



Entidad originadora:	<i>Ministerio del Trabajo</i>
Fecha (dd/mm/aa):	<i>Indique la fecha en que se presenta a Secretaría Jurídica de Presidencia</i>
Proyecto de Decreto/Resolución:	<i>“Por el cual se adiciona la Sección 7 al Capítulo 6 del Título 1, Parte 2, libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, se reglamenta la Ley 2088 de 2021 y se dictan otras disposiciones”</i>

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

- El denominado “Trabajo en Casa” nace como una necesidad derivada de la declaratoria de la Organización Mundial de la Salud, anunciada el pasado 11 de marzo de 2020.
- Posterior a dicha declaratoria, el Presidente de la República expidió la Directiva Presidencial No. 02 del 12 de marzo de 2020, la cual incluye medidas para atender la contingencia generada por el COVID-19 a partir del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones -TIC.
- Mediante Circular 21 del 17 de marzo de 2020, el Ministerio del Trabajo, con el objetivo de proteger el empleo instó a los empleadores a usar otro tipo de mecanismos tales como el “trabajo en casa”, los permisos remunerados, las jornadas flexibles, el teletrabajo y el otorgamiento de vacaciones acumuladas, anticipadas y colectivas.
- Mediante Decreto 491 del 28 de marzo de 2020, el Departamento Administrativo de la Función Pública, en coordinación con el Ministerio de Justicia y del Derecho y la Presidencia de la República, se adoptaron medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica. Dentro de estas medidas se encontraba el trabajo en casa, medida que fue estudiada y declarada constitucional por la Corte Constitucional en sentencia C – 242 de 2020.
- Mediante Circular 41 del 2 de junio de 2020, el Ministerio del Trabajo impartió lineamientos básicos sobre el trabajo en casa para su correcto desarrollo, los cuales deben atenderse por trabajadores, empleadores y Administradoras de Riesgos Laborales. Dichos lineamientos se establecieron en cuatro capítulos referentes a la aplicación del Trabajo en Casa en lo que concierne a las relaciones laborales, jornada de trabajo, armonización de la vida laboral con la vida familiar y personal y riesgos laborales.
- En cuanto al auxilio de conectividad incluido en el presente proyecto de ley, el cual tuvo como antecedente el Decreto 771 de 2020, mediante el cual se realizó el cambio de la destinación del auxilio de transporte de aquellos trabajadores que devengarán hasta 2 salarios mínimos legales mensuales vigentes y que a causa de la emergencia sanitaria se encontraban



desarrollando su actividad laboral en su domicilio, de forma que este auxilio fue empleado para el acceso a los servicios de conectividad requeridos por los trabajadores para continuar el desempeño de sus labores desde sus residencias, lo que indiscutiblemente aportó al distanciamiento social requerido para preservar la salud y la vida en el marco de la pandemia generada por el nuevo Coronavirus COVID-19. Sobre este auxilio, la Corte Constitucional, no solo declaró la exequibilidad de la norma, sino también instó a que este se mantuviera más allá de la declaratoria de la emergencia sanitaria por parte del Ministerio de Salud y Protección Social.

- Mediante Ley 2088 de 2021 se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones; e6ysta ley tiene por objeto regular la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.
- El trabajo a distancia, en cualquiera de sus modalidades, incluyendo el trabajo en casa, se ha consolidado como una alternativa viable para proteger la salud y la vida de los trabajadores, al tiempo que se protege el empleo, según lo establece la Organización Internacional del Trabajo en la 109a Conferencia Internacional del Trabajo, en el documento “El trabajo en tiempos de la COVID” al indicar que *“Resulta evidente que, al obligar a las empresas a recurrir con más frecuencia a las modalidades de trabajo flexibles favorecidas por las tecnologías existentes y emergentes, la pandemia ha acelerado los procesos de digitalización del trabajo que ya podían observarse con anterioridad. Se han llevado a cabo numerosos experimentos de trabajo a distancia y se ha invertido mucho en ello, y muchas personas han adoptado formas totalmente nuevas de desempeñar su trabajo. Sin embargo, esta situación no ha sido generalizada ni tampoco constituye una tendencia. La naturaleza de las ocupaciones o la falta de conectividad descartan que algunas personas puedan acogerse a esa posibilidad. Su única opción es la resiliencia en las formas de trabajo existentes, y no la adaptación, como en el caso de otras ocupaciones. Por razones análogas, algunas empresas y sectores —sobre todo las tecnologías de la información y la comunicación y los servicios financieros— han crecido y prosperado durante la pandemia, mientras que otros se han visto abocados a luchar por su supervivencia.”* (Conferencia Internacional del Trabajo, 109.ª reunión, 2021- *El trabajo en tiempos de la COVID Memoria del Director General*)

(...) De todos los cambios que ha traído consigo la pandemia, la implantación del trabajo a distancia ha sido el más notorio y analizado en el mundo del trabajo. Su eficacia como medida de contención sanitaria es evidente, si bien conlleva sus propios problemas en lo relativo al bienestar de los trabajadores. Aunque estos inconvenientes pueden parecer nimios frente a los peligros que presenta la COVID-19, los problemas psicosociales y ergonómicos, así como los que se derivan de la falta de las estructuras habituales propias de los lugares de trabajo colectivos —ritmo de trabajo, tiempo de trabajo, interacción con otras personas, límites claros entre el trabajo y la vida privada— suscitan una gran preocupación.” (Conferencia Internacional del Trabajo, 109.ª reunión, 2021- *El trabajo en tiempos de la COVID Memoria del Director General*)



La Organización Internacional del Trabajo ha señalado que son varias las ventajas que ofrece el trabajo a distancia *“mayor facilidad para organizar el tiempo de trabajo, posibilidad de que los mercados de trabajo sean más inclusivos, mejor equilibrio entre la vida profesional y la vida privada y eliminación del tiempo y el estrés de los trayectos entre el domicilio y el trabajo.”*

Que, no obstante, la Organización Internacional del Trabajo también ha recomendado que para los trabajadores a distancia se establezcan medidas para mitigar los riesgos psicosociales, el respeto al derecho a la desconexión laboral y la coordinación efectiva de la vida personal y familiar, con la vida laboral. y respetar el “derecho a desconectarse” a fin de delimitar claramente los ámbitos profesional y personal.

2. AMBITO DE APLICACIÓN Y SUJETOS A QUIENES VA DIRIGIDO

El presente decreto aplicará a empleadores y trabajadores del sector privado.

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, y desarrolla los contenidos de las Leyes 2069 de 2020 y 2121 de 2021.

3.2 Vigencia de la ley o norma reglamentada o desarrollada.

La Ley 2088 de 2021 "Por la cual se regula el Trabajo en Casa y se dictan otras disposiciones" se encuentra vigente.

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

Se adiciona la Sección 7 al Capítulo 6 del Título 1, Parte 2, libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, se reglamenta la Ley 2088 de 2021 y se dictan otras disposiciones.

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 existe un proceso de inexecutable que cursa en la Corte Constitucional que podría en curso o decisión judicial que afecte la regulación del trabajo remoto.



3.5 Circunstancias jurídicas adicionales

Esta propuesta tiene como objeto establecer las condiciones laborales aplicables a las relaciones laborales entre empleadores del sector privado y trabajadores que desarrollen su actividad mediante el trabajo en casa, las definición de circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, así como las obligaciones de trabajadores, empleadores y las Entidades Administradoras de Riesgos Laborales.

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 <i>(Firmada por el servidor público competente –entidad originadora)</i>	<i>(Marque con una x)</i>
Concepto(s) de Ministerio de Comercio, Industria y Turismo <i>(Cuando se trate de un proyecto de reglamento técnico o de procedimientos de evaluación de conformidad)</i>	<i>(Marque con una x)</i>
Informe de observaciones y respuestas <i>(Análisis del informe con la evaluación de las observaciones de los ciudadanos y grupos de interés sobre el proyecto normativo)</i>	<i>(Marque con una x)</i>



Concepto de Abogacía de la Competencia de la Superintendencia de Industria y Comercio <i>(Cuando los proyectos normativos tengan incidencia en la libre competencia de los mercados)</i>	<i>(Marque con una x)</i>
Concepto de aprobación nuevos trámites del Departamento Administrativo de la Función Pública <i>(Cuando el proyecto normativo adopte o modifique un trámite)</i>	<i>(Marque con una x)</i>
Otro <i>(Cualquier otro aspecto que la entidad originadora de la norma considere relevante o de importancia)</i>	<i>(Marque con una x)</i>

Aprobó:

AMANDA PARDO OLARTE

Jefe de la Oficina Asesora Jurídica
Ministerio del Trabajo

ISIS ANDREA MUÑOZ ESPINOSA

Viceministra de Relaciones Laborales e Inspección
Ministerio del Trabajo