



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 6 al Capítulo 6 del Título 1, Parte 2, libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, se reglamenta el artículo 17 de la Ley 2069 de 2020 y la Ley 2121 de 2021 y se dictan otras disposiciones”</i>

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

El pasado 31 de diciembre de 2020 se expidió la Ley 2069 de 2020 “Por medio de la cual se impulsa el emprendimiento en Colombia”, la cual establece un marco regulatorio para propiciar el emprendimiento y el crecimiento, consolidación y sostenibilidad de las empresas, con el fin de aumentar el bienestar social y generar equidad. En la citada norma, se indica que la Ley de Emprendimiento tiene por objeto promover al país como un centro de trabajo remoto en el marco de la cuarta revolución, con el fin de garantizar la generación de empleo en el país y crecimiento de las empresas.

El artículo 17 de la Ley 2069 de 2020 dispuso *“Teniendo en cuenta las nuevas circunstancias mundiales, habilítase el trabajo remoto más allá del teletrabajo, con el fin de garantizar la generación de empleo en el país, y la consolidación y crecimiento de las empresas”*, por lo que el párrafo señaló que el Gobierno nacional reglamentaría la materia.

De otro lado, la Ley 2121 del 3 de agosto de 2021 “Por medio de la cual se crea el régimen de trabajo remoto y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones” tiene como fin *“crear una nueva forma de ejecución del contrato de trabajo, denominada trabajo remoto, la cual será pactada de manera voluntaria por las partes y podrá ser desarrollada a través de las tecnologías existentes y nuevas, u otros medios y mecanismos que permitan ejercer la labor contratada de manera remota.*

Esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo se efectuará de manera remota en su totalidad e implica una vinculación laboral con el reconocimiento de los derechos y garantías derivadas de un contrato de trabajo.”

Que el trabajo a distancia, en cualquiera de sus modalidades, incluyendo el trabajo remoto, 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.

Que por tanto, para garantizar el respeto por los derechos y garantías establecidos en las normas laborales a los trabajadores remotos, se hace necesario expedir la presente norma para regular las condiciones laborales especiales que regirán las relaciones laborales en la modalidad de trabajo remoto.

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.

El artículo 17 de la Ley 2069 de 2020 “Por medio de la cual se impulsa el emprendimiento en Colombia y la Ley 2121 de 2021 “Por medio de la cual se crea el régimen de trabajo remoto y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones” se encuentra vigentes.

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

Con la propuesta reglamentaria se adiciona la sección 6 al capítulo 6 del título 1, Parte 2, libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto 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 hay proceso judicial 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 remotos, las funciones y obligaciones de las Entidades Administradoras de Riesgos Laborales y los diferentes actores que participan en la implementación y ejecución del trabajo remoto en el país.

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

JUAN CARLOS HERNÁNDEZ ROJAS

Director de Pensiones y Otras Prestaciones
Ministerio del Trabajo

MARÍA VIRGINIA JORDÁN QUINTERO

Director Técnico o Administrativo
Dirección General de Regulación Económica de La Seguridad Social
Ministerio de Hacienda y Crédito Público

ANDRÉS ELIAS JARAMILLO RIVERA

Coordinador Grupo de Talento Humano
Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible