad, excepcionalidad o especialidad, no puede quedar abierto, al ámbito subjetivo del acuerdo entre las partes. Sin embargo, se adecuará el artículo para una mejor comprensión del ciudadano.  2. Porque la condición de que "superabilidad" debe en efecto, estar sujeto a lo que se estima, pues muchas veces los "hechos jurídicos", en particular, los "hechos de la naturaleza" pueden ser involuntarios y difícilmente las partes pueden prever si ello se puede superar o no, por tanto la palabra "estima" agrega valor al artículo.