



Entidad originadora:	Ministerio del Trabajo – Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – Departamento Administrativo de la Función Pública
Fecha (dd/mm/aa):	
Proyecto de Decreto/Resolución:	Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9, y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo

1. ANTECEDENTES Y RAZONES DE OPORTUNIDAD Y CONVENIENCIA QUE JUSTIFICAN SU EXPEDICIÓN.

La Ley 1221 de 2008, por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones tiene por objeto promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC).

A su vez, el Capítulo 5 del Título 1, Parte 2, libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo reglamentó la Ley 1221 de 2008 al establecer las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores y que se desarrolle en el sector público y privado en relación de dependencia.

La Organización Internacional del Trabajo se pronunció respecto de la importancia del teletrabajo en la época de la pandemia al afirmar: *“El teletrabajo ayudó a amortiguar los impactos negativos de la crisis en los mercados de trabajo contribuyendo a la preservación de millones de empleos. Tras la recuperación seguramente seguirá siendo una opción y generando nuevas oportunidades, aunque está claro que aún está pendiente responder a desafíos tanto para los trabajadores como para las empresas que debieron implementarlo rápidamente.”*

La pandemia generada por el COVID-19, trajo grandes y significativos cambios a nivel tecnológico que impactaron el mundo, por lo que surgió la necesidad de expedir nuevas normas y actualizar las existentes, con el fin de generar instrumentos normativos que permitan a los empleadores y a los trabajadores, hacer frente a esta nueva realidad.

En efecto, en la Guía Práctica denominada “El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella” de la Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2020 señala que: *“De acuerdo con investigaciones y encuestas preliminares, un porcentaje muy elevado de trabajadores querrían teletrabajar con mayor frecuencia, incluso después de que se hayan levantado las restricciones de distancia física. Además, algunos trabajadores se han dado cuenta de que sus trabajos pueden realizarse fuera de los espacios de oficina tradicionales y ahora también se sienten más cómodos con la tecnología. Muchos dirigentes que anteriormente se oponían a que sus equipos trabajaran desde casa han experimentado que esto se puede lograr y apoyan a los que teletrabajan con más frecuencia. Por ejemplo, según un estudio sobre 1000 propietarios y*



responsables de PYME en 19 ciudades del Reino Unido, casi una de cada tres PYME (29 por ciento) tiene previsto aumentar el trabajo flexible después de la pandemia (Smith, 2020).

Para el caso de Colombia, según el Quinto Estudio de Percepción y Penetración en Empresas Colombianas 2020 efectuado por la Corporación Colombia Digital para el Ministerio de Información y Telecomunicaciones, el cual tuvo como objetivo a empresas pequeñas, medianas y grandes, registradas en las bases de datos de Confecamaras 2018 y que aplicó 1456 encuestas efectivas a empresas y que tuvo como objetivo medir los efectos y avance de la adopción del teletrabajo por parte de las empresas en Colombia, dio cuenta de los siguientes datos:

- Para el año 2020, 4 de cada 10 empresas en Colombia implementaron una modalidad de trabajo a distancia, de las cuales el 18% implementaron teletrabajo; 12% implementaron el teletrabajo y lo abandonaron y el 19% se encuentra en trabajo en casa.
- Sobre el número de teletrabajadores se produjo un incremento de 86.895 trabajadores entre los años 2018 y 2020, para un incremento de 6.975 empresas con teletrabajo implementado.
- Para 2020, 6 de cada 10 empresas se encontraban en proceso de adopción de teletrabajo.
- En el año 2020, 4 de cada 10 empresas consideró migrar al modelo formal de teletrabajo.
- De las empresas que no han implementado el teletrabajo, 3 de cada 10 estarían dispuestas a implementarlo.
- 6 de cada 10 empresas implementarían teletrabajo si pudieran identificar claramente los beneficios de su implementación.

Las anteriores cifras dan cuenta de la necesidad de impulsar el teletrabajo para impulsar el trabajo a distancia postpandemia, lograr la reactivación económica y proteger la vida y salud de los trabajadores y servidores públicos.

Conforme lo anterior, las entidades involucradas en esta iniciativa, hemos encontrado varias brechas que imposibilitan la implementación del teletrabajo en las empresas, brechas normativas que en realidad no reportan ningún tipo de indicador necesario para ejercer las labores de inspección, vigilancia y control que corresponden a esta entidad.

Dentro de los principales obstáculos se han encontrado:

1. La exigencia de la visita presencial de verificación que realiza el empleador junto con la ARL para determinar las condiciones de puesto de trabajo, visita que no se encuentra incluida en ningún instrumento legal, sino en el libro blanco de teletrabajo.
2. La exigencia de adicionar el Reglamento Interno de Trabajo o el Manual de Funciones como un paso previo para implementar la modalidad.



Por lo anterior, el Capítulo 5 del Título 1, Parte 2, libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo que contiene diferentes artículos debe ser modificado y al cual se deben adicionar otros artículos para impulsar el teletrabajo como una forma de organización laboral, para lo cual se eliminarán barreras y trámites adicionales no requeridos.

2. AMBITO DE APLICACIÓN Y SUJETOS A QUIENES VA DIRIGIDO

El presente decreto aplicará a empleadores y trabajadores del sector privado, así como a entidades del sector público y sus servidores.

3. VIABILIDAD JURÍDICA

3.1 Análisis de las normas que otorgan la competencia para la expedición del proyecto normativo

La presente propuesta normativa se encuentra amparada en la facultad reglamentaria del Presidente de la República que trata el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política.

3.2 Vigencia de la ley o norma reglamentada o desarrollada.

Los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, se encuentran vigentes.

3.3. Disposiciones derogadas, subrogadas, modificadas, adicionadas o sustituidas

Se modificarán los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9 del Decreto 1072 de 2021 y se adicionarán los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.24 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo

3.4 Revisión y análisis de la jurisprudencia que tenga impacto o sea relevante para la expedición del proyecto normativo (órganos de cierre de cada jurisdicción).

Actualmente no existe ningún proceso asociado que afecte la presente regulación.

3.5 Circunstancias jurídicas adicionales

N/A



4. IMPACTO ECONÓMICO (Si se requiere)

La propuesta de decreto no tiene impacto económico alguno.

5. VIABILIDAD O DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL (Si se requiere)

No aplica.

6. IMPACTO MEDIOAMBIENTAL O SOBRE EL PATRIMONIO CULTURAL DE LA NACIÓN (Si se requiere) *(Por favor indique el proyecto normativo tiene impacto sobre el medio ambiente o el Patrimonio cultural de la Nación)*

No aplica.

7. ESTUDIOS TÉCNICOS QUE SUSTENTEN EL PROYECTO NORMATIVO (Si cuenta con ellos)

Certificación de cumplimiento de requisitos de consulta, publicidad y de incorporación en la agenda regulatoria
(Firmada por el servidor público competente –entidad originadora)

(Marque con una x)

Concepto(s) de Ministerio de Comercio, Industria y Turismo
(Cuando se trate de un proyecto de reglamento técnico o de procedimientos de evaluación de conformidad)

(Marque con una x)

Informe de observaciones y respuestas
(Análisis del informe con la evaluación de las observaciones de los ciudadanos y grupos de interés sobre el proyecto normativo)

(Marque con una x)

Concepto de Abogacía de la Competencia de la Superintendencia de Industria y Comercio
(Cuando los proyectos normativos tengan incidencia en la libre competencia de los mercados)

(Marque con una x)

Concepto de aprobación nuevos trámites del Departamento Administrativo de la Función Pública
(Cuando el proyecto normativo adopte o modifique un trámite)

(Marque con una x)

Otro

(Marque con una x)



El futuro
es de todos

Gobierno
de Colombia

FORMATO MEMORIA JUSTIFICATIVA

(Cualquier otro aspecto que la entidad originadora de la norma considere relevante o de importancia)

Aprobó:

JUAN CARLOS HERNANDEZ ROJAS

Jefe de la Oficina Asesora Jurídica (E)
Ministerio del Trabajo

ISIS ANDREA MUÑOZ ESPINOSA

Viceministra de Relaciones Laborales e Inspección
Ministerio del Trabajo

BORRADOR