**EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA**

**DECRETA:**

**ARTÍCULO 1. OBJETO.** El objeto de la presente ley es regular el pago por horas laborales y la cotización por horas al Sistema de Seguridad Social Integral, para los teletrabajadores que realicen su labor en periodos inferiores a un día o por horas.

**ARTÍCULO 2. PAGO POR HORAS DE TRABAJO.** El salario en dinero, percibido por los teletrabajadores dependientes del sector privado, que desempeñen sus labores en períodos inferiores a un día o por horas, podrá pagarse en proporción al tiempo laborado, según las condiciones establecidas en el contrato de trabajo.

**PARÁGRAFO 1.** El salario en dinero por hora trabajada no podrá ser inferior al valor correspondiente al monto resultante de dividir el Salario Mínimo Mensual Legal Vigente entre treinta (30) y ese producto a su vez dividido en ocho (8).

**PARÁGRAFO 2.** Lo previsto en el presente artículo no se aplicará, ni interpretará en sentido que desmejore las condiciones del teletrabajador pactadas en el contrato de trabajo vigente a la fecha, ni en general, las contenidas en la Ley 1221 de 2008.

**ARTÍCULO 3. COTIZACIÓN A SEGURIDAD SOCIAL POR PERÍODOS INFERIORES A UN DÍA O POR HORAS.** La cotización a Seguridad Social Integral de teletrabajadores, que realicen actividades por periodos inferiores a un día de trabajo o por horas, se realizará sobre la totalidad de los ingresos percibidos en el mes en razón a su la actividad laboral.

La totalidad de los aportes a la Seguridad Social Integral de los teletrabajadores por periodos inferiores a un día o por horas, serán asumidos en su totalidad por el empleador, siempre que el ingreso del teletrabajador no supere el Salario Mínimo Mensual Legal Vigente; en caso contrario los aportes se realizarán en las proporciones exigidas al empleador y al trabajador por las disposiciones generales de la seguridad social.

**PARÁGRAFO.** Cuando el teletrabajador del que trata la presente ley perciba un ingreso mensual inferior a un Salario Mínimo Mensual Legal Vigente, el empleador realizará la cotización, así:

1. Para el Sistema de Seguridad Social en Riesgos Laborales y Subsidio Familiar, el ingreso base de cotización será el Salario Mínimo Mensual Legal Vigente.
2. Para el Sistema de Seguridad Social en Salud, un monto equivalente al 12% del ingreso del teletrabajador, el cual se aportará al Fondo de Solidaridad y Garantía (Fosyga), para la financiación del régimen subsidiado, en el que se mantendrá el teletrabajador con ingresos mensuales inferiores al Salario Mínimo Mensual Legal Vigente.
3. Para el Sistema de Seguridad Social en Pensiones si el teletrabajador labora más de una semana o un lapso superior en el mes, efectuará un aporte correspondiente a una cotización comprendida entre una y cuatro cotizaciones semanales, de conformidad con la reglamentación vigente sobre la materia, contenida en el Decreto 2616 de 2013 o aquel que lo sustituya, al amparo de las facultades reglamentarias de la presente ley.

Si el teletrabajador, no se encuentra cotizando al sistema de pensiones, y labora menos de una semana en el mes, el empleador efectuará el aporte al Servicio Social Complementario de Beneficios Económicos Periódicos, en un monto equivalente al 16% del ingreso del teletrabajador, el cual se registrará y contabilizará en la cuenta individual del teletrabajador dentro del fondo común de BEPS administrado por Colpensiones.

**ARTÍCULO 4. REGLAMENTACIÓN.** El Gobierno Nacional reglamentará la presente ley dentro de los seis (6) meses siguientes a su expedición, sin perjuicio de la aplicación inmediata de las disposiciones aquí contenidas.

**ARTÍCULO 5. VIGENCIA.** La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación.

De los Honorables Congresistas,

|  |  |
| --- | --- |
| **CARLOS EDUARDO GUEVARA VILLABÓN** | **AYDEÉ LIZARAZO CUBILLOS** |
| Senador de la República | Senadora de la República |
|  |  |
| **ANA PAOLA AGUDELO GARCÍA** | **IRMA LUZ HERRERA RODRÍGUEZ** |
| Senadora de la República | Representante a la Cámara por Bogotá |

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

Esta propuesta legislativa presenta ante el Honorable Congreso de la República un desarrollo normativo de premisas constitucionales[[1]](#footnote-1) y compromisos internacionales en materia de trabajo decente y crecimiento económico, innovación e infraestructura[[2]](#footnote-2), protección del derecho al trabajo, derecho a la salud y acceso a la seguridad social[[3]](#footnote-3); enfocándose en las personas naturales y jurídicas, que de forma voluntaria se han integrado o se integrarán al Teletrabajo como una modalidad para desarrollar sus actividades.

Conviene subrayar que, el proyecto de ley es una respuesta a los retos de modernización del trabajo, que insta a innovar y desarrollar ventajas competitivas con el uso de las tecnologías de la información; una alternativa para la formalización de los teletrabajadores dependientes del sector privado; así como una ampliación del uso de las tecnologías para garantizar el trabajo decente y el acceso equitativo de los teletrabajadores al sistema de seguridad social y salud en las regiones. Se trata de un proyecto que visualiza a las actuales generaciones con las competencias para desarrollar teletrabajo, vinculándose a organizaciones nacionales e internacionales, y con la construcción de las condiciones para gozar de una vejez digna, y de un trabajo con protección social.

La iniciativa en resumen plantea dos aspectos: 1. El pago por horas de trabajo para teletrabajadores, que desempeñen sus labores de forma dependiente en periodos inferiores a un día o por horas; y 2. La cotización a seguridad social por horas para teletrabajadores, que sean dependientes y cumplan con sus labores en períodos inferiores a un día o por horas.

Con relación al pago por horas, cabe aclarar que, la iniciativa legislativa no busca variar el parámetro del Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV) para los teletrabajadores, pues de forma expresa incorpora dos parámetros: la previsión de que el salario en dinero por hora trabajada no podrá ser menor al valor correspondiente a la división del SMMLV entre treinta (30) y ese producto a su vez dividido en ocho (8); y el criterio según el cual el pago por horas no se podrá aplicar, ni interpretar desmejorando las condiciones del teletrabajador contenidas en las Ley 1221 de 2008.

Respecto a la cotización a seguridad social por horas, se establece que se realizará sobre el total de los ingresos percibidos al mes. Sumado a ello, se plantea que el empleador pague la totalidad de los aportes de los teletrabajadores cuyo ingreso mensual sea inferior a un Salario Mínimo Mensual Legal Vigente, especificando la manera de cotizar a cada uno de los sistemas de seguridad social.

Así, se determina que el ingreso base de cotización a los Sistemas de Riesgos Laborales y Subsidio Familiar será el Salario Mínimo Mensual Legal Vigente; que para el Sistema de Salud se aportará al Fondo de Solidaridad y Garantía, un monto equivalente al 12% del ingreso del teletrabajador; y que para el Sistema de Pensiones de los teletrabajadores que laboren una semana o un lapso superior en el mes, el empleador hará un aporte correspondiente a una cotización comprendida entre una y cuatro cotizaciones semanales, conforme a la reglamentación vigente.

Adicionalmente, y previendo que existan teletrabajadores que laboren menos de una semana al mes, que no se encuentren cotizando en el sistema de pensiones, se establece que el empleador realizará el aporte al Servicio Social Complementario de Beneficios Económicos Periódicos, en un monto equivalente al 16% del ingreso del teletrabajador.

**1. ANTECEDENTES CONSTITUCIONALES Y LEGALES**

La Constitución Política de Colombia consolida una visión que armoniza el rol del trabajo y el desarrollo económico como condiciones para asegurar la dignidad humana, la autonomía y la realización personal.[[4]](#footnote-4) De esta manera, incorpora al trabajo como fin a desarrollarse dentro de un marco jurídico que garantice, entre otros aspectos, un orden económico social y justo. En este marco, la iniciativa encuentra sustento pleno en varias disposiciones constitucionales y legales.

El artículo 25 de la Constitución Política señala que el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Añade, que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

El artículo 48 de la Carta Política consagra el derecho irrenunciable a la seguridad social y señala que el Estado, con la participación de los particulares, ampliará progresivamente la cobertura de la seguridad social, que comprenderá la prestación de los servicios en la forma que determine la ley.

Asimismo, el artículo 53 establece como principios mínimos fundamentales en materia de trabajo:

*“Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; […]* ***garantía a la seguridad social****, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.”* (Énfasis fuera del texto)

A nivel legal, el Código Sustantivo del Trabajo dispone en el artículo 158, que la jornada ordinaria de trabajo es la que convengan a las partes, o a falta de convenio, la máxima legal, es decir ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, según lo prescrito en el artículo 161 de la misma norma.

Asimismo, es necesario observar que el segundo inciso del artículo 1 de la Ley 100 de 1993 incluye dentro de los componentes que comprende el Sistema General de Seguridad Social las obligaciones del Estado y la sociedad destinadas a garantizar la cobertura de las prestaciones de carácter económico y de salud.

Adicionalmente, la mencionada ley en sus artículos 18 y 204 plantea que los ingresos base de cotización a los sistemas de pensiones y salud respectivamente, no pueden ser inferiores a un Salario Mínimo Legal Mensual Vigente.

De otra parte, el artículo 13 del Decreto Ley 1295 de 1994 indica que los trabajadores independientes y los informales, diferentes a los afiliados en forma obligatoria, podrán cotizar al Sistema de Riesgos Laborales siempre y cuando coticen también al régimen contributivo en salud.

Sumado a lo anterior, es importante tener en cuenta que el Decreto 2616 de 2013 regula la cotización a seguridad social para trabajadores dependientes que laboran por períodos inferiores a un mes.

**2. CONVENIENCIA DE LA INICIATIVA**

**2.1. Ventajas y beneficios del teletrabajo**

El teletrabajo se consolida como consecuencia de transformaciones tecnológicas que hicieron que nuevas realidades se incorporarán en nuevas formas del derecho laboral. Su importancia ha sido valorada desde distintas perspectivas desde su surgimiento. Según la doctrina[[5]](#footnote-5), en Estados Unidos para los años setenta el término “telecommuting”, hacía alusión al cambio de la forma de desplazamiento al trabajo en razón al uso de las tecnologías; ya no se trataba de que el trabajador se dirigiera al trabajo sino el trabajo iba al trabajador, lo cual flexibiliza la forma en que se desempeñan las labores. En los ochenta, el teletrabajo se valoró como mecanismo de inclusión para personas con discapacidad y madres cabeza de familia; a partir de los noventa, se concibió desde su potencial para la descentralización empresarial, el desarrollo transfronterizo de las empresas y una forma para enfrentar las crisis en el sector privado [[6]](#footnote-6).

Del mismo modo, el teletrabajo ha ampliado la visión de algunas realidades, como el encuentro de diversas generaciones en el trabajo y la importancia de integrar a las más jóvenes haciendo uso del ambiente digital en el que se desenvuelven[[7]](#footnote-7), a través de la ampliación de la regulación en materia de teletrabajo. El Teletrabajo se constituye en una oportunidad para reforzar la forma de vinculación laboral y las garantías en seguridad social, para las generaciones denominadas “Millennials” y “Centenials”, así como para asumir los retos de transformación digital fijados para los empresarios.[[8]](#footnote-8)

De otra parte, respecto a las ventajas de la introducción del teletrabajo, se puede señalar que en Colombia, sectores como el financiero[[9]](#footnote-9) y el de las comunicaciones, han comprobado que trae beneficios en productividad, eficiencia, flexibilidad, inclusión y conciencia ambiental, lo que se ha reflejado en reducción de costos, capacidad de enfrentar nuevos retos, aprovechar las nuevas tecnologías, acercar el trabajo al campo y a las regiones, mejorar la productividad, potenciar las horas de trabajo y talento bien aprovechado, generando así un salario proporcional.[[10]](#footnote-10)

Adicionalmente, se ha constatado que el uso de las tecnologías de la información y la comunicación para desempeñar el trabajo mediante la modalidad de teletrabajo tiene entre sus bondades: reducir el ausentismo (63%), disminuir las cifras de retiro voluntario de los empleados (25%), aminorar costos en la planta física (18%), incrementar la productividad (23%)[[11]](#footnote-11), mejorar las condiciones de calidad de vida de los ciudadanos asociada con la posibilidad de evitar no solo largos lapsos[[12]](#footnote-12) y costos al momento de desplazarse, sino también riesgos de siniestralidad vial.[[13]](#footnote-13).

Visto así, el teletrabajo tiene el potencial de transformar las relaciones laborales tradicionales a través del uso de nuevas tecnologías, la flexibilidad en los horarios, las competencias y formas de aprendizaje de las personas que lo implementan y lo desempeñan, la capacidad de autorregulación de los trabajadores, la interacción y conectividad de empleadores y trabajadores del nivel nacional e internacional, entre otros aspectos.

**2.2. Potencialidades del teletrabajo en Colombia**

En Colombia, según el Cuarto Estudio de Penetración del Teletrabajo en Empresas Colombianas[[14]](#footnote-14), la cifra de teletrabajadores ronda los 122.000, cifra que pone de presente el potencial de esta modalidad o sistema de organización para la activación productiva de los colombianos.

Lo anterior, tiene un sustento sólido si se considera que el teletrabajo en Colombia ha tenido un crecimiento exponencial entre los años 2012 a 2018, pues para el inicio de este periodo se registraba una cifra de 31.553 teletrabajadores, y hoy se ha cuadruplicado; en el mismo lapso, el número de empresas que integraron esta modalidad de trabajo pasó de 4.292 a 12.912, triplicándose en menos de 6 años,[[15]](#footnote-15) teniendo la ventaja de implementarse en empresas de distintos tamaños.

El crecimiento del número de teletrabajadores a partir del año 2012 a 2018 se puede evidenciar por ciudades: Bogotá pasó de 23.485 a 63.995; Medellín pasó de 2.850 a 29.751; Cali pasó de 3.012 a 13.379; Barranquilla pasó de 2.206 a 4.827 teletrabajadores[[16]](#footnote-16).

Con relación a los sectores que implementaron esta modalidad, el estudio mencionado señaló que los sectores de Servicios y Comercio representan el mayor porcentaje de participación bajo la modalidad de teletrabajo en Colombia con 86.116 y 26.444 trabajadores respectivamente.[[17]](#footnote-17)

**2.3. Impacto en la seguridad social**

Para ampliar la explicación sobre el impacto de esta iniciativa se ahonda a continuación en tres aspectos: trabajo atípico, empleo parcial y seguridad social.

**2.3.1. Trabajo atípico: Empleo parcial**

El Director General de la OIT, en la Memoria que presentó en el marco de la 102ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), celebrada en el año 2013, señaló que

*“(...) el estereotipo clásico de un empleo permanente a tiempo completo, por horarios de trabajo fijos y un plan de jubilación basado en prestaciones definidas al que se tiene derecho al completar una carrera profesional segura y en gran medida predecible con un mismo empleador, por más deseable que pueda parecer, es ahora una realidad cada vez menos frecuente”* Asimismo, indicó que “ (*e)n la actualidad, aproximadamente la mitad de la fuerza de trabajo mundial tiene un empleo asalariado pero muchos trabajadores no trabajan a tiempo completo para un mismo empleador.” [[18]](#footnote-18)*

A pesar de que no hay un concepto preciso sobre trabajo atípico, por lo general, se considera como tal, *“el trabajo que queda fuera de la relación de trabajo típica, entendida ésta como el trabajo que es a tiempo completo, indefinido y se inscribe en una relación de trabajo subordinada*”. La Organización Internacional del Trabajo ha tomado en consideración, dentro de las formas atípicas de empleo el trabajo a tiempo parcial.[[19]](#footnote-19)

El empleo temporal, que implica la contratación de trabajadores por un periodo específico, *“comprende los contratos de duración determinada o basados en proyectos o tareas, así como el trabajo ocasional o estacional. Por su parte, en el trabajo a tiempo parcial, las horas normales de trabajo son menores que las de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable*”[[20]](#footnote-20).

Según cifras recientes de la OCDE[[21]](#footnote-21), en Colombia la tasa de empleo a tiempo parcial en el país se encuentra en 15.9%, no obstante, los empleos de tiempo parcial en el país *“por lo general se encuentran por fuera del sistema contributivo de seguridad social.”*

Por lo anterior, el proyecto de ley prevé una cotización diferencial al Sistema Integral de Seguridad Social por horas para teletrabajadores, pues a menos de que se cuente con mecanismos que aseguren una cobertura de la seguridad social para los trabajadores empleados en modalidades de empleo atípicas a través de: *“la ampliación de los sistemas de seguridad social contributivos y no contributivos, es más probable que esos trabajadores carezcan de cobertura o que ésta sea insuficiente y, por tanto, que se vean expuestos a los riesgos sociales que otros trabajadores, incluidos los relacionados con la seguridad de los ingresos y un acceso efectivo a la atención de salud”*[[22]](#footnote-22).

La relevancia del trabajo a medio tiempo, por distintas condiciones y estados tanto de las organizaciones como de los trabajadores, ha ido creciendo de forma progresiva se ha sugerido que el trabajo-parcial resulta ser un medio importante para integrar en la fuerza de trabajo a la mujer, quien, de otra manera, debido a sus responsabilidades familiares (en su gran mayoría, respecto de la crianza de los hijos), no podría conseguir un empleo remunerado.[[23]](#footnote-23)

**2.3.2. Empleo parcial y seguridad social**

Es importante recordar que, toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social[[24]](#footnote-24),  al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo[[25]](#footnote-25). Sin embargo, los trabajadores contratados en modalidades de empleo atípicas a menudo tienen una insuficiente cobertura de la seguridad social basada en el empleo, bien porque están excluidos de recibir esa cobertura en la legislación, o por la brevedad del tiempo en cual desempeñan sus actividades, los periodos de cotización cortos o su baja remuneración puede limitar el acceso a esas prestaciones[[26]](#footnote-26).

Revisando casos particulares, se observa el ejemplo en los Estados Unidos, donde en 2005, alrededor de un 13% de los trabajadores contingentes contaba con un seguro de salud contratado por el empleador, en comparación con el 72% de los trabajadores permanentes a tiempo completo; y un 38 %de los trabajadores contingentes tenía acceso a pensiones a cargo del empleador en comparación con el 76 % de los trabajadores permanentes a tiempo completo.[[27]](#footnote-27)

Para el caso colombiano, entre los trabajadores de tiempo parcial, se encontró que el 91% reportaron no estar contribuyendo al sistema de pensiones en el primer semestre del año 2017. Asimismo, se pudo constatar que el 50% de ellos se encuentran cubiertos por el régimen subsidiado de salud, además de ello, sólo el 6% de los trabajadores de tiempo parcial reportaron tener un contrato de trabajo escrito .[[28]](#footnote-28)

**2.3.3. Teletrabajo y seguridad social.**

Es pertinente traer a colación las palabras de François Eyraud, director del Programa sobre Condiciones de Trabajo y Empleo de la OIT, en las que expresa que:

*“encontrar el equilibrio entre los requisitos empresariales y las necesidades de los trabajadores exigirá la formulación de políticas de tiempo de trabajo en las que se tengan en cuenta cinco elementos: i) la promoción de la salud y la seguridad, ii) el apoyo a los trabajadores en el cumplimiento de sus responsabilidades familiares, iii) el fomento de la igualdad de género, iv) el impulso de la productividad y la facilitación de la elección y v) la influencia del trabajador en su jornada laboral.”* En cuanto al teletrabajo, es importante recordar que, según la OIT[[29]](#footnote-29), existen distintas modalidades. De ellos son ejemplo:

* + Teletrabajo desde el domicilio
  + Teletrabajo en telecentros (instalaciones dotadas de tecnologías que pueden ser utilizadas por varios teletrabajadores).
  + Teletrabajo desde oficinas satélite (centros interconectados con la sede principal de la empresa).
  + Teletrabajo móvil o itinerante (el desarrollado por trabajadores que han de desplazarse frecuentemente para prestar sus servicios y llevan consigo la oficina virtual móvil).
  + Teletrabajo a tiempo completo.
  + Teletrabajo durante algunos días a la semana.
  + Teletrabajo de una parte de la jornada laboral.

La OIT insta a los Estados a proteger a este tipo de trabajadores, visibilizándolos aún más, pues considera que:

*(...)[A]unque exista un contrato de trabajo, muchos trabajadores a domicilio no cumplen los criterios para estar cubiertos por el seguro de enfermedad, discapacidad o desempleo (a saber, trabajar al menos dos días a la semana, tener un contrato de al menos 30 días e ingresos que representen al menos el 40 por ciento del salario mínimo), mientras que muchos convenios colectivos excluyen específicamente a los trabajadores a domicilio de su ámbito de aplicación. La FNV[[30]](#footnote-30) considera que el número de teletrabajadores y trabajadores a domicilio está aumentando, y que debido a estos cambios que se han producido en el mercado de trabajo se necesita una política específica sobre teletrabajo y trabajo a domicilio, especialmente para proteger a los trabajadores a domicilio poco calificados.[[31]](#footnote-31)*

En conclusión, el debate sobre el tiempo y el teletrabajo sigue siendo hoy en día una cuestión de indudable interés, pues las tecnologías de la información y la comunicación aumentan las posibilidades de trabajar a distancia y facilitan la conciliación de las responsabilidades familiares, personales y laborales.

Debido a la naturaleza de las actividades realizadas por teletrabajadores, en periodos cortos, existe una mayor autonomía sobre el horario de trabajo que permite organizar la jornada laboral con más flexibilidad, un menor tiempo de desplazamiento al lugar de trabajo y una mayor productividad; sin embargo, hasta el momento no ha sido claro el tratamiento diferenciado que debe dárseles en relación a la cotización a seguridad social integral, para garantizar su debida protección en condiciones de trabajo digno.

Es, por tanto, responsabilidad del Estado colombiano garantizar, en igualdad de condiciones el acceso a la seguridad social integral a todos los teletrabajadores, permitiéndoles flexibilidad en la cotización por horas, pues de esta manera se amplían la cobertura de este Sistema, se reducirá la informalidad, y se dan cumplimiento a los lineamientos internacionales sobre trabajo decente.

**3. IMPACTO FISCAL DEL PROYECTO DE LEY**

El artículo 7° de la Ley 819 del 2003 señala que “(...) En todo momento, el impacto fiscal de cualquier proyecto de ley, ordenanza o acuerdo, que ordene gasto o que otorgue beneficios tributarios, deberá hacerse explícito y deberá ser compatible con el Marco Fiscal de Mediano Plazo (...)”.

Frente a esta disposición, cabe señalar que el Proyecto de Ley no ordena gastos, ni otorga beneficios tributarios.

Adicionalmente, la norma referida en relación a la Ley 819 de 2003, ha sido objeto de varios fallos de la Corte Constitucional, como la sentencia C- 307 de 2004[[32]](#footnote-32) (reiterada por la Sentencia C-502 de 2007), que señalan que el mencionado artículo 7 debe interpretarse en el sentido de que su fin es obtener que las leyes que se dicten tengan en cuenta las realidades macroeconómicas, pero sin crear barreras insalvables en el ejercicio de la función legislativa.

Por lo expuesto esta iniciativa cumple con lo exigido en el artículo 7 de la Ley 819 de 2003.

De los Honorables Congresistas,

|  |  |
| --- | --- |
| **CARLOS EDUARDO GUEVARA VILLABÓN** | **AYDEÉ LIZARAZO CUBILLOS** |
| Senador de la República | Senadora de la República |
|  |  |
| **ANA PAOLA AGUDELO GARCÍA** | **IRMA LUZ HERRERA RODRÍGUEZ** |
| Senadora de la República | Representante a la Cámara por Bogotá |

1. En especial las normas detalladas en los siguientes artículos de la Constitución Política de Colombia: Arts. 25, 48, y 53. [↑](#footnote-ref-1)
2. La iniciativa responde a la agenda global fijada en los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. [↑](#footnote-ref-2)
3. El proyecto atiende a los compromisos fijados en instrumentos internacionales como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas. [↑](#footnote-ref-3)
4. Corte Constitucional. (s.f). Conferencia GEMM: La jurisprudencia de la Corte Constitucional frente a la creación del trabajo formal. Disponible en: http://www.corteconstitucional.gov.co/viencuentro/conferencia%20gemm.php [↑](#footnote-ref-4)
5. En la Sentencia C-337 del 04 de mayo de 2011, la Honorable Corte Constitucional hace análisis sobre el significado histórico del teletrabajo y la importancia de su reconocimiento en el Estado Social de Derecho. [↑](#footnote-ref-5)
6. Ibíd. En la sentencia C-337 de 2011, la Corte Constitucional cita a Rich, Motoko (04.10.2011), y amplía su cita, señalado que, según el autor, se dio un incremento en el 30% del teletrabajo en las grandes compañías norteamericanas que fueron gravemente afectadas por ataques del 11 de septiembre de 2002, entre ellas American Express Co. [↑](#footnote-ref-6)
7. Rodríguez Sarmiento, Sergio. (27.07.2018). A retener el talento en la era digital. En: El Colombiano, "La empresa más allá de las generaciones". Disponible en: https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/co/Documents/medios/colombiano30julio.pdf [↑](#footnote-ref-7)
8. Portal Teletrabajo Colombia. (08.10.2018). La generación Millenials prefiere el teletrabajo. Disponible en: www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-15487.html [↑](#footnote-ref-8)
9. En el año 2012, la compañía Bancolombia inició el programa piloto de teletrabajo con 30 empleados. Véase: Caracol Radio Medellín. (21.09.2017). Bancolombia tiene más de 1500 teletrabajdores en Colombia. Disponible en: caracol.com.co/emisora/2017/09/21/medellin/1505993106\_779436.html [↑](#footnote-ref-9)
10. La República. (15.11.2018). El teletrabajo no es sólo calidad de vida, sino ahorro para las empresas de medios. Disponible en https://www.larepublica.co/empresas/el-teletrabajo-no-es-solo-calidad-de-vida-sino-ahorro-para-las-empresas-de-medios-2793877?utm\_medium=Social&utm\_source=Twitter#Echobox=1542493837 [↑](#footnote-ref-10)
11. Íbid.1. [↑](#footnote-ref-11)
12. Según información de las Encuestas de Movilidad realizadas por la Secretaría Distrital de Movilidad, en el período comprendido entre 2011 y 2015, en Bogotá el número de viajes según medio de transporte aumentó en 53.26% en Transmilenio, pasando a 795.811 viajes promedio al día; en tanto que el medio de transporte Intermunicipal lo hizo en 70% para el mismo período. [↑](#footnote-ref-12)
13. Bogotá Cómo vamos. “Informe Calidad de Vida 2017”. En Bogotá el promedio diario o diario de viaje de un ciudadano ha aumentado, supera en promedio dos horas diarias (ida y vuelta). Los trayectos más frecuentes reportados se concentran en las horas de la mañana (entre las 05:00 y las 09:00 Horas), 69.3%. [↑](#footnote-ref-13)
14. Centro Nacional de Consultoría, Corporación Colombia Digital & MinTIC. (2018). Cuarto Estudio de Penetración de Teletrabajo 2018. Disponible en: http://teletrabajo.gov.co/622/articles-75985\_archivo\_pdf\_estudio\_teletrabajo.pdf [↑](#footnote-ref-14)
15. Ibídem. [↑](#footnote-ref-15)
16. Ibídem. [↑](#footnote-ref-16)
17. Ibídem. [↑](#footnote-ref-17)
18. OIT, (2013). Ante el centenario de la OIT: Realidades, renovación y compromiso tripartito, Memoria del Director General, Informe 1 (A), Conferencia Internacional del Trabajo, 102.ª reunión, Ginebra, 2013. [↑](#footnote-ref-18)
19. OIT (6-19.02.2015). Las formas atípicas de empleo. Informe para la discusión en la Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo Disponible en: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/meetingdocument/wcms_338262.pdf> [↑](#footnote-ref-19)
20. OIT.(2016). Presentación resumida del informe, Empleo Atípico en el Mundo, Retos y Perspectivas, Ginebra. Disponible en: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_534518.pdf> [↑](#footnote-ref-20)
21. OECD. (2017) Part-time employment rate. Disponible en: <https://data.oecd.org/emp/part-time-employment-rate.htm> [↑](#footnote-ref-21)
22. OIT. (2015) Informe mundial sobre la protección social, 2014-2015: hacia la recuperación económica, el desarrollo inclusivo y la justicia social, Ginebra. [↑](#footnote-ref-22)
23. OIT. (2016). El empleo atípico en el mundo: Retos y perspectivas. Presentación resumida del informe, Empleo Atípico en el Mundo, Retos y Perspectivas.Ginebra.Disponible en: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_534518.pdf> [↑](#footnote-ref-23)
24. Corte Constitucional. Sentencia T-690 de 2014. MP. Martha Victoria Sáchica. “*El concepto de seguridad social hace referencia a la totalidad de las medidas que propenden por el bienestar de la población en lo relacionado con la protección y cobertura de las necesidades que han sido socialmente reconocidas”* [↑](#footnote-ref-24)
25. Artículos 22 y 23, Declaración Universal de Derechos Humanos [↑](#footnote-ref-25)
26. Papola, T. S. (2013).Role of labour regulation and reforms in India: Country case study on labour market segmentation, documento de trabajo núm. 147, EMPLOYMENT, Ginebra, OIT. [↑](#footnote-ref-26)
27. Oficina de Rendición de Cuentas del Gobierno de los Estados Unidos (GAO). (2006). Employment arrangements: Improved outreach could help ensure proper worker classification, Report to the Ranking Minority Member, Committee on Health, Education, Labor, and Pensions, U.S. Senate, GAO-06-656. [↑](#footnote-ref-27)
28. Beccera, Oscar. (2017) ¿Y los trabajadores a tiempo parcial? Universidad de los Andes. Disponible en: <https://uniandes.edu.co/es/noticias/economia-y-negocios/y-los-trabajadores-de-tiempo-parcial> [↑](#footnote-ref-28)
29. OIT Manual de buenas prácticas en teletrabajo. 1ra. ed. Buenos Aires : Oficina Internacional del Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Unión Industrial Argentina, 2011. [↑](#footnote-ref-29)
30. Confederación Sindical de los Países Bajos (FNV) [↑](#footnote-ref-30)
31. OIT (2010). Observaciones de la CEACR, adoptados en 2009, la Conferencia Internacional de Trabajo en su 99ª reunión. Disponible en: <http://www.ilo.org> [↑](#footnote-ref-31)
32. Textualmente la Sentencia C- 307 de 2004, señala: *“Las normas contenidas en el art. 7° de la Ley 819 de 2003 constituyen un importante instrumento de racionalización de la actividad legislativa, con el fin de que ella se realice con conocimiento de causa de los costos fiscales que genera cada una de las leyes aprobadas por el Congreso República. También permiten que las leyes dictadas estén en armonía con la situación económica del país y con la política económica trazada por las autoridades correspondientes. Ello contribuye ciertamente a generar orden en las finanzas públicas, lo cual repercute favorablemente en la estabilidad macroeconómica del país. De la misma manera, el cumplimiento de los requisitos establecidos en el mencionado art. 7° ha de tener una incidencia favorable en la aplicación efectiva de las leyes, ya que la aprobación de las mismas solamente se producirá después de conocerse su impacto fiscal previsible y las posibilidades de financiarlo. Ello indica que la aprobación de las leyes no estará acompañada de la permanente incertidumbre acerca de la posibilidad de cumplirlas o de desarrollar la política pública en ellas plasmada. (...) Es decir, el mencionado artículo debe interpretarse en el sentido de que su fin es obtener que las leyes que se dicten tengan en cuenta las realidades macroeconómicas, pero sin crear barreras insalvables en el ejercicio de la función legislativa ni crear un poder de veto legislativo en cabeza del Ministro de Hacienda. (...)”*  [↑](#footnote-ref-32)