

INFORME

SUBCOMISIÓN PARA EL PROYECTO DE LEY No. 192 DE 2019 CÁMARA

Como miembros de la Honorable Cámara de Representantes e integrantes de la Subcomisión para el estudio de las proposiciones presentadas para el Proyecto de Ley No. 192 de 2019 *“Por medio de la cual se crea el régimen del trabajo virtual y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones”*, creada por dirección del Presidente de la Cámara Germán Alcides Blanco Álvarez en la sesión ordinaria del día 19 de agosto de 2020 de la Plenaria de la Cámara de Representantes; nos permitimos rendir el siguiente informe:

Para discusión y debate de la ponencia para Segundo Debate del Proyecto de Ley 192 de 2019, fueron radicadas y analizadas por esta subcomisión 87 proposiciones, de las cuales fueron autores: (27) HR. Gabriel Vallejo, (7) HR. Edward Rodríguez, (4) HR. Rodrigo Rojas, (4) HR. Félix Chica, (4) HR. María José Pizarro (6) HR. Aquileo Medina, (5) HR. Jorge Méndez, (3) León Fredy Muñoz, (2) José Vicente Carreño, (1) HR. Modesto Aguilera, (3) Adriana Gómez, (1) Bancada de las FARC, (2) HR. Julián Peinado, (5) HR. Arley Murillo, (3) HR. Alfredo Deluque, (1) HR. Oscar Sánchez, (2) HR. Neyla Ruiz, (4) HR. Elizabeth Jaypang, (2) HR. Cesar Ortiz y (1) HR. David Racero.

Posteriormente, en reunión virtual del día 21 de agosto de 2020, esta Subcomisión realizó un estudio detallado de cada una de las proposiciones presentadas, para de esta forma poder decidir sobre su inclusión en el articulado. Así las cosas, presentamos las consideraciones debatidas en la subcomisión en donde se realizó el aval de 61 proposiciones, cabe resaltar que se incluyeron las 27 proposiciones del HR. Gabriel Vallejo, en donde cambia la terminología de la palabra virtual por “remota”;

ART	AUTOR	AVAL	JUSTIFICACIÓN	PROPOSICIÓN
TITULO	GABRIEL VALLEJO	SI	Cambio de término	“Por medio del cual se crea el régimen del trabajo virtual remoto y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones”
TITULO	EDWARD RODRÍGUEZ	SI	Cambio de término	“Por medio del cual se crea el régimen del trabajo virtual remoto y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones”

TITULO	GABRIEL VALLEJO	SI	Cambio de término	Título I – Aspectos Generales del Trabajo Remoto
1	RODRIGO ROJAS	NO	Acuerdo con el autor de la proposición	Artículo 1. Objeto. La presente ley tiene por objeto crear una nueva modalidad de contratación y vinculación laboral, denominada trabajo virtual, la cual será contratada y desarrollada a través de las tecnologías de la información y las comunicaciones existentes y nuevas. Esta modalidad implica una vinculación laboral directa y formal, con el reconocimiento de los derechos y garantías derivadas de un contrato de trabajo, sin que se busque precarizar el trabajo
1	GABRIEL VALLEJO	SI	Cambio de término	Artículo 1. Objeto. La presente ley tiene por objeto crear una nueva modalidad de contratación y vinculación laboral, denominada trabajo remoto virtual , la cual será contratada y desarrollada a través de las tecnologías existentes y nuevas. Esta modalidad implica una vinculación laboral directa y formal, con el reconocimiento de los derechos y garantías derivadas de un contrato de trabajo, sin que se busque precarizar el trabajo
1	EDWARD RODRÍGUEZ	SI	Cambio de término	Artículo 1. Objeto. La presente ley tiene por objeto crear una nueva modalidad de contratación y vinculación laboral, denominada trabajo remoto virtual , la cual será contratada y desarrollada a través de las tecnologías existentes y nuevas. Esta modalidad implica una

				vinculación laboral directa y formal, con el reconocimiento de los derechos y garantías derivadas de un contrato de trabajo, sin que se busque precarizar el trabajo
1	FELIX CHICA	NO	Acuerdo con el autor de la proposición	Artículo 1. La presente ley tiene por objeto crear una nueva modalidad de contratación y vinculación laboral, denominada trabajo virtual, la cual será contratada y desarrollada a través de las tecnologías existentes y nuevas. Esta modalidad pretende fomentar la integración laboral, en especial de personas en situación de discapacidad e implica una vinculación laboral directa y formal, con el reconocimiento de los derechos y garantías derivadas de un contrato de trabajo, sin que se busque precarizar el trabajo.
2	GABRIEL VALLEJO	SI	Cambio de término	Artículo 2. Ámbito de Aplicación. Las normas contenidas en esta Ley serán aplicables a las entidades públicas y privadas nacionales del orden nacional; y a su vez a las empresas extranjeras que contraten trabajadores que se encuentren dentro del territorio nacional colombiano. bajo esta modalidad. Parágrafo: La vinculación a través del trabajo virtual remoto es voluntaria, tanto para el empleador como para el trabajador
2	EDWARD RODRÍGUEZ	SI	Cambio de término	Artículo 2. Ámbito de Aplicación. Las normas contenidas en esta Ley serán

				<p>aplicables a las entidades públicas y privadas nacionales del orden nacional; y a su vez a las empresas extranjeras que contraten trabajadores que se encuentren dentro del territorio nacional colombiano. bajo esta modalidad.</p> <p>Parágrafo: La vinculación a través del trabajo virtual remoto es voluntaria, tanto para el empleador como para el trabajador</p>
2	MARIA JOSÉ PIZARRO	SI	Mejora redacción	<p>Artículo 2°. Ámbito de aplicación. Las normas contenidas en esta ley serán aplicables a las entidades públicas y privadas nacionales del orden nacional; y a su vez a las empresas extranjeras que contraten trabajadores que se encuentren dentro del territorio nacional colombiano, bajo esta modalidad.</p>
2	FELIX CHICA	NO	Se unifica con la proposición del HR Aquileo Medina	<p>Artículo 2. Ámbito de Aplicación. Las normas contenidas en esta Ley serán aplicables a las entidades públicas y privadas en todo el territorio nacional; y a su vez a las empresas extranjeras que contraten trabajadores que se encuentren dentro del territorio nacional colombiano. bajo esta modalidad.</p>
2	RODRIGO ROJAS	NO	Acuerdo con el autor de la proposición	<p>Artículo 2. Ámbito de Aplicación. Las normas contenidas en esta Ley serán aplicables a las entidades públicas y privadas nacionales del orden nacional; y a su vez a las empresas extranjeras</p>

				<p>que contraten trabajadores que se encuentren domiciliados dentro del territorio nacional colombiano bajo esta modalidad.</p> <p>Parágrafo: La vinculación a través del trabajo virtual es voluntaria, tanto para el empleador como para el trabajador.</p>
2	AQUILEO MEDINA	SI	<p>Parcialmente. El contrato de trabajo no aplica para personas jurídicas (art 22 CST)</p>	<p>Artículo 2. Ámbito de Aplicación. Las normas contenidas en esta Ley serán aplicables a toda persona natural y jurídica que se encuentren en el territorio nacional; así como a las entidades públicas y privadas nacionales del orden nacional; y a su vez a las empresas extranjeras que contraten trabajadores que se encuentren dentro del territorio nacional colombiano. bajo esta modalidad.</p> <p>Parágrafo: La vinculación a través del trabajo virtual es voluntaria, tanto para el empleador como para el trabajador.</p>
3	JORGE MENDEZ	NO	<p>No varían los elementos constitutivos del contrato, solo que esta modalidad tiene otra forma de ejecutarse, por consiguiente no cabe en las mismas interpretaciones en cuanto a la forma de perfeccionarse el contrato.</p>	<p>a) Contrato de trabajo virtual: Es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal virtualmente a través de las tecnologías disponibles a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración, el cual puede constar en archivos digitales. En este tipo de contrato de</p>

				<p>trabajo, las partes podrán manifestar su consentimiento y/o aceptación mediante el uso de la firma electrónica, a través de mensajes de datos, bajo los principios de autenticidad, integridad, disponibilidad, fiabilidad, inalterabilidad y rastreabilidad.</p> <p>En cualquier momento, un contrato laboral convencional previamente suscrito podrá asumir naturaleza de contrato de trabajo virtual por mutuo acuerdo, cuando las funciones del trabajo cumplan con el anterior literal, sin perjuicio de lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo y garantizando las condiciones anteriormente pactadas que dieron lugar al contrato de trabajo. <u>En ningún momento esa modalidad de contrato se podrá interpretar de forma diferente al contrato laboral definido en el Código Sustantivo de Trabajo</u></p>
3	GABRIEL VALLEJO	SI	<p>Parcialmente. No se elimina el apartado final del literal (b)</p>	<p>Artículo 3. Definiciones. Para efectos de la presente ley, se entenderán las siguientes definiciones:</p> <p>a. Trabajo remoto virtual: Es una modalidad de trabajo en la cual toda la relación laboral, desde su inicio hasta su terminación, se debe realizar de manera remoto virtual mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones donde el empleador y trabajador, no interactúan físicamente a lo largo de la</p>

				<p>vinculación contractual. Lo anterior, incluye también la posibilidad de realizar un proceso de selección no presencial, con el uso y aplicación de las diferentes tecnologías disponibles. Sin perjuicio de lo anterior, a discreción del empleador y de manera excepcional, el trabajador remoto virtual podrá ser citado en las instalaciones del empleador.</p> <p>b. Contrato de trabajo remoto virtual: Es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal virtualmente desarrollar una actividad remota a través de las tecnologías disponibles a en favor de otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración, el lo cual puede constar en archivos digitales. En este tipo de contrato de trabajo, las partes podrán manifestar su consentimiento y/o aceptación mediante el uso de la firma electrónica, o a través de mensajes de datos., bajo los principios de autenticidad, integridad, disponibilidad, fiabilidad, inalterabilidad y rastreabilidad.</p> <p>En cualquier momento, un contrato laboral convencional previamente suscrito podrá asumir naturaleza de contrato de trabajo remoto virtual por mutuo acuerdo, cuando las funciones del trabajo cumplan con el anterior literal, sin</p>
--	--	--	--	--

				<p>perjuicio de lo establecido en el código sustantivo del trabajo y garantizando las condiciones anteriormente pactadas que dieron lugar al contrato de trabajo.</p> <p>c. Trabajador remoto virtual: Aquel trabajador, persona natural, que cubierto por los principios mínimos del trabajo y vinculado formalmente mediante un contrato de trabajo, presta servicios personales desarrolla actividades de manera remota virtual desarrollada a través de las tecnologías existentes y/o nuevas, desde un lugar de su elección, siempre en consenso con el empleador.</p> <p>d. Nuevas tecnologías: Cualquier medio, plataforma, software, programa, equipo, dispositivo y/o equipo que permita la comunicación, interacción y/o prestación de un servicio de manera remota mediante una conexión a internet o a cualquier otra red que permita ejecutar dichas acciones. Lo anterior sin perjuicio de las disposiciones contempladas en el artículo 6 de la ley 1341 de 2009.</p> <p>e. Firma Electrónica: Métodos tales como, códigos, contraseñas, datos biométricos, o claves criptográficas privadas, que permite identificar a una persona, en relación con un mensaje de datos, siempre y cuando el mismo sea confiable y apropiado respecto de los fines para los</p>
--	--	--	--	--

				<p>que se utiliza la firma, atendidas todas las circunstancias del caso, así como cualquier acuerdo pertinente, este conjunto de datos electrónicos acompañan o están asociados a un documento electrónico y cuyas funciones básicas son (i) i identificar a una persona de manera inequívoca, (ii) Asegurar la exclusividad e integridad del documento firmado y (iii) los datos que utiliza el firmante para realizar la firma son únicos y exclusivos y, por tanto, posteriormente, no puede negarse la firma el documento.</p> <p>f. ECM (Enterprise Content Management): son todas aquellas estrategias, métodos y herramientas para la gestión de contenidos empresariales por las cuales se permite a las organizaciones la posibilidad de crear, almacenar, distribuir, archivar y gestionar todo su contenido de forma óptima. Lo anterior, sin perjuicio de lo establecido en la Ley 527 de 1999.</p> <p>g. OTP (One Time Password): es un mecanismo de autenticación, el cual consiste en un código temporal que le llega a la persona a través de mensaje de texto SMS o correo electrónico certificado, para que este pueda de manera segura realizar acciones virtuales, en donde se certificará la identidad de la</p>
--	--	--	--	---

				persona, ya sea vía internet o mediante la aplicación para teléfonos móviles (APP).
3	EDWARD RODRÍGUEZ	SI	Cambio de término	<p>a) Trabajo remoto virtual: Es una modalidad de trabajo en la cual toda la relación laboral, desde su inicio hasta su terminación, se debe realizar de manera remota virtual mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones donde el empleador y trabajador, no interactúan físicamente a lo largo de la vinculación contractual. Lo anterior, incluye también la posibilidad de realizar un proceso de selección no presencial, con el uso y aplicación de las diferentes tecnologías disponibles. Sin perjuicio de lo anterior, a discreción del empleador y de manera excepcional, el teletrabajador trabajador virtual podrá ser citado en las instalaciones del empleador.</p> <p>b) Teletrabajador Trabajador virtual: Aquel trabajador, persona natural, que cubierto por los principios mínimos del trabajo y vinculado formalmente mediante un contrato de trabajo, presta servicios personales de manera remota virtual desarrollada a través de las tecnologías existentes y nuevas, desde un lugar de su elección, siempre en consenso con el empleador.</p>
3	LEON FREDY MUÑOZ	SI	Parcialmente *Se estableció la siguiente definición partiendo de esta	b) Contrato de trabajo virtual: Es <u>aquel tipo de contrato a término fijo o indefinido</u> por el cual una

			proposición “Es aquel contrato laboral por el cual una persona natural...”	persona natural se obliga a prestar un servicio personal virtualmente a través de las tecnologías disponibles a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración, el cual puede constar en archivos digitales. En este tipo de contrato de trabajo, las partes podrán manifestar su consentimiento y/o aceptación mediante el uso de la firma electrónica, a través de mensajes de datos, bajo los principios de autenticidad, integridad, disponibilidad, fiabilidad, inalterabilidad y rastreabilidad.
3	AQUILEO MEDINA	SI	En armonía con el espíritu de la iniciativa	b. Contrato de trabajo virtual: Es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal no presencial y de forma virtual a través de las tecnologías disponibles a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración, el cual puede constar en archivos digitales. En este tipo de contrato de trabajo, las partes podrán manifestar su consentimiento y/o aceptación mediante el uso de la firma electrónica, a través de mensajes de datos, bajo los principios de autenticidad, integridad, disponibilidad, fiabilidad, inalterabilidad y rastreabilidad.
3	JORGE MENDEZ	SI	En concordancia con los cambios	C. Trabajador virtual: Aquel trabajador, Persona natural, que cubierta por los principios

			presentados por el HR Gabriel Vallejo.	mínimos del trabajo y vinculado formalmente mediante un contrato de trabajo, presta servicios personales desempeña sus funciones de manera virtual desarrollada a través empleando las conexiones a internet, de las tecnologías existentes y nuevas, desde un lugar de su elección, siempre en consenso con el empleador
4	LEON FREDY MUÑOZ	SI	En armonía con el espíritu de la iniciativa	b) Estará basado en el respeto y garantía de los derechos mínimos en materia laboral, así como la subordinación por parte del empleador. Los trabajadores vinculados mediante el contrato de trabajo virtual tendrán los mismos derechos económicos de que gozan todos los trabajadores, incluidas las garantías sindicales y de seguridad social.
4	LEON FREDY MUÑOZ	SI	En armonía con el espíritu de la iniciativa	c) Esta modalidad contractual no requiere un lugar físico determinado para la prestación de los servicios. El trabajador tendrá total libertad para prestar sus servicios desde el lugar que considere adecuado, no obstante, en todo momento deberá contar con una conexión y cobertura optima a internet y los equipos o dispositivos electrónicos para el desempeño de su labor, informar al empleador sobre el lugar desde el cual realizará su labor y deberá garantizar el cumplimiento en todo caso, de los requerimientos mínimos de seguridad y salud en el

				trabajo, atendiendo las recomendaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales, generando el autocuidado como medida preventiva.
4	AQUILEO MEDINA	NO	Va en contra del espíritu de la iniciativa	<p>c. Esta modalidad contractual no requiere un lugar físico determinado para la prestación de los servicios. El trabajador tendrá total libertad para prestar sus servicios desde el lugar que considere adecuado, no obstante, en todo momento deberá informar al empleador sobre el lugar desde el cual realizará su labor y deberá garantizar el cumplimiento en todo caso, de los requerimientos mínimos de seguridad y salud en el trabajo, atendiendo las recomendaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales, generando el autocuidado como medida preventiva.</p> <p>d. El contrato de trabajo virtual tiene como principio la flexibilidad en todas las etapas precontractuales y contractuales, de forma que incluso el perfeccionamiento del contrato de trabajo podrá deberá darse de manera virtual, haciendo uso de las tecnologías existentes y nuevas, completando su perfección con la firma electrónica. El trabajador virtual podrá decidir cuánto tiempo y en qué momento presta sus servicios, siempre informando a el empleador, sin que ello implique un</p>

				desconocimiento de sus derechos mínimos y/o garantías irrenunciables.
4	MARIA JOSÉ PIZARRO	SI	En armonía con el espíritu de la iniciativa	d) El contrato de trabajo virtual tiene como principio la flexibilidad en todas las etapas precontractuales y contractuales, de forma que incluso el perfeccionamiento del contrato de trabajo deberá darse de manera virtual, haciendo uso de las tecnologías existentes y nuevas, completando su perfección con la firma electrónica. El trabajador virtual podrá decidir cuánto tiempo y en qué momento presta sus servicios, siempre en consenso con el empleador, sin sobrepasar la jornada máxima legal, y sin que ello implique un desconocimiento de sus derechos mínimos y/o garantías irrenunciables.
4	RODRIGO ROJAS	NO	Se deja como constancia por el autor. Sin embargo se aplica ajuste al literal (e) sobre el término “remoto”	d) El contrato de trabajo virtual tiene como principio la flexibilidad en todas las etapas precontractuales y contractuales, de forma que incluso el perfeccionamiento del contrato de trabajo deberá darse de manera virtual, haciendo uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones existentes y nuevas, completando su perfección con la firma electrónica. El trabajador virtual podrá decidir cuánto tiempo y en qué momento presta sus servicios, siempre en consenso con el empleador, sin que ello implique un desconocimiento

				<p>de sus derechos mínimos y/o garantías irrenunciables.</p> <p>e) Al contrato de trabajo virtual se le aplicarán las normas sobre garantías sindicales previstas en la legislación laboral vigente; así mismo, se evitará la discriminación en el empleo y se garantizará la igualdad de trato para los trabajadores virtuales.</p>
4	JOSE VICENTE CARREÑO	SI	En armonía con el espíritu de la iniciativa	<p>f) No existe la exclusividad laboral en esta modalidad contractual, toda vez que basados en la concurrencia de voluntades, el trabajo virtual supone la disponibilidad del empleador y a su vez la libertad para ejercer otras labores, siempre y cuando no afecten las condiciones pactadas en el contrato virtual vigente, POR LO QUE ANTES DE SUSCRIBIR EL CONTRATO EL TRABAJADOR DEBERÁ PRESENTAR UN ANEXO REFERENCIAL QUE INDIQUE LOS CONTRATOS QUE TIENE SUSCRITO –SIN AFECTAR LOS DERECHOS A LA PRIVACIDAD, INTIMIDAD Y CONFIDENCIALIDAD ESTABLECIDOS EN LA CONSTITUCIÓN- QUE PERMITA AL EMPLEADOR EVALUAR Y CONSTATAR LA DISPONIBILIDAD DE TIEMPO REQUERIDO PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS FUNCIONES DEL CONTRATO LABORAL</p>
4	MODESTO AGUILERA	NO	En el sentido que la HR Adriana Gómez	<p>f) No existe la Podrá pactarse la exclusividad</p>

			en su proposición hace la salvedad de la exclusividad en materia de entidades públicas.	laboral en esta modalidad contractual, si así lo requieren las condiciones del contrato laboral a celebrarse. toda vez que basados en la concurrencia de voluntades, el trabajo virtual supone la disponibilidad del empleador y a su vez la libertad para ejercer otras labores, siempre y cuando no afecten las condiciones pactadas en el contrato virtual vigente.
4	ADRIANA GÓMEZ	NO	Retirada por la autora.	f) No existe la exclusividad laboral en esta modalidad contractual, toda vez que basados en la concurrencia de voluntades, el trabajo virtual supone la disponibilidad del empleador y a su vez la libertad para ejercer otras labores, siempre y cuando no afecten las condiciones pactadas en el contrato virtual vigente.
4	ADRIANA GÓMEZ	SI	En armonía con el espíritu de la iniciativa	Parágrafo: El literal f del presente artículo no podrá aplicarse a las personas que laboren en entidades públicas de conformidad con lo previsto en el artículo 128 de la Constitución Política de Colombia”.
4	GABRIEL VALLEJO	SI	Cambio de término	Artículo 4. Principios Generales del Contrato de Trabajo Remoto Virtual. Para efectos de la presente ley, los principios que aquí se exponen, son de obligatorio cumplimiento por las partes: a. El contrato de trabajo remoto virtual requerirá para todos los efectos, la

				<p>conurrencia de los elementos esenciales mencionados en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p>b. Estará basado en el respeto y garantía de los derechos mínimos en materia laboral, así como la subordinación por parte del empleador. Los trabajadores vinculados mediante el contrato de trabajo remoto virtual tendrán los mismos derechos económicos de que gozan todos los trabajadores, incluidas las garantías sindicales.</p> <p>c. Esta modalidad contractual no requiere un lugar físico determinado para la prestación de los servicios. El trabajador tendrá total libertad para prestar sus servicios desde el lugar que considere adecuado, no obstante, en todo momento deberá informar al empleador sobre el lugar desde el cual realizará su labor y deberá garantizar el cumplimiento en todo caso, de los requerimientos mínimos de seguridad y salud en el trabajo, atendiendo las recomendaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales, generando el autocuidado como medida preventiva.</p> <p>d. El contrato de trabajo remoto virtual tiene como principio la flexibilidad en todas las etapas precontractuales y contractuales, de forma que</p>
--	--	--	--	--

				<p>incluso el perfeccionamiento del contrato de trabajo deberá darse de manera remota virtual, haciendo uso de las tecnologías existentes y o nuevas, completando su perfección con la firma electrónica. El trabajador remoto virtual podrá decidir cuánto tiempo y en qué momento presta sus servicios, siempre en consenso previo acuerdo con el empleador, sin que ello implique un desconocimiento de sus derechos mínimos y/o garantías irrenunciables.</p> <p>e. Al contrato de trabajo se le aplicarán las normas sobre garantías sindicales previstas en la legislación laboral vigente; así mismo, se evitará la discriminación en el empleo y se garantizará la igualdad de trato para los trabajadores remotos virtuales.</p> <p>f. No existe la exclusividad laboral en esta modalidad contractual, toda vez que basados en la concurrencia de voluntades, el trabajo remoto virtual supone la disponibilidad del empleador y a su vez la libertad para ejercer otras labores, siempre y cuando no afecten las condiciones pactadas en el contrato remoto virtual vigente.</p>
4	EDWARD RODRÍGUEZ	SI	Cambio de término	Artículo 4. Principios Generales del Contrato de Trabajo Remoto Virtual. Para efectos de la presente ley, los principios que aquí se

				<p>exponen, son de obligatorio cumplimiento por las partes:</p> <p>a. El contrato de trabajo remoto virtual requerirá para todos los efectos, la concurrencia de los elementos esenciales mencionados en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p>b. Estará basado en el respeto y garantía de los derechos mínimos en materia laboral, así como la subordinación por parte del empleador. Los trabajadores vinculados mediante el contrato de trabajo remoto virtual tendrán los mismos derechos económicos de que gozan todos los trabajadores, incluidas las garantías sindicales.</p> <p>c. Esta modalidad contractual no requiere un lugar físico determinado para la prestación de los servicios. El trabajador tendrá total libertad para prestar sus servicios desde el lugar que considere adecuado, no obstante, en todo momento deberá informar al empleador sobre el lugar desde el cual realizará su labor y deberá garantizar el cumplimiento en todo caso, de los requerimientos mínimos de seguridad y salud en el trabajo, atendiendo las recomendaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales, generando el autocuidado como medida preventiva.</p>
--	--	--	--	---

				<p>d. El contrato de trabajo remoto virtual tiene como principio la flexibilidad en todas las etapas precontractuales y contractuales, de forma que incluso el perfeccionamiento del contrato de trabajo deberá darse de manera remota virtual, haciendo uso de las tecnologías existentes y o nuevas, completando su perfección con la firma electrónica. El trabajador remoto virtual podrá decidir cuánto tiempo y en qué momento presta sus servicios, siempre en consenso previo acuerdo con el empleador, sin que ello implique un desconocimiento de sus derechos mínimos y/o garantías irrenunciables.</p> <p>e. Al contrato de trabajo se le aplicarán las normas sobre garantías sindicales previstas en la legislación laboral vigente; así mismo, se evitará la discriminación en el empleo y se garantizará la igualdad de trato para los trabajadores remotos virtuales.</p> <p>f. No existe la exclusividad laboral en esta modalidad contractual, toda vez que basados en la concurrencia de voluntades, el trabajo remoto virtual supone la disponibilidad del empleador y a su vez la libertad para ejercer otras labores, siempre y cuando no afecten las condiciones pactadas en el contrato remoto virtual vigente.</p>
--	--	--	--	--

5	JOSE VICENTE CARREÑO	SI	En armonía con el espíritu de la iniciativa	<p>Artículo 5°. Política pública del trabajo virtual. Con el fin de desarrollar los propósitos y objetivos de la presente ley, el Gobierno nacional, en un plazo no mayor a 6 meses, a través de las autoridades competentes Y CON LA ACTIVA PARTICIPACIÓN DE LOS DIFERENTES SECTORES SOCIALES INVOLUCRADOS, EVALUARÁ, IMPLEMENTARÁ Y EVALUARÁ UNA POLÍTICA PÚBLICA SOBRE LOS LINEAMIENTOS PARA LA ESTRUCTURACIÓN Y DESARROLLO DEL TRABAJO VIRTUAL EN EL PAÍS, TENIENDO CUENTA LAS DIFERENTES DISPOSICIONES DE LA PRESENTE LEY.</p>
5	BANCADA FARC	SI	En armonía con el espíritu de la iniciativa	<p>Artículo 5. Política Pública del Trabajo Virtual. Con el fin de desarrollar los propósitos y objetivo de la presente ley, el Gobierno Nacional, en un plazo no mayor a 6 meses, a través de las autoridades competentes, propondrá y formulará una política pública destinada a fomentar el trabajo virtual.</p> <p>Esta política deberá contar con el acompañamiento de las autoridades correspondientes, así como de las Confederaciones de Trabajadores más representativas del país y deberá contener los componentes básicos para lograr una adecuada entrada en funcionamiento e</p>

				implementación del trabajo virtual.
5	JULIAN PEINADO	NO	Retirada y sustituida por el autor.	<p>Artículo 5°. Política pública del trabajo virtual. Con el fin de desarrollar los propósitos y objetivos de la presente ley, el Gobierno nacional, en un plazo no mayor a seis (6) meses, a través de las autoridades competentes, propondrá y formulará una política pública destinada a fomentar el trabajo virtual.</p> <p>Esta política deberá contar con el acompañamiento de las autoridades correspondientes y deberá contener los componentes básicos para lograr una adecuada entrada en funcionamiento e implementación del trabajo virtual.</p> <p><u>Parágrafo: El Departamento Nacional de Planeación – DNP –, o quien haga sus veces, deberá realizar una evaluación del impacto producido por la política pública del trabajo virtual a los tres (3) años de su implementación, y deberá presentar las conclusiones y recomendaciones al respecto a las Comisiones Séptimas Constitucionales Permanentes del Congreso de la República.</u></p>
5	JULIAN PEINADO	SI	Esta proposición sustituye la anterior presentada por el autor. En armonía con el espíritu de la iniciativa	<p>Artículo 5°. Política pública del trabajo virtual. Con el fin de desarrollar los propósitos y objetivos de la presente ley, el Gobierno nacional, en un plazo no mayor a seis (6) meses, a través de las autoridades competentes,</p>

				<p>propondrá y formulará una política pública destinada a fomentar el trabajo virtual.</p> <p>Esta política deberá contar con el acompañamiento de las autoridades correspondientes y deberá contener los componentes básicos para lograr una adecuada entrada en funcionamiento e implementación del trabajo virtual.</p> <p>Parágrafo 1°: El Departamento Nacional de Planeación – DNP –, o quien haga sus veces, deberá realizar una evaluación la política pública de trabajo remoto dentro de los primeros cinco (5) años de su implementación, y deberá presentar un informe con las conclusiones y recomendaciones al respecto a las Comisiones Séptimas Constitucionales Permanentes del Congreso de la República.</p> <p>Parágrafo 2°: El Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas – DANE –, o quien haga sus veces, será la entidad responsable de la planeación, levantamiento, procesamiento, análisis y difusión de las estadísticas oficiales sobre la realización de trabajo remoto por parte de la población colombiana, así como por las empresas e instituciones oficiales. Esta información deberá ser</p>
--	--	--	--	---

				pública y estar habilitada para ser consultada y analizada de forma independiente.
5	FELIX CHICA	NO	La iniciativa contempla por sí misma la inclusión de toda persona que pueda desempeñar la labor.	<p>Artículo 5. Política Pública del Trabajo Virtual. Con el fin de desarrollar los propósitos y objetivo de la presente ley, el Gobierno Nacional, en un plazo no mayor a 6 meses a la promulgación de esta ley, a través de las autoridades competentes, propondrá y formulará una política pública destinada a fomentar el trabajo virtual y con tratamiento diferencial en la incorporación de las personas en situación de discapacidad y/o personas que tengan a su cuidado a persona (s) en situación de discapacidad.</p> <p>Esta política deberá contar con el acompañamiento de las autoridades correspondientes y deberá contener los componentes básicos para lograr una adecuada entrada en funcionamiento e implementación del trabajo virtual.</p>
5	GABRIEL VALLEJO	SI	Cambio de término	<p>Artículo 5. Política Pública del Trabajo Remoto Virtual. Con el fin de desarrollar los propósitos y objetivo de la presente ley, el Gobierno Nacional, en un plazo no mayor a 6 meses, a través de las autoridades competentes, propondrá y formulará una política pública destinada a fomentar el trabajo remoto virtual.</p>

				Esta política deberá contar con el acompañamiento de las autoridades correspondientes y deberá contener los componentes básicos para lograr una adecuada entrada en funcionamiento e implementación del trabajo remoto virtual.
5	EDWARD RODRÍGUEZ	SI	Cambio de término	<p>Artículo 5. Política Pública del Trabajo Remoto Virtual. Con el fin de desarrollar los propósitos y objetivo de la presente ley, el Gobierno Nacional, en un plazo no mayor a 6 meses, a través de las autoridades competentes, propondrá y formulará una política pública destinada a fomentar el trabajo remoto virtual.</p> <p>Esta política deberá contar con el acompañamiento de las autoridades correspondientes y deberá contener los componentes básicos para lograr una adecuada entrada en funcionamiento e implementación del trabajo remoto virtual.</p>
6	GABRIEL VALLEJO	SI	Cambio de término	<p>Artículo 6. Implementación. El Gobierno Nacional fomentará a través de campañas socialización, por lo menos una vez al año, en las organizaciones tanto públicas como privadas, la implementación del trabajo remoto virtual. Así mismo, adelantará las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral en el marco del trabajo remoto virtual y compartirá</p>

				los casos de éxito y ventajas que este trae consigo para la economía y empleabilidad en Colombia.
TITULO	GABRIEL VALLEJO	SI	Cambio de término	Título II – Contratación de Trabajadores Remotos
7	AQUILEO MEDINA	NO	Va en contra del espíritu de la iniciativa	Artículo 7. Perfeccionamiento y firma del Contrato Virtual. Todas las etapas del contrato de trabajo podrán deberán realizarse de manera virtual, usando nuevas tecnologías o las ya existentes, sin que se requiera la presencia física de las partes involucradas
7	GABRIEL VALLEJO	SI	Cambio de término	Artículo 7. Perfeccionamiento y firma del Contrato Remoto Virtual. Todas las etapas del contrato de trabajo deberán realizarse de manera remota virtual, usando nuevas tecnologías o las ya existentes, sin que se requiera la presencia física de las partes involucradas. Parágrafo 1. Los acuerdos en materia laboral remota virtual requerirán firma electrónica de las partes para su perfeccionamiento, con el objetivo de certificar la identidad de las partes y/o eventuales cambios en el documento virtual, dicho acuerdo se tendrá por válido. Parágrafo 2. La implementación de este tipo de tecnologías no podrá tener costo adicional para el candidato y/o trabajador remoto virtual, por lo que el costo de implementar las tecnologías requeridas para

				<p>tal efecto correrá por cuenta del empleador.</p> <p>Parágrafo 3. Todos los documentos anexos, deberán ser cargados a la plataforma ECM que disponga el empleador. Estos documentos serán entregados en un formato PDF con el objetivo de permitir que permita la validación del documento y formarán parte integral del contrato laboral remoto virtual.</p> <p>Parágrafo 4. En todo caso, los contratos laborales remotos virtuales, de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, podrán incluir como parte integral, un acuerdo de confidencialidad entre las partes.</p>
8	GABRIEL VALLEJO	SI	Cambio de término	<p>Artículo 8. Exámenes médicos. El empleador deberá verificar el estado de salud de sus trabajadores a través de la realización de los exámenes médicos de ingreso, periódicos y/o de egreso a sus trabajadores remotos virtuales a través de proveedores autorizados. Cuando la naturaleza del procedimiento lo permita, dichos exámenes podrán llevarse a cabo virtualmente o a través de las tecnologías existentes y/o nuevas, a través de figuras como la telemedicina o la valoración médica virtual y/o remota.</p>
9	MARIA JOSÉ PIZARRO	SI	En armonía con el espíritu de la iniciativa	<p>Artículo 9°. Condiciones de trabajo. El contrato de trabajo virtual se celebrará, ejecutará</p>

				<p>e incluso terminará de manera virtual, mediante el uso de nuevas tecnologías. Por lo anterior, el trabajador virtual podrá prestar sus servicios desde cualquier lugar, siempre en consenso con el empleador, dedicando para ello la cantidad de tiempo que se determine siempre y cuando no sobrepase la jornada máxima legal y se cumpla con los requisitos mínimos previstos por el empleador en relación con la calidad y cantidad del trabajo, así como con la conectividad, equipos y herramientas implementadas para tal fin.</p>
9	GABRIEL VALLEJO	SI	<p>Parcialmente. Únicamente se incorpora lo relacionado con el término “remoto”; el parágrafo no se incorpora, toda vez que se encuentra relacionado como artículo nuevo por la HR ELIZABETH JAYPANG DIAZ</p>	<p>Artículo 9. Condiciones de Trabajo. El contrato de trabajo remoto virtual se celebrará, ejecutará e incluso terminará de manera remota virtual, mediante el uso de nuevas tecnologías medios tecnológicos. Por lo anterior, el trabajador remoto virtual podrá prestar sus servicios desde cualquier lugar, siempre en consenso con el empleador, dedicando para ello la cantidad de tiempo que determine siempre y cuando cumpla con los requisitos mínimos previstos por el empleador en relación con la calidad y cantidad del trabajo, así como con la conectividad, equipos y herramientas implementadas para tal fin.</p> <p>Parágrafo. El trabajador virtual no podrá generar copias parciales, ni totales de los trabajos entregados.</p>

				<p>Parágrafo: Para el contrato de trabajo remoto, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de recargos tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo.</p>
9	AQUILEO MEDINA	NO	Va en contra del espíritu de la iniciativa	<p>Artículo 9. Condiciones de Trabajo. El contrato de trabajo se ejecutará en forma virtual y se podrá celebrar e incluso terminar virtual se celebrará, ejecutará e incluso terminará de manera virtual, mediante el uso de nuevas tecnologías. Por lo anterior, el trabajador virtual podrá prestar sus servicios desde cualquier lugar, siempre en consenso con el empleador, dedicando para ello la cantidad de tiempo que determine siempre y cuando cumpla con los requisitos mínimos previstos por el empleador en relación con la calidad y cantidad del trabajo, así como con la conectividad, equipos y herramientas implementadas para tal fin.</p>
10	GABRIEL VALLEJO	SI	Cambio de término	<p>Artículo 10. Verificación de condiciones de trabajo. las administradoras de riesgos laborales deberán acompañar a los trabajadores remotos virtuales y a los empleadores en la verificación de las condiciones de trabajo, para esto, las Administradoras de Riesgos Profesionales, deberán elaborar una guía para prevención y actuación</p>

				<p>en situaciones de riesgo que llegaren a presentar los teletrabajadores, y suministrarla al trabajador remoto virtual y al empleador.</p> <p>La afiliación al Sistema General de Riesgos Profesionales se hará a través del empleador, en las mismas condiciones y términos establecidos en la normatividad vigente el Decreto-Ley 1295 de 1994, mediante el diligenciamiento del formulario que contenga los datos especiales que para tal fin determine el Ministerio de Salud y Protección Social, en el que se deberá precisar las actividades que ejecutará el teletrabajador, el lugar en el cual se desarrollarán, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la empresa o centro de trabajo, así como el horario en el cual se ejecutarán. La información anterior es necesaria para la determinación del riesgo y definición del origen de las contingencias que se lleguen a presentar.</p> <p>El empleador deberá allegar copia del contrato o del acto administrativo a la Administradora de Riesgos Profesionales -ARP- adjuntando el formulario antes mencionado, debidamente diligenciado.</p> <p>Parágrafo. Esta asistencia y acompañamiento por parte de las administradoras de</p>
--	--	--	--	---

				<p>riesgos laborales podrá realizarse de manera remota virtual, mediante el uso de nuevas tecnologías o tecnologías ya existentes que permitan la finalidad de la verificación mencionada, esto es, que el trabajador remoto virtual tenga una real seguridad y salud en el trabajo.</p>
10	MARIA JOSÉ PIZARRO	SI	En armonía con el espíritu de la iniciativa	<p>Artículo 10. Verificación de condiciones de trabajo. las administradoras de riesgos laborales deberán acompañar a los trabajadores virtuales y a los empleadores en la verificación de las condiciones de trabajo, para esto, las Administradoras de Riesgos Profesionales, deberán elaborar una guía para prevención y actuación en situaciones de riesgo que llegaren a presentar los teletrabajadores, y suministrarla al trabajador virtual y al empleador.</p> <p>La afiliación al Sistema General de Riesgos Profesionales se hará a través del empleador, en las mismas condiciones y términos establecidos en el Decreto-Ley 1295 de 1994, mediante el diligenciamiento del formulario que contenga los datos especiales que para tal fin determine el Ministerio de Salud y Protección Social, en el que se deberá precisar las actividades que ejecutará el teletrabajador, el lugar en el cual se desarrollarán, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo</p>

				<p>correspondiente a la empresa o centro de trabajo, así como el horario en el cual se ejecutarán. La información anterior es necesaria para la determinación del riesgo y definición del origen de las contingencias que se lleguen a presentar.</p> <p>El empleador deberá allegar copia del contrato o del acto administrativo a la Administradora de Riesgos Profesionales -ARP- Laborales (ARL) adjuntando el formulario antes mencionado, debidamente diligenciado.</p> <p>Parágrafo. Esta asistencia y acompañamiento por parte de las administradoras de riesgos laborales podrá realizarse de manera virtual, mediante el uso de nuevas tecnologías o tecnologías ya existentes que permitan la finalidad de la verificación mencionada, esto es, que el trabajador virtual tenga una real seguridad y salud en el trabajo.</p>
10	JHON ARLEY MURILLO	SI	Se incorpora dentro del artículo 21 propuesto por el HR autor. En armonía con el espíritu de la iniciativa	Artículo 10. Verificación de condiciones de trabajo. las administradoras de riesgos laborales deberán acompañar a los trabajadores virtuales y a los empleadores en la verificación de las condiciones de trabajo, para esto, las Administradoras de Riesgos Profesionales, deberán elaborar una guía para prevención y

				<p>actuación en situaciones de riesgo que llegaren a presentar los teletrabajadores, y suministrarla al trabajador virtual y al empleador.</p> <p>La afiliación al Sistema General de Riesgos Profesionales se hará a través del empleador, en las mismas condiciones y términos establecidos en el Decreto-Ley 1295 de 1994, mediante el diligenciamiento del formulario que contenga los datos especiales que para tal fin determine el Ministerio de Salud y Protección Social, en el que se deberá precisar las actividades que ejecutará el teletrabajador, el lugar en el cual se desarrollarán, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la empresa o centro de trabajo, así como el horario en el cual se ejecutarán. La información anterior es necesaria para la determinación del riesgo y definición del origen de las contingencias que se lleguen a presentar.</p> <p>El empleador deberá allegar copia del contrato o del acto administrativo a la Administradora de Riesgos Profesionales -ARP- adjuntando el formulario antes mencionado, debidamente diligenciado.</p>
--	--	--	--	---

				<p><u>Parágrafo. Esta asistencia y acompañamiento por parte de las administradoras de riesgos laborales podrá realizarse de manera virtual, mediante el uso de nuevas tecnologías o tecnologías ya existentes que permitan la finalidad de la verificación mencionada, esto es, que el trabajador virtual tenga una real seguridad y salud en el trabajo.</u></p>
10	ALFREDO DELUQUE Y PONENTES	SI	Corrige redacción.	<p>Artículo 10. Verificación de condiciones de trabajo. las administradoras de riesgos laborales deberán acompañar a los trabajadores virtuales y a los empleadores en la verificación de las condiciones de trabajo, para esto, las Administradoras de Riesgos Profesionales, deberán elaborar una guía para prevención y actuación en situaciones de riesgo que llegaren a presentar los teletrabajadores <u>trabajadores virtuales</u> y suministrarla al trabajador virtual y al empleador.</p> <p>La afiliación al Sistema General de Riesgos Profesionales se hará a través del empleador, en las mismas condiciones y términos establecidos en el Decreto-Ley 1295 de 1994, mediante el diligenciamiento del formulario que contenga los datos especiales que para tal fin determine el Ministerio de Salud y Protección Social, en el que se deberá precisar las actividades que ejecutará</p>

				<p>el teletrabajador trabajador virtual, el lugar en el cual se desarrollarán, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la empresa o centro de trabajo, así como el horario en el cual se ejecutarán. La información anterior es necesaria para la determinación del riesgo y definición del origen de las contingencias que se lleguen a presentar.</p> <p>El empleador deberá allegar copia del contrato o del acto administrativo a la Administradora de Riesgos Profesionales -ARP- adjuntando el formulario antes mencionado, debidamente diligenciado.</p> <p>Parágrafo. Esta asistencia y acompañamiento por parte de las administradoras de riesgos laborales podrá realizarse de manera virtual, mediante el uso de nuevas tecnologías o tecnologías ya existentes que permitan la finalidad de la verificación mencionada, esto es, que el trabajador virtual tenga una real seguridad y salud en el trabajo.</p>
11	JORGE MENDEZ	SI	<p>Parcialmente. No se acoge la modificación inicial al parágrafo 2°</p>	<p>Artículo 11. Herramientas y equipos de trabajo. El empleador deberá poner a disposición del trabajador virtual, salvo estipulación en contrario, las herramientas tecnológicas, instrumentos y equipos para la adecuada realización de las labores.</p>

				<p>En consonancia con el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato de trabajo virtual deberá constar lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio. 2. Determinar los días y los horarios en que el trabajador virtual realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal. 3. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de trabajo virtual. 4. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el trabajador virtual. <p>Parágrafo 1. Teniendo en cuenta la importancia que tiene para esta modalidad de trabajo el uso de tecnologías adecuadas, el empleador podrá verificar que los equipos que va a usar el trabajador virtual de forma que se pueda evidenciar que cumplen con los estándares mínimos requeridos para realizar las labores.</p>
--	--	--	--	---

				<p>Parágrafo 2. Cuando el trabajador virtual emplee sus propios equipos para la ejecución del contrato, previo consenso y verificación de los estándares previstos por el empleador, se deberá acordar con el trabajador virtual el reconocimiento de un auxilio de naturaleza no salarial para cubrir los costos derivados de servicio público de energía eléctrica, conexión a internet y/o telefónica, el mantenimiento de equipos, programas y en general el valor de los costos adicionales en los que incurra el trabajador virtual para la prestación de sus servicios el cumplimiento de sus funciones.</p> <p>Parágrafo 3. Cuando el contrato virtual fuere desarrollado en el sector público empleador deberá dar cumplimiento a las normativas para manejo electrónico de documentos, de conformidad con las tablas de retención documental establecidas por el Archivo General De La Nación.</p> <p>Parágrafo 4. Si el trabajador virtual no llegare a recibir la información necesaria para realizar sus labores, las herramientas, programas, software o demás necesarias para el desempeño de su función, o estos presenten fallas previamente advertidas por el trabajador virtual, el empleador no podrá dejar de</p>
--	--	--	--	--

				<p>reconocer el salario a que el trabajador tiene derecho.</p> <p>De igual manera, el empleador no podrá desconocer el salario del trabajador cuando este no pueda realizar su labor debido a fallas en los servicios de internet, telefónicos, eléctricos o cualesquiera fueren necesarios para el desarrollo de su actividad laboral.</p>
11	OSCAR SANCHEZ	SI	<p>Parcialmente. El apartado del primer inciso se encuentra contemplado dentro de la proposición presentada por el HR Jorge Méndez pero se incorpora el párrafo nuevo.</p>	<p>Artículo 11. Herramientas y equipos de trabajo. El trabajador virtual podrá usar para la ejecución del contrato de trabajo sus propios equipos siempre en consenso con el empleador y cuando cumplan con los estándares previstos por el empleador. El empleador deberá brindar al trabajador virtual los equipos, las herramientas y demás elementos que sean necesarios para la ejecución del contrato de trabajo.</p> <p>En consonancia con el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato de trabajo virtual deberá constar lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio. 2. Determinar los días y los horarios en que el

				<p>trabajador virtual realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.</p> <p>3. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de trabajo virtual.</p> <p>4. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el trabajador virtual.</p> <p>Parágrafo 1. Teniendo en cuenta la importancia que tiene para esta modalidad de trabajo el uso de tecnologías adecuadas, el empleador podrá verificar que los equipos que va a usar el trabajador virtual de forma que se pueda evidenciar que cumplen con los estándares mínimos requeridos para realizar las labores.</p> <p>Parágrafo 2. El empleador deberá acordar con el trabajador virtual el reconocimiento de un auxilio de naturaleza no salarial para cubrir los costos derivados de servicio público de energía eléctrica, conexión a internet y/o telefónica, el mantenimiento de equipos, programas y en general el valor de los costos adicionales en los que incurra</p>
--	--	--	--	--

				<p>el trabajador virtual para la prestación de sus servicios.</p> <p>Parágrafo 3. Cuando el contrato virtual fuere desarrollado en el sector público empleador deberá dar cumplimiento a las normativas para manejo electrónico de documentos, de conformidad con las tablas de retención documental establecidas por el Archivo General De La Nación.</p> <p>Parágrafo 4. Si el trabajador virtual no llegare a recibir la información necesaria para realizar sus labores, las herramientas, programas, software o demás necesarias para el desempeño de su función, o estos presenten fallas previamente advertidas por el trabajador virtual, el empleador no podrá dejar de reconocer el salario a que el trabajador tiene derecho.</p> <p>De igual manera, el empleador no podrá desconocer el salario del trabajador cuando este no pueda realizar su labor debido a fallas en los servicios de internet, telefónicos, eléctricos o cualesquiera fueren necesarios para el desarrollo de su actividad laboral.</p> <p>Parágrafo 5°. <u>El empleador deberá asumir el mantenimiento de equipos, herramientas, programas y demás elementos necesarios para la</u></p>
--	--	--	--	---

				prestación y desarrollo del servicio.
11	ALFREDO DELUQUE Y PONENTES	SI	Corrige redacción.	<p>Artículo 11. Herramientas y equipos de trabajo. El trabajador virtual podrá usar para la ejecución del contrato de trabajo sus propios equipos siempre en consenso con el empleador y cuando cumplan con los estándares previstos por el empleador.</p> <p>En consonancia con el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato de trabajo virtual deberá constar lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio. 2. Determinar los días y los horarios en que el trabajador virtual realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal. 3. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador trabajador virtual al momento de finalizar la modalidad de trabajo virtual. 4. Las medidas de seguridad informática que debe

				<p>conocer y cumplir el trabajador virtual.</p> <p>Parágrafo 1. Teniendo en cuenta la importancia que tiene para esta modalidad de trabajo el uso de tecnologías adecuadas, el empleador podrá verificar que los equipos que va a usar el trabajador virtual de forma que se pueda evidenciar que cumplen con los estándares mínimos requeridos para realizar las labores.</p> <p>Parágrafo 2. El empleador deberá acordar con el trabajador virtual el reconocimiento de un auxilio de naturaleza no salarial para cubrir los costos derivados de servicio público de energía eléctrica, conexión a internet y/o telefónica, el mantenimiento de equipos, programas y en general el valor de los costos adicionales en los que incurra el trabajador virtual para la prestación de sus servicios.</p> <p>Parágrafo 3. Cuando el contrato virtual fuere desarrollado en el sector público empleador deberá dar cumplimiento a las normativas para manejo electrónico de documentos, de conformidad con las tablas de retención documental establecidas por el Archivo General De La Nación.</p> <p>Parágrafo 4. Si el trabajador virtual no llegare a recibir la información necesaria para</p>
--	--	--	--	---

				<p>realizar sus labores, las herramientas, programas, software o demás necesarias para el desempeño de su función, o estos presenten fallas previamente advertidas por el trabajador virtual, el empleador no podrá dejar de reconocer el salario a que el trabajador tiene derecho.</p> <p>De igual manera, el empleador no podrá desconocer el salario del trabajador cuando este no pueda realizar su labor debido a fallas en los servicios de internet, telefónicos, eléctricos o cualesquiera fueren necesarios para el desarrollo de su actividad laboral.</p>
11	DAVID RACERO	NO	Se encuentra contemplado dentro de la proposición presentada por el HR Jorge Méndez.	<p>Artículo 11. Herramientas y equipos de trabajo. El trabajador virtual podrá usar para la ejecución del contrato de trabajo sus propios equipos siempre en consenso con el empleador y cuando cumplan con los estándares previstos por el empleador.</p> <p>En consonancia con el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato de trabajo virtual deberá constar lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio. 2. Determinar los días y los horarios en que el

				<p>trabajador virtual realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.</p> <p>3. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de trabajo virtual.</p> <p>4. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el trabajador virtual.</p> <p>Parágrafo 1. Teniendo en cuenta la importancia que tiene para esta modalidad de trabajo el uso de tecnologías adecuadas, el empleador podrá verificar que los equipos que va a usar el trabajador virtual de forma que se pueda evidenciar que cumplen con los estándares mínimos requeridos para realizar las labores.</p> <p>Parágrafo 2. El empleador deberá acordar con el trabajador virtual el reconocimiento de un auxilio de naturaleza no salarial para cubrir los costos derivados de servicio público de energía eléctrica, conexión a internet y/o telefónica, el mantenimiento de equipos, programas y en general el valor de los costos adicionales en los que incurra</p>
--	--	--	--	--

				<p>el trabajador virtual para la prestación de sus servicios. <u>En lo posible, el empleador deberá entregar los equipos que el trabajador necesite para el desarrollo ordinario de sus funciones.</u></p> <p>Parágrafo 3. Cuando el contrato virtual fuere desarrollado en el sector público empleador deberá dar cumplimiento a las normativas para manejo electrónico de documentos, de conformidad con las tablas de retención documental establecidas por el Archivo General De La Nación.</p> <p>Parágrafo 4. Si el trabajador virtual no llegare a recibir la información necesaria para realizar sus labores, las herramientas, programas, software o demás necesarias para el desempeño de su función, o estos presenten fallas previamente advertidas por el trabajador virtual, el empleador no podrá dejar de reconocer el salario a que el trabajador tiene derecho.</p> <p>De igual manera, el empleador no podrá desconocer el salario del trabajador cuando este no pueda realizar su labor debido a fallas en los servicios de internet, telefónicos, eléctricos o cualesquiera fueren necesarios para el desarrollo de su actividad laboral.</p>
--	--	--	--	---

11	NEYLA RUIZ	Si	En armonía con el espíritu de la iniciativa	<p>Parágrafo 2°. El empleador deberá acordar con el trabajador virtual el reconocimiento de un auxilio de naturaleza no salarial para cubrir los costos derivados de servicio público de energía eléctrica, conexión a internet y/o telefónica, el mantenimiento de equipos, programas y en general el valor de los costos adicionales en los que incurra el trabajador virtual para la prestación de sus servicios. <u>Este auxilio no podrá ser inferior al valor del auxilio de transporte vigente.</u></p>
11	JHON ARLEY MURILLO	Si	<p>Parcialmente. Se acoge parcialmente el parágrafo 1°, se acogen los párrafos 2°, 3° y 4°.</p>	<p>Artículo 11. Herramientas y equipos de trabajo. El trabajador virtual podrá usar para la ejecución del contrato de trabajo sus propios equipos, siempre <u>que así se acuerde</u> con el empleador y <u>siempre que estos</u> cumplan con los estándares <u>por él</u> previstos.</p> <p>En consonancia con el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato de trabajo virtual deberá constar lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio. 2. Determinar los días y los horarios en que el trabajador virtual realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de

				<p>trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.</p> <p>3. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de trabajo virtual.</p> <p>4. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el trabajador virtual.</p> <p>Parágrafo 1. Para efectos de lo consagrado en el presente artículo, y teniendo en cuenta la importancia que tiene para esta modalidad de trabajo el uso de tecnologías adecuadas, el empleador podrá verificar periódicamente que los equipos que están siendo usados por el trabajador virtual cumplen con los estándares mínimos requeridos para realizar las labores que se le han asignado.</p> <p>Parágrafo 2. El empleador acordará con el trabajador virtual el reconocimiento de un auxilio de naturaleza no salarial para cubrir los costos derivados del servicio público de energía eléctrica, conexión a internet y/o telefónica, el mantenimiento de equipos y en general de aquellos costos adicionales en los que incurra el trabajador virtual para el cumplimiento de sus labores.</p>
--	--	--	--	--

				<p>Parágrafo 3. Cuando el contrato virtual fuere desarrollado en el sector público, <u>el</u> empleador deberá dar cumplimiento a las normativas relacionadas con el manejo electrónico de documentos, de conformidad con las tablas de retención documental establecidas por el Archivo General de la Nación.</p> <p>Parágrafo 4. Si el trabajador virtual no llegara a recibir la información necesaria para realizar sus labores o no se le facilitaran o suministrarán las herramientas, programas, software o demás elementos necesarios para el desempeño de sus funciones u obligaciones, o estos presenten fallas previamente advertidas por el trabajador virtual, el empleador no podrá dejar de reconocer el pago del salario a que el trabajador tiene derecho.”</p>
11	GABRIEL VALLEJO	SI	Cambio de término	<p>Artículo 11. Herramientas y equipos de trabajo. El trabajador remoto virtual podrá usar para la ejecución del contrato de trabajo sus propios equipos siempre en consenso con el empleador y cuando cumplan con los estándares previstos por el empleador.</p> <p>En consonancia con el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato de trabajo remoto</p>

				<p>virtual deberá constar lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio. 2. Determinar los días y los horarios en que el trabajador remoto virtual realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal. 3. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de trabajo remoto virtual. 4. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el trabajador virtual. <p>Parágrafo 1. Teniendo en cuenta la importancia que tiene para esta modalidad de trabajo el uso de tecnologías adecuadas, el empleador podrá verificar que los equipos que va a usar el trabajador remoto virtual de forma que se pueda evidenciar que cumplen con</p>
--	--	--	--	---

				<p>los estándares mínimos requeridos para realizar las labores.</p> <p>Parágrafo 2. El empleador deberá podrá acordar con el trabajador remoto virtual el reconocimiento de un auxilio de naturaleza no salarial para cubrir los costos derivados de servicio público de energía eléctrica, conexión a internet y/o telefónica, el mantenimiento de equipos, programas y en general el valor de los costos adicionales en los que incurra el trabajador remoto virtual para la prestación de sus servicios.</p> <p>Parágrafo 3. Cuando el contrato remoto virtual fuere desarrollado en el sector público empleador deberá dar cumplimiento a las normativas para manejo electrónico de documentos, de conformidad con las tablas de retención documental establecidas por el Archivo General De La Nación.</p> <p>Parágrafo 4. Si el trabajador remoto virtual no llegare a recibir la información necesaria para realizar sus labores, las herramientas, programas, software o demás necesarias para el desempeño de su función, o estos presenten fallas previamente advertidas por el trabajador remoto virtual, el empleador no podrá dejar de reconocer el salario a que el trabajador tiene derecho.</p>
--	--	--	--	--

				De igual manera, el empleador no podrá desconocer el salario del trabajador cuando este no pueda realizar su labor debido a fallas en los servicios de internet, telefónicos, eléctricos o cualesquiera fueren necesarios para el desarrollo de su actividad laboral.
11	CESAR ORTÍZ ZORRO	NO	Va en contra del espíritu de la iniciativa	<p>ARTÍCULO 11. Herramientas y equipos de trabajo. El Empleador pondrá a disposición del trabajador para la ejecución del contrato de trabajo los equipos, instrumentos y materias primas necesarias para la realización de su labor.</p> <p>En consonancia con el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato de trabajo virtual deberá constar lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio. 2. Determinar los días y los horarios en que el trabajador virtual realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.

				<p>3. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de trabajo virtual.</p> <p>4. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el trabajador virtual.</p> <p><u>Parágrafo 1°. Teniendo en cuenta la importancia que tiene para esta modalidad de trabajo el uso de tecnologías adecuadas, el empleador podrá verificar los equipos que va a usar el trabajador virtual de forma que se pueda evidenciar que cumplen con los estándares mínimos requeridos para realizar las labores.</u></p> <p>Parágrafo 1°. El empleador deberá acordar con el trabajador el reconocimiento de un auxilio de naturaleza no salarial para cubrir los costos derivados de servicio público de energía eléctrica, conexión a internet y/o telefónica y en general el valor de los costos adicionales en los que incurra el trabajador virtual para la prestación de sus servicios.</p>
--	--	--	--	--

				<p>Parágrafo 3°. Cuando el contrato virtual fuere desarrollado en el sector público el empleado deberá dar cumplimiento a las normativas para manejo electrónico de documentos, de conformidad con las tablas de retención documental establecidas por el Archivo General de la Nación.</p> <p>Parágrafo 4°. Si el trabajador no llegare a recibir la información necesaria para realizar sus labores, las herramientas, programas, software o demás necesarias para el desempeño de su función, o estos presenten fallas previamente advertidas por el trabajador virtual, el empleador no podrá dejar de reconocer el salario a que el trabajador tiene derecho.</p> <p>De igual manera, el empleador no podrá desconocer el salario del trabajador cuando este no pueda realizar su labor debido a fallas en los servicios de internet, telefónicos, eléctricos o cualesquiera fueren necesarios para el desarrollo de su actividad laboral.</p>
TITULO	GABIEL VALLEJO	SI	Cambio de término	Título III - Ejecución del Contrato de Trabajo Remoto
12	JHON ARLEY MURILLO	SI	En armonía con el espíritu de la iniciativa	Artículo 12. Subordinación. El empleador conservará el poder subordinante, específica y principalmente en lo relacionado al cómo y cuándo prestará el servicio el trabajador virtual, en el marco del respeto de los

				derechos los mínimos del trabajador y de las regulaciones establecidas en la legislación laboral; así como en lo relacionado con la facultad de ejercer el poder disciplinario a que haya lugar.
12	GABRIEL VALLEJO	SI	Cambio de término	Artículo 12. Subordinación. El empleador conservará el poder subordinante, específica y principalmente en lo relacionado al cómo y cuándo prestará el servicio desarrollará sus actividades el trabajador remoto virtual, así como la facultada facultad de ejercer el poder disciplinario a que haya lugar.
13	GABRIEL VALLEJO	SI	Parcialmente. Se acoge lo referente al término “remoto”.	Artículo 13. Conexión a plataforma/sistema informático y/o tecnológico del empleador. El empleador podrá implementar una plataforma, software, programa, aplicación o cualquier herramienta tecnológica para facilitar las comunicaciones con el trabajador remoto virtual y en general para la prestación de los servicios personales, facilitando así que el trabajador remoto virtual se conecte a través de la red para prestar sus servicios. Las plataformas, softwares, programas, aplicaciones o similares podrán ser implementados para cumplir con cualquier obligación derivada de la relación laboral, lo cual incluye sin limitarse a los procesos disciplinarios, entrenamientos y capacitaciones, realización

				<p>de reuniones de comités, formalización de beneficios e incluso la terminación del contrato de trabajo remoto virtual.</p> <p>Parágrafo 1°. Para la realización toda acción y/o actuación por parte del empleador o el trabajador virtual, deberá llevarse a cabo autenticación OTP.</p>
14	GABRIEL VALLEJO	SI	Cambio de término	<p>Artículo 14. Periodos de pago del salario. El pago del salario para trabajadores remotos virtuales podrá hacerse de manera diaria, semanal, quincenal, mensual o como lo acuerden las partes; en el caso de la periodicidad mensual, el salario podrá pagarse en periodo mensual siguiente a aquel en el que fue causado. Lo anterior, no obsta para que cumplida y oportunamente se haga el pago de aportes a seguridad social y parafiscales dentro de los plazos previstos en la ley vigente.</p>
14	CESAR ORTÍZ ZORRO	SI	En armonía con el espíritu de la iniciativa	<p>Artículo 14. Periodos de pago del salario. El pago del salario para trabajadores virtuales podrá hacerse de manera diaria, semanal, quincenal, mensual o como lo acuerden las partes; en el caso de la periodicidad mensual, el salario en dinero deberá pagarse por periodos iguales y vencidos. podrá pagarse en periodo mensual siguiente a aquel en el que fue causado. Lo anterior, no obsta para que</p>

				<p>cumplida y oportunamente se haga el pago de aportes a seguridad social y parafiscales dentro de los plazos previstos en la ley vigente.</p>
15	RODRIGO ROJAS	SI	En armonía con el espíritu de la iniciativa	<p>Artículo 15. Suspensión del contrato. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, el trabajador virtual podrá libremente elegir periodos de suspensión del contrato, siempre en consenso con el empleador y de acuerdo con la disponibilidad y necesidad de la operación. Durante la suspensión del contrato el trabajador se abstendrá de prestar el servicio y el empleador estará exonerado de pagar el salario correspondiente al periodo de suspensión. El contrato de trabajo virtual permanecerá vigente durante el periodo de tiempo de la suspensión.</p> <p>Parágrafo 1°: El consenso entre el empleador y el trabajador virtual para la suspensión del contrato deberá establecerse mediante documento, el cual deberá contener la firma electrónica de las partes.</p> <p>Parágrafo 2°: Durante la suspensión del contrato de trabajo virtual, el empleador deberá continuar con el pago del servicio de salud del trabajador virtual, con el objetivo de salvaguardar las garantías laborales mínimas del trabajador.</p>

				<p>Parágrafo 3°: Estos períodos de suspensión pueden descontarse por el empleador al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones.</p> <p>Parágrafo NUEVO. No podrá suspenderse el contrato de trabajo virtual por más de 120 días al año.</p>
15	ADRIANA GOMEZ	NO	Con la proposición del HR Rodrigo Rojas, queda delimitado el término de la suspensión del contrato.	<p>Artículo 15. Suspensión del contrato. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, el trabajador virtual podrá libremente elegir periodos de suspensión del contrato, siempre en consenso con el empleador y de acuerdo con la disponibilidad y necesidad de la operación. Durante la suspensión del contrato el trabajador se abstendrá de prestar el servicio y el empleador estará exonerado de pagar el salario correspondiente al periodo de suspensión. El contrato de trabajo virtual permanecerá vigente durante el periodo de tiempo de la suspensión.</p> <p>Parágrafo 1°: El consenso entre el empleador y el trabajador virtual para la suspensión del contrato deberá establecerse mediante documento, el cual deberá contener la firma electrónica de las partes. _____</p> <p>Parágrafo 2°: Durante la suspensión del contrato de trabajo virtual, el empleador</p>

				<p>deberá continuar con el pago del servicio de salud del trabajador virtual, con el objetivo de salvaguardar las garantías laborales mínimas del trabajador.</p> <p>Parágrafo 3°: Estos períodos de suspensión pueden descontarse por el empleador al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones.</p>
15	JHON ARLEY MURILLO	SI	En armonía con el espíritu de la iniciativa	<p>Artículo 15. Suspensión del contrato. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, el trabajador virtual podrá libremente elegir periodos de suspensión del contrato, siempre en consenso con el empleador y de acuerdo con la disponibilidad y necesidad de la operación. Durante la suspensión del contrato el trabajador se abstendrá de prestar el servicio y el empleador estará exonerado de pagar el salario correspondiente al periodo de suspensión. El contrato de trabajo virtual permanecerá vigente durante el periodo de tiempo de la suspensión.</p> <p>Parágrafo 1°: El consenso entre el empleador y el trabajador virtual para la suspensión del contrato deberá establecerse mediante documento, el cual deberá contener la firma electrónica de las partes.</p>

				<p>Parágrafo 2°: Durante la suspensión del contrato de trabajo virtual, el empleador deberá continuar con el pago de aportes al sistema de seguridad social en salud y pensiones del trabajador virtual, con el objetivo de salvaguardar las garantías laborales mínimas del trabajador.</p> <p>Parágrafo 3°: Estos períodos de suspensión pueden descontarse por el empleador al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones.</p>
15	GABRIEL VALLEJO	SI	Cambio de término	<p>Artículo 15. Suspensión del contrato. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, el trabajador remoto virtual podrá libremente elegir periodos de suspensión del contrato, siempre en consenso con el empleador y de acuerdo con la disponibilidad y necesidad de la operación. Durante la suspensión del contrato el trabajador se abstendrá de prestar el servicio y el empleador estará exonerado de pagar el salario correspondiente al periodo de suspensión. El contrato de trabajo remoto virtual permanecerá vigente durante el periodo de tiempo de la suspensión.</p> <p>Parágrafo 1°: El consenso entre el empleador y el trabajador remoto virtual para la suspensión del contrato deberá establecerse mediante documento, el cual</p>

				<p>deberá contener la firma electrónica de las partes.</p> <p>Parágrafo 2°: Durante la suspensión del contrato de trabajo remoto virtual, el empleador deberá continuar con el pago del servicio de salud del trabajador remoto virtual, con el objetivo de salvaguardar las garantías laborales mínimas del trabajador.</p> <p>Parágrafo 3°: Estos períodos de suspensión pueden descontarse por el empleador al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones.</p>
16	GABRIEL VALLEJO	SI	Cambio de término	<p>Artículo 16. Citación del trabajador a las instalaciones del empleador. El empleador, de manera excepcional, podrá requerir al trabajador remoto virtual en sus instalaciones laborales para los siguientes casos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Verificación de los estándares y requisitos que deben cumplir las herramientas y los equipos de trabajo para la realización de la labor previstos anteriormente por el empleador. 2. Cuando para la ejecución de las labores del trabajador remoto virtual, se deban instalar o actualizar manualmente en los equipos de trabajo

				<p>algún tipo de software, programa, aplicación o plataforma.</p> <p>3. Cuando el trabajador presente reiteradamente el incumplimiento de sus labores.</p> <p>Parágrafo: En caso de que el empleador requiera que el trabajador remoto virtual se presente en sus instalaciones, siempre que el trabajador remoto virtual cumpla con los requisitos legales para ello, el empleador deberá reconocer de manera proporcional el auxilio legal de transporte previsto en la legislación laboral vigente.</p>
16	AQUILEO MEDINA	SI	En armonía con el espíritu de la iniciativa	<p>Artículo 16. Citación del trabajador a las instalaciones del empleador. El empleador, de manera excepcional, podrá requerir al trabajador virtual en sus instalaciones laborales para los siguientes casos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Verificación de los estándares y requisitos que deben cumplir las herramientas y los equipos de trabajo para la realización de la labor previstos anteriormente por el empleador. 2. Cuando para la ejecución de las labores del trabajador virtual, se deban instalar o actualizar

				<p>manualmente en los equipos de trabajo algún tipo de software, programa, aplicación o plataforma.</p> <p>3. Cuando el trabajador presente reiteradamente el incumplimiento de sus labores.</p> <p>4. Citación _____ para proceso _____ de descargos laborales, así como las demás citaciones que sean requeridas por el empleador _____ para adelantar el proceso sancionatorio _____ o disciplinario para la aplicación de lo contemplado en los artículos 111 y 112 del _____ Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p>Parágrafo: En caso de que el empleador requiera que el trabajador virtual se presente en sus instalaciones por causas diferentes a las descritas en el presente artículo, siempre que el trabajador virtual cumpla con los requisitos legales para ello, el empleador deberá reconocer de manera proporcional el auxilio legal de transporte previsto en la legislación laboral vigente.</p>
--	--	--	--	---

17	GABRIEL VALLEJO	SI	Cambio de término	<p>Artículo 17. Dotación de calzado y vestido. El trabajador remoto virtual no tendrá derecho a recibir la prestación social denominada calzado y vestido en los términos previstos en el Código Sustantivo del Trabajo. Lo anterior considerando que la prestación del servicio no supone la necesidad de utilizar un vestido o calzado de labor.</p>
18	ALFREDO DELUQUE Y PONENTES	SI	En armonía con el espíritu de la iniciativa	<p>Artículo 18. Control de horarios y cumplimiento de funciones y obligaciones en contratos de trabajo virtual. El empleador se encuentra facultado y autorizado para controlar el cumplimiento de las obligaciones, funciones y deberes del trabajador virtual, mediante el uso de herramientas tecnológicas, pero en todo caso, el empleador respetará la intimidad y privacidad del trabajador virtual.</p> <p>Se entenderá como privacidad del trabajador virtual, para efectos de la presente ley, cualquier asunto diferente a aquellos directa o indirectamente relacionados con las labores, funciones, deberes y/u obligaciones que tenga el trabajador virtual en virtud de su contrato de trabajo y que permita armonizar la jornada pactada con la vida familiar y personal de los trabajadores virtuales, evitando con ello, asigna cargas diferentes a las</p>

				<p>pactadas en la jornada laboral virtual.</p> <p>Para ello, el empleador y trabajador virtual deberán ceñirse a la jornada pactada, con la intención de evitar la hiperconexión, que puede generar impactos en la salud y equilibrio emocional de los trabajadores virtuales</p> <p>Parágrafo 1°. Toda entidad, pública o privada, que utilice la modalidad de contratación laboral virtual, deberá poseer un software de administración de contenidos, que permita generar trazabilidad, formularios electrónicos, validación automática de listas restrictivas, creación de documentos PDF, flujos de trabajo parametrizables con modelador BPM (Business Process Management), a su vez deberá poseer funcionalidades de ejecución de usuario, ejecución de temporizadores, ejecución de sistema y herramientas de actividades que se puedan configurar en las ejecuciones.</p> <p>Parágrafo 2°. Toda entidad que utilice la modalidad de contratación laboral virtual, deberá poseer un módulo de validación real de la identidad de los trabajadores virtuales, a través de tecnologías de validación biométrica.</p>
18	GABRIEL VALLEJO	SI	Parcialmente. Se acoge solo lo referente al término "remoto"	Artículo 18. Control de horarios y cumplimiento de funciones y obligaciones en contratos de trabajo

				<p>remoto virtual. El empleador se encuentra facultado y autorizado para controlar el cumplimiento de las obligaciones, funciones y deberes del trabajador remoto virtual, mediante el uso de herramientas tecnológicas, pero en todo caso, el empleador respetará la intimidad y privacidad del trabajador remoto virtual. Se entenderá como privacidad del trabajador remoto virtual, para efectos de la presente ley, cualquier asunto diferente a aquellos directa o indirectamente relacionados con las labores, funciones, deberes y/u obligaciones que tenga el trabajador remoto virtual en virtud de su contrato de trabajo.</p> <p>Parágrafo 1°. Toda entidad, pública o privada, que utilice la modalidad de contratación laboral virtual, deberá poseer un software de administración de contenidos, que permita generar trazabilidad, formularios electrónicos, validación automática de listas restrictivas, creación de documentos PDF, flujos de trabajo parametrizables con modelador BPM (Business Process Management), a su vez deberá poseer funcionalidades de ejecución de usuario, ejecución de temporizadores, ejecución de sistema y herramientas de actividades que se puedan configurar en las ejecuciones.</p> <p>Parágrafo 2°. Toda entidad que utilice la modalidad de contratación laboral virtual,</p>
--	--	--	--	---

				deberá poseer un módulo de validación real de la identidad de los trabajadores virtuales, a través de tecnologías de validación biométrica.
18	EDWAR RODRÍGUEZ	NO	Ya se encuentra incluida dentro de la proposición de la HR María José Pizarro	<p>Artículo 18. Control de horarios y cumplimiento de funciones y obligaciones en contratos de trabajo remoto virtual. El empleador se encuentra facultado y autorizado para controlar el cumplimiento de las obligaciones, funciones y deberes del teletrabajador trabajador virtual, mediante el uso de herramientas tecnológicas, pero en todo caso, el empleador respetará la intimidad y privacidad del teletrabajador trabajador virtual. Se entenderá como privacidad del teletrabajador trabajador virtual, para efectos de la presente ley, cualquier asunto diferente a aquellos directa o indirectamente relacionados con las labores, funciones, deberes y/u obligaciones que tenga el teletrabajador trabajador virtual en virtud de su contrato de trabajo.</p> <p>El empleador no podrá solicitar actividades laborales por parte del teletrabajador por fuera del horario acordado, ni tal podrá exceder las 8 horas ordinarias.</p> <p>Parágrafo 1°. Toda entidad que utilice la modalidad de contratación laboral virtual, deberá poseer un software de administración de contenidos, que permita generar trazabilidad, formularios</p>

				<p>electrónicos, validación automática de listas restrictivas, creación de documentos PDF, flujos de trabajo parametrizables con modelador BPM (Business Process Management), a su vez deberá poseer funcionalidades de ejecución de usuario, ejecución de temporizadores, ejecución de sistema y herramientas de actividades que se puedan configurar en las ejecuciones. Parágrafo 2°. Toda entidad que utilice la modalidad de contratación laboral remota virtual, deberá poseer un módulo de validación real de la identidad de los teletrabajadores trabajadores virtuales, a través de tecnologías de validación biométrica.</p>
19	GABRIEL VALLEJO	SI	Cambio de término	<p>Artículo 19. Formulario electrónico único de afiliación al Sistema General de Seguridad Social y entidades parafiscales. Sin perjuicio de los mecanismos de afiliación previstos para el Sistema de Riesgos Laborales y/o el Sistema de Afiliación Transaccional previsto para el Sistema de Salud, el Gobierno Nacional deberá diseñar e implementar un formulario único de afiliación al Sistema General de Seguridad Social y a las entidades parafiscales que permita a los trabajadores remotos virtuales inscribirse al Sistema General de Seguridad Social sin que se requiera la firma manuscrita</p>

				de las partes y podrá radicarse remota o virtualmente.
20	GABRIEL VALLEJO	SI	Cambio de término	Artículo 20. Aportes a la Seguridad Social. El contrato de trabajo remoto virtual en materia de aportes a la seguridad social se regulará por las normas vigentes en materia de Sistema General de Seguridad Social.
21	JHON ARLEY MURILLO	SI	En armonía con el espíritu de la iniciativa	Artículo 21. Las Administradoras de Riesgos Laborales, deberán elaborar un programa de prevención, control y actuación de riesgos laborales que llegaren a presentar los trabajadores virtuales y de rehabilitación integral, el cual deberá ser suministrado tanto al trabajador como al empleador. El empleador tendrá la obligación de afiliar al trabajador virtual al Sistema General de Riesgos Laborales, conforme a lo establecido en la Ley 776 de 2002 y el Decreto-Ley 1295 de 1994, modificado por la Ley 1562 de 2012. Para efectos de lo cual, el empleador deberá allegar, a la Administradora de Riesgos laborales – ARL –, copia del contrato o del acto administrativo de vinculación laboral del trabajador virtual, adjuntando el formulario

				<p>facilitado por ésta para la determinación del riesgo y definición del origen de las contingencias que llegaren a presentarse.</p> <p>Parágrafo 1. Las Aseguradoras de Riesgos Laborales deberán elaborar el formulario a que hace referencia el presente artículo, dentro de los tres (3) meses siguientes a la entrada en vigencia de ley, en el cual deberá solicitarse la descripción de las actividades que ejecutará el teletrabajador, el lugar en el cual se desarrollarán, el horario en el cual se ejecutarán, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la empresa o centro de trabajo; dicho formulario deberá publicado en la página web de la ARL, para fines de consulta y descargue para diligenciamiento de aquellos empleadores que puedan llegar a requerirlo.</p> <p>Parágrafo 2. Las Administradoras de Riesgos Laborales acompañarán a los trabajadores virtuales y a los empleadores en la verificación de las condiciones de trabajo, que garanticen al trabajador virtual una real seguridad y salud en el trabajo.</p>
--	--	--	--	--

22	GABRIEL VALLEJO	SI	Cambio de término	Artículo 22. A partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, empleadores y teletrabajadores en cualquiera de sus modalidades podrán acogerse a las disposiciones propias de los trabajadores remotos virtuales, con el fin de que estas disposiciones les sean aplicables, mediando la concurrencia de voluntades entre trabajador y empleador.
23	GABRIEL VALLEJO	SI	Cambio de término	Artículo 23. Aplicación de normas respecto salas de lactancia. Las normas relacionadas con las Salas Amigas de la Familia Lactante del entorno laboral, no serán aplicables a los empleadores que implementen el contrato de trabajo remoto virtual para vincular trabajadores remotos virtuales.
24	FELIX CHICA	SI	En armonía con el espíritu de la iniciativa	Artículo 24. Las empresas que tengan trabajadores acogidos a la modalidad de trabajo virtual deberán garantizar que mínimo el 10% de dichos trabajadores sean pertenecientes a grupos étnicos y/o personas en situación de discapacidad ; lo cual será exigible siempre y cuando se cuente con la oferta de perfiles requeridos dentro de dichos grupos
24	GABRIEL VALLEJO	NO		Artículo 24. Las empresas que tengan trabajadores acogidos a la modalidad de trabajo virtual deberán garantizar que mínimo el 10% de dichos trabajadores sean pertenecientes a grupos étnicos; lo cual será exigible

				siempre y cuando se cuente con la oferta de perfiles requeridos dentro de dichos grupos.
NUEVO	ELIZABETH JAYPANG DIAZ	NO	Lo propuesto por la autora, ya se encuentra dentro del Proyecto de Ley a través de todo su articulado.	<u>Artículo Nuevo: Derecho a la formación: Se deberán adoptar las medidas necesarias para garantizar la participación efectiva en las acciones formativas de las personas que accedan a laborar la modalidad de trabajo virtual, en relación al desarrollo de sus actividades, así como la atención ante dificultades técnicas, particularmente en el teletrabajo.</u>
NUEVO	ELIZABETH JAYPANG DIAZ	NO	Lo propuesto por la autora, ya se encuentra dentro del Proyecto de Ley a través de todo su articulado.	<u>Artículo Nuevo: Derecho a la intimidad y a la protección de datos. Se deberán utilizar los medios digitales y telemáticos, para el control de la prestación laboral mediante los dispositivos tecnológicos existentes y garantizar adecuadamente el derecho a la intimidad y a la protección de datos y archivos personales en los equipos y herramientas utilizadas para el trabajo virtual, garantizando la protección de los Datos y archivos Personales.</u> <u>Parágrafo: En tal caso no se podrá exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad de la persona trabajadora. En los acuerdos se podrán especificar los términos dentro de los cuales las personas pueden hacer uso</u>

				por motivos personales de los equipos informáticos puestos a su disposición para el desarrollo del trabajo.
NUEVO	ELIZABETH JAYPANG DIAZ	SI	En armonía con el espíritu de la iniciativa.	Artículo Nuevo: Aplicación de normas para prevenir corregir y sancionar el acoso laboral. las normas relacionadas para prevenir corregir y sancionar el acoso laboral. Serán aplicables a los empleadores o empleadores que implementen el contrato de trabajo virtual. Definidas en la Ley 1010 de 2006, y las demás normas que la adicionen, o modifiquen o complementen.
NUEVO	ELIZABETH JAYPANG DIAZ	SI	En armonía con el espíritu de la iniciativa	Artículo Nuevo: Los trabajadores vinculados por medio de la modalidad de trabajo virtual tendrán derecho al reconocimiento y pago de las horas extras a su jornada de trabajo habitual o contractual, como también al trabajo realizado en dominicales y festivo de conformidad a lo establecido en el artículo 159 y 179 del Código Sustantivo del Trabajo.
NUEVO	JORGE MENDEZ	NO	Sustituida por el autor.	ARTÍCULO NUEVO. Reglamentación. El Ministerio de Salud y Protección Social en un plazo no mayor a 6 meses, reglamentará la proporción de los aportes y realizará los ajustes correspondientes a la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes para aquellos contratos de trabajo virtuales cuyos

				periodos de pagos sean de horas.
NUEVO	JORGE MENDEZ	NO		<p>ARTICULO NUEVO. En consenso con el empleador, el trabajador remoto podrá prestar los servicios para el cual fue contratado por horas, conforme sus necesidades y las del empleador. Igualmente, las partes podrán programar los servicios, observando los límites mínimos y máximos de la jornada por semana establecidos en las leyes vigentes. Dicha jornada por horas pactada será distribuida en la semana y no implicaría un cumplimiento de horario estricto diario, sin perjuicio de la verificación que ejercerá el empleador de manera semanal para comprobar el cumplimiento de lo pactado.</p> <p>Parágrafo. El Ministerio de Salud y Protección Social y Ministerio de Trabajo en un plazo no mayor a 6 meses, reglamentará la proporción de los aportes y realizará los ajustes correspondientes a la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes para aquellos contratos de trabajo remotos cuyos periodos de pagos sean por horas.</p>
NUEVO	NEYLA RUIZ	NO	Retirada por la autora.	Artículo Nuevo: “Auxilio de Conectividad”: El empleador reconocerá el valor establecido para el auxilio de transporte como auxilio de conectividad

				digital a los trabajadores virtuales que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes. El auxilio de conectividad y el auxilio de transporte son excluyentes entre sí.
--	--	--	--	--

De acuerdo a las anteriores consideraciones, presentamos un comparativo de las proposiciones avaladas y posterior modificación dentro del texto definitivo por la subcomisión para segundo debate del Proyecto de Ley.

AUTOR	PROPOSICIÓN	TEXTO DEFINITIVO SUBCOMISIÓN
GABIEL VALLEJO	“Por medio del cual se crea el régimen del trabajo virtual remoto y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones”	“Por medio del cual se crea el régimen del trabajo remoto y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones”
EDWARD RODRÍGUEZ	“Por medio del cual se crea el régimen del trabajo virtual remoto y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones”	
GABIEL VALLEJO	Título I – Aspectos Generales del Trabajo Remoto	Título I – Aspectos Generales del Trabajo Remoto
GABIEL VALLEJO	Artículo 1. Objeto. La presente ley tiene por objeto crear una nueva modalidad de contratación y vinculación laboral, denominada trabajo remoto virtual , la cual será contratada y desarrollada a través de las tecnologías existentes y nuevas. Esta modalidad implica una vinculación laboral directa y formal, con el reconocimiento de los derechos y garantías derivadas de un contrato de trabajo, sin que se busque precarizar el trabajo	Artículo 1. Objeto. La presente ley tiene por objeto crear una nueva modalidad de contratación y vinculación laboral, denominada trabajo remoto, la cual será contratada y desarrollada a través de las tecnologías existentes y nuevas. Esta modalidad implica una vinculación laboral directa y formal, con el reconocimiento de los derechos y garantías derivadas de un contrato de trabajo, sin que se busque precarizar el trabajo.
EDWARD RODRÍGUEZ	Artículo 1. Objeto. La presente ley tiene por objeto crear una nueva modalidad de contratación y vinculación laboral, denominada	

	trabajo remoto virtual , la cual será contratada y desarrollada a través de las tecnologías existentes y nuevas. Esta modalidad implica una vinculación laboral directa y formal, con el reconocimiento de los derechos y garantías derivadas de un contrato de trabajo, sin que se busque precarizar el trabajo	
GABIEL VALLEJO	<p>Artículo 2. Ámbito de Aplicación. Las normas contenidas en esta Ley serán aplicables a las entidades públicas y privadas nacionales del orden nacional; y a su vez a las empresas extranjeras que contraten trabajadores que se encuentren dentro del territorio nacional colombiano. bajo esta modalidad.</p> <p>Parágrafo: La vinculación a través del trabajo virtual remoto es voluntaria, tanto para el empleador como para el trabajador</p>	<p>Artículo 2. Ámbito de Aplicación. Las normas contenidas en esta Ley serán aplicables a toda persona natural que se encuentren en el territorio nacional; así como las entidades públicas y privadas nacionales; y a su vez a las empresas extranjeras que contraten trabajadores que se encuentren dentro del territorio nacional. bajo esta modalidad.</p> <p>Parágrafo: La vinculación a través del trabajo remoto es voluntaria, tanto para el empleador como para el trabajador.</p>
EDWARD RODRÍGUEZ	<p>Artículo 2. Ámbito de Aplicación. Las normas contenidas en esta Ley serán aplicables a las entidades públicas y privadas nacionales del orden nacional; y a su vez a las empresas extranjeras que contraten trabajadores que se encuentren dentro del territorio nacional colombiano. bajo esta modalidad.</p> <p>Parágrafo: La vinculación a través del trabajo virtual remoto es voluntaria, tanto para el empleador como para el trabajador</p>	
MARIA JOSÉ PIZARRO	<p>Artículo 2°. Ámbito de aplicación. Las normas contenidas en esta ley serán aplicables a las entidades públicas y privadas nacionales del orden nacional; y a su vez a las empresas extranjeras que contraten trabajadores que se encuentren</p>	

	dentro del territorio nacional colombiano , bajo esta modalidad.	
AQUILEO MEDINA	<p>Artículo 2. Ámbito de Aplicación. Las normas contenidas en esta Ley serán aplicables a toda persona natural y jurídica que se encuentren en el territorio nacional; así como a las entidades públicas y privadas nacionales del orden nacional; y a su vez a las empresas extranjeras que contraten trabajadores que se encuentren dentro del territorio nacional colombiano. bajo esta modalidad.</p> <p>Parágrafo: La vinculación a través del trabajo virtual es voluntaria, tanto para el empleador como para el trabajador.</p>	
GABIEL VALLEJO	<p>Artículo 3. Definiciones. Para efectos de la presente ley, se entenderán las siguientes definiciones:</p> <p>a. Trabajo remoto virtual: Es una modalidad de trabajo en la cual toda la relación laboral, desde su inicio hasta su terminación, se debe realizar de manera remoto virtual mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones donde el empleador y trabajador, no interactúan físicamente a lo largo de la vinculación contractual. Lo anterior, incluye también la posibilidad de realizar un proceso de selección no presencial, con el uso y aplicación de las diferentes tecnologías disponibles. Sin perjuicio de lo anterior, a discreción del empleador y de manera excepcional, el trabajador remoto virtual podrá ser citado en las instalaciones del empleador.</p>	<p>Artículo 3. Definiciones. Para efectos de la presente ley, se entenderán las siguientes definiciones:</p> <p>a. Trabajo remoto: Es una modalidad de trabajo en la cual toda la relación laboral, desde su inicio hasta su terminación, se debe realizar de manera remota mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones donde el empleador y trabajador, no interactúan físicamente a lo largo de la vinculación contractual. Lo anterior, incluye también la posibilidad de realizar un proceso de selección no presencial, con el uso y aplicación de las diferentes tecnologías disponibles. Sin perjuicio de lo anterior, a discreción del empleador y de manera excepcional, el trabajador remoto podrá ser citado en las instalaciones del empleador.</p>

	<p>b. Contrato de trabajo remoto virtual: Es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal virtualmente desarrollar una actividad remota a través de las tecnologías disponibles a en favor de otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración, el lo cual puede constar en archivos digitales. En este tipo de contrato de trabajo, las partes podrán manifestar su consentimiento y/o aceptación mediante el uso de la firma electrónica, o a través de mensajes de datos., bajo los principios de autenticidad, integridad, disponibilidad, fiabilidad, inalterabilidad y rastreabilidad.</p> <p>En cualquier momento, un contrato laboral convencional previamente suscrito podrá asumir naturaleza de contrato de trabajo remoto virtual por mutuo acuerdo, cuando las funciones del trabajo cumplan con el anterior literal, sin perjuicio de lo establecido en el código sustantivo del trabajo y garantizando las condiciones anteriormente pactadas que dieron lugar al contrato de trabajo.</p> <p>c. Trabajador remoto virtual: Aquel trabajador, persona natural, que cubierto por los principios mínimos del trabajo y vinculado formalmente mediante un contrato de trabajo, presta servicios personales desarrolla actividades de manera remota virtual desarrollada a través de las tecnologías existentes y/o nuevas, desde un lugar de su elección, siempre en consenso con el empleador.</p>	<p>b. Contrato de trabajo remoto: Es aquel contrato laboral por el cual una persona natural se obliga a prestar una actividad remota a través de las tecnologías disponibles en favor de otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración, lo cual puede constar en archivos digitales. En este tipo de contrato de trabajo, las partes podrán manifestar su consentimiento y/o aceptación mediante el uso de la firma electrónica, a través de mensajes de datos, bajo los principios de autenticidad, integridad, disponibilidad, fiabilidad, inalterabilidad y rastreabilidad.</p> <p>En cualquier momento, un contrato laboral convencional previamente suscrito podrá asumir naturaleza de contrato de trabajo remoto por mutuo acuerdo, cuando las funciones del trabajo cumplan con el anterior literal, sin perjuicio de lo establecido en el código sustantivo del trabajo y garantizando las condiciones anteriormente pactadas que dieron lugar al contrato de trabajo.</p> <p>c. Trabajador remoto: Persona natural, cubierta por los principios mínimos del trabajo y vinculado formalmente mediante un contrato de trabajo, desarrolla actividades de manera remota a través de las tecnologías existentes y nuevas, desde un lugar de su elección, siempre en consenso con el empleador.</p> <p>d. Nuevas tecnologías: Cualquier medio, plataforma,</p>
--	---	---

	<p>d. Nuevas tecnologías: Cualquier medio, plataforma, software, programa, equipo, dispositivo y/o equipo que permita la comunicación, interacción y/o prestación de un servicio de manera remota mediante una conexión a internet o a cualquier otra red que permita ejecutar dichas acciones. Lo anterior sin perjuicio de las disposiciones contempladas en el artículo 6 de la ley 1341 de 2009.</p> <p>e. Firma Electrónica: Métodos tales como, códigos, contraseñas, datos biométricos, o claves criptográficas privadas, que permite identificar a una persona, en relación con un mensaje de datos, siempre y cuando el mismo sea confiable y apropiado respecto de los fines para los que se utiliza la firma, atendidas todas las circunstancias del caso, así como cualquier acuerdo pertinente, este conjunto de datos electrónicos acompañan o están asociados a un documento electrónico y cuyas funciones básicas son (i) i identificar a una persona de manera inequívoca, (ii) Asegurar la exclusividad e integridad del documento firmado y (iii) los datos que utiliza el firmante para realizar la firma son únicos y exclusivos y, por tanto, posteriormente, no puede negarse la firma el documento.</p> <p>f. ECM (Enterprise Content Management): son todas aquellas estrategias, métodos y herramientas para la gestión de contenidos empresariales por las cuales se permite a las organizaciones la posibilidad de crear, almacenar, distribuir,</p>	<p>software, programa, equipo, dispositivo y/o equipo que permita la comunicación, interacción y/o prestación de un servicio de manera remota mediante una conexión a internet o a cualquier otra red que permita ejecutar dichas acciones. Lo anterior sin perjuicio de las disposiciones contempladas en el artículo 6 de la ley 1341 de 2009.</p> <p>e. Firma Electrónica: Métodos tales como, códigos, contraseñas, datos biométricos, o claves criptográficas privadas, que permite identificar a una persona, en relación con un mensaje de datos, siempre y cuando el mismo sea confiable y apropiado respecto de los fines para los que se utiliza la firma, atendidas todas las circunstancias del caso, así como cualquier acuerdo pertinente, este conjunto de datos electrónicos acompañan o están asociados a un documento electrónico y cuyas funciones básicas son (i) i identificar a una persona de manera inequívoca, (ii) Asegurar la exclusividad e integridad del documento firmado y (iii) los datos que utiliza el firmante para realizar la firma son únicos y exclusivos y, por tanto, posteriormente, no puede negarse la firma el documento.</p> <p>f. ECM (Enterprise Content Management): son todas aquellas estrategias, métodos y herramientas para la gestión de contenidos empresariales por las cuales se permite a las organizaciones la posibilidad de crear, almacenar, distribuir, archivar y gestionar todo su contenido de forma óptima._Lo</p>
--	---	---

	<p>archivar y gestionar todo su contenido de forma óptima. Lo anterior, sin perjuicio de lo establecido en la Ley 527 de 1999.</p> <p>g. OTP (One Time Password): es un mecanismo de autenticación, el cual consiste en un código temporal que le llega a la persona a través de mensaje de texto SMS o correo electrónico certificado, para que este pueda de manera segura realizar acciones virtuales, en donde se certificará la identidad de la persona, ya sea vía internet o mediante la aplicación para teléfonos móviles (APP).</p>	<p>anterior, sin perjuicio de lo establecido en la Ley 527 de 1999.</p> <p>g. OTP (One Time Password): es un mecanismo de autenticación, el cual consiste en un código temporal que le llega a la persona a través de mensaje de texto SMS o correo electrónico certificado, para que este pueda de manera segura realizar acciones virtuales, en donde se certificará la identidad de la persona, ya sea vía internet o mediante la aplicación para teléfonos móviles (APP).</p>
<p>LEON FREDY MUÑOZ</p>	<p>b) Contrato de trabajo virtual: Es aquel tipo de contrato a término fijo o indefinido por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal virtualmente a través de las tecnologías disponibles a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración, el cual puede constar en archivos digitales. En este tipo de contrato de trabajo, las partes podrán manifestar su consentimiento y/o aceptación mediante el uso de la firma electrónica, a través de mensajes de datos, bajo los principios de autenticidad, integridad, disponibilidad, fiabilidad, inalterabilidad y rastreabilidad.</p>	
<p>AQUILEO MEDINA</p>	<p>b. Contrato de trabajo virtual: Es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal no presencial y de forma virtual a través de las tecnologías disponibles a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración, el cual</p>	

	<p>puede constar en archivos digitales. En este tipo de contrato de trabajo, las partes podrán manifestar su consentimiento y/o aceptación mediante el uso de la firma electrónica, a través de mensajes de datos, bajo los principios de autenticidad, integridad, disponibilidad, fiabilidad, inalterabilidad y rastreabilidad.</p>	
JORGE MENDEZ	<p>C. Trabajador virtual: Aquel trabajador, Persona natural, que cubierta por los principios mínimos del trabajo y vinculado formalmente mediante un contrato de trabajo, presta servicios personales desempeña sus funciones de manera virtual desarrollada a través empleando las conexiones a internet, de las tecnologías existentes y nuevas, desde un lugar de su elección, siempre en consenso con el empleador</p>	
LEON FREDY MUÑOZ	<p>b) Estará basado en el respeto y garantía de los derechos mínimos en materia laboral, así como la subordinación por parte del empleador. Los trabajadores vinculados mediante el contrato de trabajo virtual tendrán los mismos derechos económicos de que gozan todos los trabajadores, incluidas las garantías sindicales y de seguridad social.</p>	<p>Artículo 4. Principios Generales del Contrato de Trabajo Remoto. Para efectos de la presente ley, los principios que aquí se exponen, son de obligatorio cumplimiento por las partes:</p>
LEON FREDY MUÑOZ	<p>c) Esta modalidad contractual no requiere un lugar físico determinado para la prestación de los servicios. El trabajador tendrá total libertad para prestar sus servicios desde el lugar que considere adecuado, no obstante, en todo momento deberá contar con una conexión y cobertura optima a internet y los equipos o dispositivos electrónicos para el desempeño de su labor, informar</p>	<p>a. El contrato de trabajo remoto requerirá para todos los efectos, la concurrencia de los elementos esenciales mencionados en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p>b. Estará basado en el respeto y garantía de los derechos mínimos en materia laboral, así como la subordinación por parte del empleador. Los trabajadores vinculados mediante el contrato de trabajo remoto tendrán los mismos derechos económicos de que gozan todos los trabajadores,</p>

	<p>al empleador sobre el lugar desde el cual realizará su labor y deberá garantizar el cumplimiento en todo caso, de los requerimientos mínimos de seguridad y salud en el trabajo, atendiendo las recomendaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales, generando el autocuidado como medida preventiva.</p>	<p>incluidas las garantías sindicales y de seguridad social.</p> <p>c. Esta modalidad contractual no requiere un lugar físico determinado para la prestación de los servicios. El trabajador tendrá total libertad para prestar sus servicios desde el lugar que considere adecuado, no obstante, en todo momento deberá contar con una conexión y cobertura óptima a internet y los equipos o dispositivos electrónicos para el desempeño de su labor e informar al empleador sobre el lugar desde el cual realizará su labor y deberá garantizar el cumplimiento en todo caso, de los requerimientos mínimos de seguridad y salud en el trabajo, atendiendo las recomendaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales, generando el autocuidado como medida preventiva.</p>
<p>MARIA JOSÉ PIZARRO</p>	<p>d) El contrato de trabajo virtual tiene como principio la flexibilidad en todas las etapas precontractuales y contractuales, de forma que incluso el perfeccionamiento del contrato de trabajo deberá darse de manera virtual, haciendo uso de las tecnologías existentes y nuevas, completando su perfección con la firma electrónica. El trabajador virtual podrá decidir cuánto tiempo y en qué momento presta sus servicios, siempre en consenso con el empleador, sin sobrepasar la jornada máxima legal, y sin que ello implique un desconocimiento de sus derechos mínimos y/o garantías irrenunciables.</p>	<p>d. El contrato de trabajo remoto tiene como principio la flexibilidad en todas las etapas precontractuales y contractuales, de forma que incluso el perfeccionamiento del contrato de trabajo deberá darse de manera remota, haciendo uso de las tecnologías existentes y nuevas, completando su perfección con la firma electrónica. El trabajador remoto podrá decidir cuánto tiempo y en qué momento presta sus servicios, siempre en consenso con el empleador, sin sobrepasar la jornada máxima legal, y sin que ello implique un desconocimiento de sus derechos mínimos y/o garantías irrenunciables.</p>
<p>JOSE VICENTE CARREÑO</p>	<p>f) No existe la exclusividad laboral en esta modalidad contractual, toda vez que basados en la concurrencia de voluntades, el trabajo virtual supone la disponibilidad del empleador y a su vez la libertad para ejercer otras labores, siempre y cuando no afecten las condiciones pactadas en el contrato virtual vigente, POR LO QUE ANTES DE SUSCRIBIR EL CONTRATO EL TRABAJADOR DEBERÁ PRESENTAR UN ANEXO REFERENCIAL QUE INDIQUE LOS CONTRATOS QUE TIENE SUSCRITO –SIN AFECTAR LOS</p>	

	<p>DERECHOS A LA PRIVACIDAD, INTIMIDAD Y CONFIDENCIALIDAD ESTABLECIDOS EN LA CONSTITUCIÓN- QUE PERMITA AL EMPLEADOR EVALUAR Y CONSTATAR LA DISPONIBILIDAD DE TIEMPO REQUERIDO PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS FUNCIONES DEL CONTRATO LABORAL</p>	<p>e. Al contrato de trabajo se le aplicarán las normas sobre garantías sindicales previstas en la legislación laboral vigente; así mismo, se evitará la discriminación en el empleo y se garantizará la igualdad de trato para los trabajadores remotos.</p>
<p>ADRIANA GÓMEZ</p>	<p>Parágrafo: El literal f del presente artículo no podrá aplicarse a las personas que laboren en entidades públicas de conformidad con lo previsto en el artículo 128 de la Constitución Política de Colombia”.</p>	<p>f. No existe la exclusividad laboral en esta modalidad contractual, toda vez que basados en la concurrencia de voluntades, el trabajo remoto supone la disponibilidad del empleador y a su vez la libertad para ejercer otras labores, siempre y cuando no afecten las condiciones pactadas en el contrato remoto vigente. Por lo que antes de suscribir el contrato el trabajador deberá presentar un anexo referencial que indique los contratos que tiene suscrito –sin afectar los derechos a la privacidad, intimidad y confidencialidad establecidos en la constitución- que permita al empleador evaluar y constatar la disponibilidad de tiempo requerido para el cumplimiento de las funciones del contrato laboral</p>
<p>GABRIEL VALLEJO</p>	<p>Artículo 4. Principios Generales del Contrato de Trabajo Remoto Virtual. Para efectos de la presente ley, los principios que aquí se exponen, son de obligatorio cumplimiento por las partes:</p> <p>a. El contrato de trabajo remoto virtual requerirá para todos los efectos, la concurrencia de los elementos esenciales mencionados en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p>b. Estará basado en el respeto y garantía de los derechos mínimos en materia laboral, así como la subordinación por parte del empleador. Los trabajadores vinculados mediante el contrato de trabajo remoto virtual tendrán los mismos derechos económicos de que gozan todos los trabajadores, incluidas las garantías sindicales.</p>	<p>Parágrafo: El literal f del presente artículo no podrá aplicarse a las personas que laboren en entidades públicas de conformidad con lo previsto en el artículo 128 de la Constitución Política de Colombia”.</p>

c. Esta modalidad contractual no requiere un lugar físico determinado para la prestación de los servicios. El trabajador tendrá total libertad para prestar sus servicios desde el lugar que considere adecuado, no obstante, en todo momento deberá informar al empleador sobre el lugar desde el cual realizará su labor y deberá garantizar el cumplimiento en todo caso, de los requerimientos mínimos de seguridad y salud en el trabajo, atendiendo las recomendaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales, generando el autocuidado como medida preventiva.

d. El contrato de trabajo **remoto virtual** tiene como principio la flexibilidad en todas las etapas precontractuales y contractuales, de forma que incluso el perfeccionamiento del contrato de trabajo deberá darse de manera **remota** virtual, haciendo uso de las tecnologías existentes y **o** nuevas, completando su perfección con la firma electrónica. El trabajador **remoto** virtual podrá decidir cuánto tiempo y en qué momento presta sus servicios, siempre en consenso **previo acuerdo** con el empleador, sin que ello implique un desconocimiento de sus derechos mínimos y/o garantías irrenunciables.

e. Al contrato de trabajo se le aplicarán las normas sobre garantías sindicales previstas en la legislación laboral vigente; así mismo, se evitará la discriminación en el empleo y se garantizará la igualdad de trato para los trabajadores **remotos virtuales**.

	<p>f. No existe la exclusividad laboral en esta modalidad contractual, toda vez que basados en la concurrencia de voluntades, el trabajo remoto virtual supone la disponibilidad del empleador y a su vez la libertad para ejercer otras labores, siempre y cuando no afecten las condiciones pactadas en el contrato remoto virtual vigente.</p>	
<p>EDWARD RODRÍGUEZ</p>	<p>Artículo 4. Principios Generales del Contrato de Trabajo Remoto Virtual. Para efectos de la presente ley, los principios que aquí se exponen, son de obligatorio cumplimiento por las partes:</p> <p>a. El contrato de trabajo remoto virtual requerirá para todos los efectos, la concurrencia de los elementos esenciales mencionados en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p>b. Estará basado en el respeto y garantía de los derechos mínimos en materia laboral, así como la subordinación por parte del empleador. Los trabajadores vinculados mediante el contrato de trabajo remoto virtual tendrán los mismos derechos económicos de que gozan todos los trabajadores, incluidas las garantías sindicales.</p> <p>c. Esta modalidad contractual no requiere un lugar físico determinado para la prestación de los servicios. El trabajador tendrá total libertad para prestar sus servicios desde el lugar que considere adecuado, no obstante, en todo momento deberá informar al empleador sobre el lugar desde</p>	

el cual realizará su labor y deberá garantizar el cumplimiento en todo caso, de los requerimientos mínimos de seguridad y salud en el trabajo, atendiendo las recomendaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales, generando el autocuidado como medida preventiva.

d. El contrato de trabajo **remoto** virtual tiene como principio la flexibilidad en todas las etapas precontractuales y contractuales, de forma que incluso el perfeccionamiento del contrato de trabajo deberá darse de manera **remota** virtual, haciendo uso de las tecnologías existentes y o nuevas, completando su perfección con la firma electrónica. El trabajador **remoto** virtual podrá decidir cuánto tiempo y en qué momento presta sus servicios, siempre en consenso **previo acuerdo** con el empleador, sin que ello implique un desconocimiento de sus derechos mínimos y/o garantías irrenunciables.

e. Al contrato de trabajo se le aplicarán las normas sobre garantías sindicales previstas en la legislación laboral vigente; así mismo, se evitará la discriminación en el empleo y se garantizará la igualdad de trato para los trabajadores **remotos** virtuales.

f. No existe la exclusividad laboral en esta modalidad contractual, toda vez que basados en la concurrencia de voluntades, el trabajo **remoto** virtual supone la disponibilidad del empleador y a su vez la libertad para ejercer otras labores, siempre y cuando no

	afecten las condiciones pactadas en el contrato remoto virtual vigente.	
JOSE VICENTE CARREÑO	Artículo 5°. Política pública del trabajo virtual. Con el fin de desarrollar los propósitos y objetivos de la presente ley, el Gobierno nacional, en un plazo no mayor a 6 meses, a través de las autoridades competentes <u>Y CON LA ACTIVA PARTICIPACIÓN DE LOS DIFERENTES SECTORES SOCIALES INVOLUCRADOS, EVALUARÁ, IMPLEMENTARÁ Y EVALUARÁ UNA POLÍTICA PÚBLICA SOBRE LOS LINEAMIENTOS PARA LA ESTRUCTURACIÓN Y DESARROLLO DEL TRABAJO VIRTUAL EN EL PAÍS, TENIENDO CUENTA LAS DIFERENTES DISPOSICIONES DE LA PRESENTE LEY.</u>	Artículo 5. Política Pública del Trabajo Remoto. Con el fin de desarrollar los propósitos y objetivo de la presente ley, el Gobierno Nacional, en un plazo no mayor a 6 meses, a través de las autoridades competentes y con la activa participación de los diferentes sectores sociales involucrados, evaluará, implementará y ejecutará una política pública sobre los lineamientos para la estructuración y desarrollo del trabajo remoto en el país, teniendo cuenta las diferentes disposiciones de la presente ley. Esta política deberá contar con el acompañamiento de las autoridades correspondientes, así como de las Confederaciones de Trabajadores más representativas del país y deberá contener los componentes básicos para lograr una adecuada entrada en funcionamiento e implementación del trabajo remoto.
BANCADA FARC	Artículo 5. Política Pública del Trabajo Virtual. Con el fin de desarrollar los propósitos y objetivo de la presente ley, el Gobierno Nacional, en un plazo no mayor a 6 meses, a través de las autoridades competentes, propondrá y formulará una política pública destinada a fomentar el trabajo virtual. Esta política deberá contar con el acompañamiento de las autoridades correspondientes, <u>así como de las Confederaciones de Trabajadores más representativas del país</u> y deberá contener los componentes básicos para lograr una adecuada entrada en funcionamiento e implementación del trabajo virtual.	Parágrafo 1°: El Departamento Nacional de Planeación – DNP –, o quien haga sus veces, deberá realizar una evaluación la política pública de trabajo remoto dentro de los primeros cinco (5) años de su implementación, y deberá presentar un informe con las conclusiones y recomendaciones al respecto a las Comisiones Séptimas Constitucionales Permanentes del Congreso de la República.
JULIAN PEINADO	Artículo 5°. Política pública del trabajo virtual. Con el fin de desarrollar los propósitos y	

	<p>objetivos de la presente ley, el Gobierno nacional, en un plazo no mayor a seis (6) meses, a través de las autoridades competentes, propondrá y formulará una política pública destinada a fomentar el trabajo virtual.</p> <p>Esta política deberá contar con el acompañamiento de las autoridades correspondientes y deberá contener los componentes básicos para lograr una adecuada entrada en funcionamiento e implementación del trabajo virtual.</p> <p><u>Parágrafo 1°: El Departamento Nacional de Planeación – DNP –, o quien haga sus veces, deberá realizar una evaluación la política pública de trabajo remoto dentro de los primeros cinco (5) años de su implementación, y deberá presentar un informe con las conclusiones y recomendaciones al respecto a las Comisiones Séptimas Constitucionales Permanentes del Congreso de la República.</u></p> <p><u>Parágrafo 2°. El Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas – DANE –, o quien haga sus veces, será la entidad responsable de la planeación, levantamiento, procesamiento, análisis y difusión de las estadísticas oficiales sobre la realización de trabajo remoto por parte de la población colombiana, así como por las empresas e instituciones oficiales. Esta información deberá ser pública y estar habilitada para ser consultada y analizada de forma independiente.</u></p>	<p>Parágrafo 2°. El Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas – DANE –, o quien haga sus veces, será la entidad responsable de la planeación, levantamiento, procesamiento, análisis y difusión de las estadísticas oficiales sobre la realización de trabajo remoto por parte de la población colombiana, así como por las empresas e instituciones oficiales. Esta información deberá ser pública y estar habilitada para ser consultada y analizada de forma independiente.</p>
--	---	--

<p>GABRIEL VALLEJO</p>	<p>Artículo 5. Política Pública del Trabajo Remoto Virtual. Con el fin de desarrollar los propósitos y objetivo de la presente ley, el Gobierno Nacional, en un plazo no mayor a 6 meses, a través de las autoridades competentes, propondrá y formulará una política pública destinada a fomentar el trabajo remoto virtual.</p> <p>Esta política deberá contar con el acompañamiento de las autoridades correspondientes y deberá contener los componentes básicos para lograr una adecuada entrada en funcionamiento e implementación del trabajo remoto virtual.</p>	
<p>EDWARD RODRÍGUEZ</p>	<p>Artículo 5. Política Pública del Trabajo Remoto Virtual. Con el fin de desarrollar los propósitos y objetivo de la presente ley, el Gobierno Nacional, en un plazo no mayor a 6 meses, a través de las autoridades competentes, propondrá y formulará una política pública destinada a fomentar el trabajo remoto virtual.</p> <p>Esta política deberá contar con el acompañamiento de las autoridades correspondientes y deberá contener los componentes básicos para lograr una adecuada entrada en funcionamiento e implementación del trabajo remoto virtual.</p>	
<p>GABRIEL VALLEJO</p>	<p>Artículo 6. Implementación. El Gobierno Nacional fomentará a través de campañas socialización, por lo menos una vez al año, en las organizaciones tanto públicas como privadas, la implementación del trabajo remoto virtual. Así mismo, adelantará las medidas necesarias para garantizar el</p>	<p>Artículo 6. Implementación. El Gobierno Nacional fomentará a través de campañas socialización, por lo menos una vez al año, en las organizaciones tanto públicas como privadas, la implementación del trabajo remoto. Así mismo, adelantará las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de</p>

	<p>cumplimiento de la legislación laboral en el marco del trabajo remoto virtual y compartirá los casos de éxito y ventajas que este trae consigo para la economía y empleabilidad en Colombia.</p>	<p>la legislación laboral en el marco del trabajo remoto y compartirá los casos de éxito y ventajas que este trae consigo para la economía y empleabilidad en Colombia.</p>
GABRIEL VALLEJO	<p>Título II – Contratación de Trabajadores Remotos</p>	<p>Título II – Contratación de Trabajadores Remotos</p>
GABRIEL VALLEJO	<p>Artículo 7. Perfeccionamiento y firma del Contrato Remoto Virtual. Todas las etapas del contrato de trabajo deberán realizarse de manera remota virtual, usando nuevas tecnologías o las ya existentes, sin que se requiera la presencia física de las partes involucradas.</p> <p>Parágrafo 1. Los acuerdos en materia laboral remota virtual requerirán firma electrónica de las partes para su perfeccionamiento, con el objetivo de certificar la identidad de las partes y/o eventuales cambios en el documento virtual, dicho acuerdo se tendrá por válido.</p> <p>Parágrafo 2. La implementación de este tipo de tecnologías no podrá tener costo adicional para el candidato y/o trabajador remoto virtual, por lo que el costo de implementar las tecnologías requeridas para tal efecto correrá por cuenta del empleador.</p> <p>Parágrafo 3. Todos los documentos anexos, deberán ser cargados a la plataforma ECM que disponga el empleador. Estos documentos serán entregados en un formato PDF con el objetivo de permitir que permita la validación del documento y formarán parte integral del contrato laboral remoto virtual.</p>	<p>Artículo 7. Perfeccionamiento y firma del Contrato Remoto. Todas las etapas del contrato de trabajo deberán realizarse de manera remota, usando nuevas tecnologías o las ya existentes, sin que se requiera la presencia física de las partes involucradas.</p> <p>Parágrafo 1. Los acuerdos en materia laboral remota requerirán firma electrónica de las partes para su perfeccionamiento, con el objetivo de certificar la identidad de las partes y/o eventuales cambios en el documento virtual, dicho acuerdo se tendrá por válido.</p> <p>Parágrafo 2. La implementación de este tipo de tecnologías no podrá tener costo adicional para el candidato y/o trabajador remoto, por lo que el costo de implementar las tecnologías requeridas para tal efecto correrá por cuenta del empleador.</p> <p>Parágrafo 3. Todos los documentos anexos, deberán ser cargados a la plataforma ECM que disponga el empleador. Estos documentos serán entregados en formato PDF con el objetivo de permitir la validación del documento y formarán parte integral del contrato laboral remoto..</p>

	<p>Parágrafo 4. En todo caso, los contratos laborales remotos virtuales, de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, podrán incluir como parte integral, un acuerdo de confidencialidad entre las partes.</p>	<p>Parágrafo 4. En todo caso, los contratos laborales remotos, de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, podrán incluir como parte integral, un acuerdo de confidencialidad entre las partes.</p>
GABRIEL VALLEJO	<p>Artículo 8. Exámenes médicos. El empleador deberá verificar el estado de salud de sus trabajadores a través de la realización de los exámenes médicos de ingreso, periódicos y/o de egreso a sus trabajadores remotos virtuales a través de proveedores autorizados. Cuando la naturaleza del procedimiento lo permita, dichos exámenes podrán llevarse a cabo virtualmente o a través de las tecnologías existentes y/o nuevas, a través de figuras como la telemedicina o la valoración médica virtual y/o remota.</p>	<p>Artículo 8. Exámenes médicos. El empleador deberá verificar el estado de salud de sus trabajadores a través de la realización de los exámenes médicos de ingreso, periódicos y/o de egreso a sus trabajadores remotos a través de proveedores autorizados. Cuando la naturaleza del procedimiento lo permita, dichos exámenes podrán llevarse a cabo virtualmente o a través de las tecnologías existentes y/o nuevas, a través de figuras como la telemedicina o la valoración médica virtual y/o remota.</p>
MARIA JOSÉ PIZARRO	<p>Artículo 9°. Condiciones de trabajo. El contrato de trabajo virtual se celebrará, ejecutará e incluso terminará de manera virtual, mediante el uso de nuevas tecnologías. Por lo anterior, el trabajador virtual podrá prestar sus servicios desde cualquier lugar, siempre en consenso con el empleador, dedicando para ello la cantidad de tiempo que se determine siempre y cuando no sobrepase la jornada máxima legal y se cumpla con los requisitos mínimos previstos por el empleador en relación con la calidad y cantidad del trabajo, así como con la conectividad, equipos y herramientas implementadas para tal fin.</p>	<p>Artículo 9. Condiciones de Trabajo. El contrato de trabajo remoto se celebrará, ejecutará e incluso terminará de manera remota, mediante el uso de nuevas tecnologías. Por lo anterior, el trabajador remoto podrá prestar sus servicios desde cualquier lugar, siempre en consenso con el empleador, dedicando para ello la cantidad de tiempo que determine siempre y cuando no sobrepase la jornada máxima legal y cumpla con los requisitos mínimos previstos por el empleador en relación con la calidad y cantidad del trabajo, así como con la conectividad, equipos y herramientas implementadas para tal fin.</p>

<p>GABRIEL VALLEJO</p>	<p>Artículo 9. Condiciones de Trabajo. El contrato de trabajo remoto virtual se celebrará, ejecutará e incluso terminará de manera remota virtual, mediante el uso de nuevas tecnologías medios tecnológicos. Por lo anterior, el trabajador remoto virtual podrá prestar sus servicios desde cualquier lugar, siempre en consenso con el empleador, dedicando para ello la cantidad de tiempo que determine siempre y cuando cumpla con los requisitos mínimos previstos por el empleador en relación con la calidad y cantidad del trabajo, así como con la conectividad, equipos y herramientas implementadas para tal fin.</p> <p>Parágrafo. El trabajador virtual no podrá generar copias parciales, ni totales de los trabajos entregados.</p> <p>Parágrafo: <u>Para el contrato de trabajo remoto, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de recargos tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo.</u></p>	<p>Parágrafo. El trabajador remoto no podrá generar copias parciales, ni totales de los trabajos entregados.</p>
<p>JORGE MENDEZ</p>	<p>Artículo 11. Herramientas y equipos de trabajo. <u>El empleador deberá poner a disposición del trabajador virtual, salvo estipulación en contrario, las herramientas tecnológicas, instrumentos y equipos para la adecuada realización de las labores.</u></p> <p>En consonancia con el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo,</p>	<p>Artículo 10. Herramientas y equipos de trabajo. El empleador deberá poner a disposición del trabajador remoto, salvo estipulación en contrario, las herramientas tecnológicas, instrumentos y equipos para la adecuada realización de las labores.</p>

	<p>en el contrato de trabajo virtual deberá constar lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio. 6. Determinar los días y los horarios en que el trabajador virtual realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal. 7. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de trabajo virtual. 8. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el trabajador virtual. <p>Parágrafo 1. Teniendo en cuenta la importancia que tiene para esta modalidad de trabajo el uso de tecnologías adecuadas, el empleador podrá verificar que los equipos que va a usar el trabajador virtual de forma que se pueda evidenciar que cumplen con los estándares mínimos requeridos para realizar las labores.</p> <p>Parágrafo 2. <u>Cuando el trabajador virtual emplee sus propios equipos para la ejecución del contrato, previo consenso y verificación de los estándares previstos por el empleador, se deberá</u> acordar con el trabajador virtual el reconocimiento de un auxilio de naturaleza no salarial para cubrir</p>	<p>En consonancia con el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato de trabajo remoto deberá constar lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio. 6. Determinar los días y los horarios en que el trabajador remoto realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal. 7. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del trabajador remoto al momento de finalizar la modalidad de trabajo remoto. 8. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el trabajador remotol. <p>Parágrafo 1. Para efectos de lo consagrado en el presente artículo, y teniendo en cuenta la importancia que tiene para esta modalidad de trabajo el uso de tecnologías adecuadas, el empleador podrá verificar que los equipos que va a usar el trabajador remoto de forma que se pueda evidenciar que cumplen con los estándares mínimos requeridos para realizar las labores.</p> <p>Parágrafo 2. El empleador deberá acordar con el trabajador remoto el reconocimiento de un auxilio de</p>
--	---	--

	<p>los costos derivados de servicio público de energía eléctrica, conexión a internet y/o telefónica, el mantenimiento de equipos, programas y en general el valor de los costos adicionales en los que incurra el trabajador virtual para la prestación de sus servicios el cumplimiento de sus funciones.</p> <p>Parágrafo 3. Cuando el contrato virtual fuere desarrollado en el sector público empleador deberá dar cumplimiento a las normativas para manejo electrónico de documentos, de conformidad con las tablas de retención documental establecidas por el Archivo General De La Nación.</p> <p>Parágrafo 4. Si el trabajador virtual no llegare a recibir la información necesaria para realizar sus labores, las herramientas, programas, software o demás necesarias para el desempeño de su función, o estos presenten fallas previamente advertidas por el trabajador virtual, el empleador no podrá dejar de reconocer el salario a que el trabajador tiene derecho.</p> <p>De igual manera, el empleador no podrá desconocer el salario del trabajador cuando este no pueda realizar su labor debido a fallas en los servicios de internet, telefónicos, eléctricos o cualesquiera fueren necesarios para el desarrollo de su actividad laboral.</p>	<p>naturaleza no salarial para cubrir los costos derivados de servicio público de energía eléctrica, conexión a internet y/o telefónica y en general de aquellos costos adicionales en los que incurra el trabajador virtual para el cumplimiento de sus labores. Este auxilio no podrá ser inferior al valor del auxilio de transporte vigente.</p> <p>Parágrafo 3. Cuando el contrato remoto fuere desarrollado en el sector público, el empleador deberá dar cumplimiento a las normativas relacionadas con el manejo electrónico de documentos, de conformidad con las tablas de retención documental establecidas por el Archivo General de la Nación.</p> <p>Parágrafo 4. Si el trabajador remoto no llegara a recibir la información necesaria para realizar sus labores o no se le facilitaran o suministraran las herramientas, programas, software o demás elementos necesarios para el desempeño de sus funciones u obligaciones, o estos presenten fallas previamente advertidas por el trabajador remoto, el empleador no podrá dejar de reconocer el pago del salario a que el trabajador tiene derecho.”</p> <p>Parágrafo 5. El empleador deberá asumir el mantenimiento de equipos, herramientas, programas y demás elementos necesarios para la prestación y desarrollo de las labores del trabajador remoto.</p>
OSCAR SANCHEZ	<p>Artículo 11. Herramientas y equipos de trabajo. El trabajador virtual podrá usar para la ejecución del contrato de trabajo sus propios equipos siempre en</p>	

	<p><u>consenso con el empleador y cuando cumplan con los estándares previstos por el empleador. El empleador deberá brindar al trabajador virtual los equipos, las herramientas y demás elementos que sean necesarios para la ejecución del contrato de trabajo.</u></p> <p>En consonancia con el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato de trabajo virtual deberá constar lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio. 6. Determinar los días y los horarios en que el trabajador virtual realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal. 7. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de trabajo virtual. 8. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el trabajador virtual. <p>Parágrafo 1. Teniendo en cuenta la importancia que tiene para esta modalidad de trabajo el uso de tecnologías adecuadas, el empleador podrá verificar que los equipos que va a usar el trabajador virtual de forma que se pueda evidenciar que cumplen con los</p>	
--	--	--

estándares mínimos requeridos para realizar las labores.

Parágrafo 2. El empleador deberá acordar con el trabajador virtual el reconocimiento de un auxilio de naturaleza no salarial para cubrir los costos derivados de servicio público de energía eléctrica, conexión a internet y/o telefónica, el mantenimiento de equipos, programas y en general el valor de los costos adicionales en los que incurra el trabajador virtual para la prestación de sus servicios.

Parágrafo 3. Cuando el contrato virtual fuere desarrollado en el sector público empleador deberá dar cumplimiento a las normativas para manejo electrónico de documentos, de conformidad con las tablas de retención documental establecidas por el Archivo General De La Nación.

Parágrafo 4. Si el trabajador virtual no llegare a recibir la información necesaria para realizar sus labores, las herramientas, programas, software o demás necesarias para el desempeño de su función, o estos presenten fallas previamente advertidas por el trabajador virtual, el empleador no podrá dejar de reconocer el salario a que el trabajador tiene derecho.

De igual manera, el empleador no podrá desconocer el salario del trabajador cuando este no pueda realizar su labor debido a fallas en los servicios de internet, telefónicos, eléctricos o cualesquiera fueren necesarios para el desarrollo de su actividad laboral.

	<p><u>Parágrafo 5°. El empleador deberá asumir el mantenimiento de equipos, herramientas, programas y demás elementos necesarios para la prestación y desarrollo del servicio.</u></p>	
<p>ALFREDO DELUQUE Y PONENTES</p>	<p>Artículo 11. Herramientas y equipos de trabajo. El trabajador virtual podrá usar para la ejecución del contrato de trabajo sus propios equipos siempre en consenso con el empleador y cuando cumplan con los estándares previstos por el empleador.</p> <p>En consonancia con el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato de trabajo virtual deberá constar lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio. 6. Determinar los días y los horarios en que el trabajador virtual realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal. 7. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador trabajador virtual al momento de finalizar la modalidad de trabajo virtual. 8. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el trabajador virtual. 	

Parágrafo 1. Teniendo en cuenta la importancia que tiene para esta modalidad de trabajo el uso de tecnologías adecuadas, el empleador podrá verificar que los equipos que va a usar el trabajador virtual de forma que se pueda evidenciar que cumplen con los estándares mínimos requeridos para realizar las labores.

Parágrafo 2. El empleador deberá acordar con el trabajador virtual el reconocimiento de un auxilio de naturaleza no salarial para cubrir los costos derivados de servicio público de energía eléctrica, conexión a internet y/o telefónica, el mantenimiento de equipos, programas y en general el valor de los costos adicionales en los que incurra el trabajador virtual para la prestación de sus servicios.

Parágrafo 3. Cuando el contrato virtual fuere desarrollado en el sector público empleador deberá dar cumplimiento a las normativas para manejo electrónico de documentos, de conformidad con las tablas de retención documental establecidas por el Archivo General De La Nación.

Parágrafo 4. Si el trabajador virtual no llegare a recibir la información necesaria para realizar sus labores, las herramientas, programas, software o demás necesarias para el desempeño de su función, o estos presenten fallas previamente advertidas por el trabajador virtual, el empleador no podrá dejar de reconocer el salario a que el trabajador tiene derecho.

De igual manera, el empleador no podrá desconocer el salario del

	<p>trabajador cuando este no pueda realizar su labor debido a fallas en los servicios de internet, telefónicos, eléctricos o cualesquiera fueren necesarios para el desarrollo de su actividad laboral.</p>	
<p>NEYLA RUIZ</p>	<p>Parágrafo 2°. El empleador deberá acordar con el trabajador virtual el reconocimiento de un auxilio de naturaleza no salarial para cubrir los costos derivados de servicio público de energía eléctrica, conexión a internet y/o telefónica, el mantenimiento de equipos, programas y en general el valor de los costos adicionales en los que incurra el trabajador virtual para la prestación de sus servicios. <u>Este auxilio no podrá ser inferior al valor del auxilio de transporte vigente.</u></p>	
<p>JHON ARLEY MURILLO</p>	<p>Artículo 11. Herramientas y equipos de trabajo. El trabajador virtual podrá usar para la ejecución del contrato de trabajo sus propios equipos, siempre <u>que así se acuerde</u> con el empleador y <u>siempre que estos</u> cumplan con los estándares <u>por él</u> previstos.</p> <p>En consonancia con el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato de trabajo virtual deberá constar lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio. 2. Determinar los días y los horarios en que el trabajador virtual realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el 	

desconocimiento de la jornada máxima legal.

3. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de trabajo virtual.

4. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el trabajador virtual.

Parágrafo 1. Para efectos de lo consagrado en el presente artículo, y teniendo en cuenta la importancia que tiene para esta modalidad de trabajo el uso de tecnologías adecuadas, el empleador podrá verificar **periódicamente** que los equipos que **están siendo usados por** el trabajador virtual cumplen con los estándares mínimos requeridos para realizar las labores **que se le han asignado.**

Parágrafo 2. El empleador acordará con el trabajador virtual el reconocimiento de un auxilio de naturaleza no salarial para cubrir los costos derivados del servicio público de energía eléctrica, conexión a internet y/o telefónica, el mantenimiento de equipos y en general **de aquellos** costos adicionales en los que incurra el trabajador virtual para **el cumplimiento de sus labores.**

Parágrafo 3. Cuando el contrato virtual fuere desarrollado en el sector público, **el** empleador deberá dar cumplimiento a las normativas **relacionadas con el** manejo electrónico de

	<p>documentos, de conformidad con las tablas de retención documental establecidas por el Archivo General de la Nación.</p> <p>Parágrafo 4. Si el trabajador virtual no llegara a recibir la información necesaria para realizar sus labores o no se le facilitaran o suministraran las herramientas, programas, software o demás elementos necesarios para el desempeño de sus funciones u obligaciones, o estos presenten fallas previamente advertidas por el trabajador virtual, el empleador no podrá dejar de reconocer el pago del salario a que el trabajador tiene derecho.”</p>	
<p>GABRIEL VALLEJO</p>	<p>Artículo 11. Herramientas y equipos de trabajo. El trabajador remoto virtual podrá usar para la ejecución del contrato de trabajo sus propios equipos siempre en consenso con el empleador y cuando cumplan con los estándares previstos por el empleador.</p> <p>En consonancia con el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato de trabajo remoto virtual deberá constar lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio. 6. Determinar los días y los horarios en que el trabajador remoto virtual realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y 	

	<p>evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.</p> <p>7. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de trabajo remoto virtual.</p> <p>8. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el trabajador virtual.</p> <p>Parágrafo 1. Teniendo en cuenta la importancia que tiene para esta modalidad de trabajo el uso de tecnologías adecuadas, el empleador podrá verificar que los equipos que va a usar el trabajador remoto virtual de forma que se pueda evidenciar que cumplen con los estándares mínimos requeridos para realizar las labores.</p> <p>Parágrafo 2. El empleador deberá podrá acordar con el trabajador remoto virtual el reconocimiento de un auxilio de naturaleza no salarial para cubrir los costos derivados de servicio público de energía eléctrica, conexión a internet y/o telefónica, el mantenimiento de equipos, programas y en general el valor de los costos adicionales en los que incurra el trabajador remoto virtual para la prestación de sus servicios.</p> <p>Parágrafo 3. Cuando el contrato remoto virtual fuere desarrollado en el sector público empleador deberá dar cumplimiento a las normativas para manejo electrónico de documentos, de conformidad con las tablas de</p>	
--	---	--

	<p>retención documental establecidas por el Archivo General De La Nación.</p> <p>Parágrafo 4. Si el trabajador remoto virtual no llegare a recibir la información necesaria para realizar sus labores, las herramientas, programas, software o demás necesarias para el desempeño de su función, o estos presenten fallas previamente advertidas por el trabajador remoto virtual, el empleador no podrá dejar de reconocer el salario a que el trabajador tiene derecho.</p> <p>De igual manera, el empleador no podrá desconocer el salario del trabajador cuando este no pueda realizar su labor debido a fallas en los servicios de internet, telefónicos, eléctricos o cualesquiera fueren necesarios para el desarrollo de su actividad laboral.</p>	
GABIEL VALLEJO	Título III - Ejecución del Contrato de Trabajo Remoto	Título III - Ejecución del Contrato de Trabajo Remoto
JHON ARLEY MURILLO	Artículo 12. Subordinación. El empleador conservará el poder subordinante, específica y principalmente en lo relacionado al cómo y cuándo prestará el servicio el trabajador virtual, en el marco del respeto de los derechos los mínimos del trabajador y de las regulaciones establecidas en la legislación laboral; así como en lo relacionado con la facultad de ejercer el poder disciplinario a que haya lugar.	Artículo 11. Subordinación. El empleador conservará el poder subordinante, específica y principalmente en lo relacionado al cómo y cuándo prestará el servicio el trabajador remoto, en el marco del respeto de los derechos mínimos del trabajador y de las regulaciones establecidas en la legislación laboral; así como en lo relacionado con la facultad de ejercer el poder disciplinario a que haya lugar.
GABRIEL VALLEJO	Artículo 12. Subordinación. El empleador conservará el poder	

	<p>subordinante, específica y principalmente en lo relacionado al cómo y cuándo prestará el servicio desarrollará sus actividades el trabajador remoto virtual, así como la facultada facultad de ejercer el poder disciplinario a que haya lugar.</p>	
GABRIEL VALLEJO	<p>Artículo 13. Conexión a plataforma/sistema informático y/o tecnológico del empleador. El empleador podrá implementar una plataforma, software, programa, aplicación o cualquier herramienta tecnológica para facilitar las comunicaciones con el trabajador remoto virtual y en general para la prestación de los servicios personales, facilitando así que el trabajador remoto virtual se conecte a través de la red para prestar sus servicios. Las plataformas, softwares, programas, aplicaciones o similares podrán ser implementados para cumplir con cualquier obligación derivada de la relación laboral, lo cual incluye sin limitarse a los procesos disciplinarios, entrenamientos y capacitaciones, realización de reuniones de comités, formalización de beneficios e incluso la terminación del contrato de trabajo remoto virtual.</p> <p>Parágrafo 1°. Para la realización toda acción y/o actuación por parte del empleador o el trabajador virtual, deberá llevarse a cabo autenticación OTP.</p>	<p>Artículo 12. Conexión a plataforma/sistema informático y/o tecnológico del empleador. El empleador podrá implementar una plataforma, software, programa, aplicación o cualquier herramienta tecnológica para facilitar las comunicaciones con el trabajador remoto y en general para la prestación de los servicios personales, facilitando así que el trabajador remoto se conecte a través de la red para prestar sus servicios. Las plataformas, softwares, programas, aplicaciones o similares podrán ser implementados para cumplir con cualquier obligación derivada de la relación laboral, lo cual incluye sin limitarse a los procesos disciplinarios, entrenamientos y capacitaciones, realización de reuniones de comités, formalización de beneficios e incluso la terminación del contrato de trabajo remoto.</p> <p>Parágrafo 1°. Para la realización toda acción y/o actuación por parte del empleador o el trabajador remoto, deberá llevarse a cabo autenticación OTP</p>
ELIZABETH JAYPANG DIAZ	<p>Artículo Nuevo: Aplicación de normas para prevenir corregir y sancionar el acoso laboral. las normas relacionadas para prevenir corregir y sancionar el acoso laboral. Serán aplicables</p>	<p>Artículo 13: Aplicación de normas para prevenir corregir y sancionar el acoso laboral. las normas relacionadas para prevenir corregir y sancionar el acoso laboral. Serán aplicables a los empleadores o</p>

	a los empleadores o empleadores que implementen el contrato de trabajo virtual. Definidas en la Ley 1010 de 2006, y las demás normas que la adicionen, o modifiquen o complementen.	empleadores que implementen el contrato de trabajo remoto. Definidas en la Ley 1010 de 2006, y las demás normas que la adicionen, o modifiquen o complementen.
GABRIEL VALLEJO	Artículo 14. Periodos de pago del salario. El pago del salario para trabajadores remotos virtuales podrá hacerse de manera diaria, semanal, quincenal, mensual o como lo acuerden las partes; en el caso de la periodicidad mensual, el salario podrá pagarse en periodo mensual siguiente a aquel en el que fue causado. Lo anterior, no obsta para que cumplida y oportunamente se haga el pago de aportes a seguridad social y parafiscales dentro de los plazos previstos en la ley vigente.	Artículo 14. Periodos de pago del salario. El pago del salario para trabajadores remotos podrá hacerse de manera diaria, semanal, quincenal, mensual o como lo acuerden las partes; en el caso de la periodicidad mensual, el salario en dinero deberá pagarse por periodos iguales y vencidos, podrá pagarse en periodo mensual siguiente a aquel en el que fue causado. Lo anterior, no obsta para que cumplida y oportunamente se haga el pago de aportes a seguridad social y parafiscales dentro de los plazos previstos en la ley vigente.
CESAR ORTÍZ ZORRO	Artículo 14. Periodos de pago del salario. El pago del salario para trabajadores virtuales podrá hacerse de manera diaria, semanal, quincenal, mensual o como lo acuerden las partes; en el caso de la periodicidad mensual, el salario en dinero deberá pagarse por periodos iguales y vencidos. podrá pagarse en periodo mensual siguiente a aquel en el que fue causado. Lo anterior, no obsta para que cumplida y oportunamente se haga el pago de aportes a seguridad social y parafiscales dentro de los plazos previstos en la ley vigente.	
ELIZABETH JAYPANG DIAZ	Artículo Nuevo: Los trabajadores vinculados por medio de la modalidad de trabajo virtual tendrán derecho al reconocimiento y pago de las horas extras a su jornada de	Artículo 15. Los trabajadores vinculados por medio de la modalidad de trabajo remoto tendrán derecho al reconocimiento y pago de las horas extras a su jornada de trabajo habitual o

	<p><u>trabajo habitual o contractual, como también al trabajo realizado en dominicales y festivo de conformidad a lo establecido en el artículo 159 y 179 del Código Sustantivo del Trabajo.</u></p>	<p>contractual, como también al trabajo realizado en dominicales y festivo de conformidad a lo establecido en el artículo 159 y 179 del Código Sustantivo del Trabajo.</p>
<p>RODRIGO ROJAS</p>	<p>Artículo 15. Suspensión del contrato. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, el trabajador virtual podrá libremente elegir periodos de suspensión del contrato, siempre en consenso con el empleador y de acuerdo con la disponibilidad y necesidad de la operación. Durante la suspensión del contrato el trabajador se abstendrá de prestar el servicio y el empleador estará exonerado de pagar el salario correspondiente al periodo de suspensión. El contrato de trabajo virtual permanecerá vigente durante el periodo de tiempo de la suspensión.</p> <p>Parágrafo 1°: El consenso entre el empleador y el trabajador virtual para la suspensión del contrato deberá establecerse mediante documento, el cual deberá contener la firma electrónica de las partes.</p> <p>Parágrafo 2°: Durante la suspensión del contrato de trabajo virtual, el empleador deberá continuar con el pago del servicio de salud del trabajador virtual, con el objetivo de salvaguardar las garantías laborales mínimas del trabajador.</p> <p>Parágrafo 3°: Estos periodos de suspensión pueden descontarse por el empleador al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones.</p>	<p>Artículo 17. Suspensión del contrato. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, el trabajador remoto podrá libremente elegir periodos de suspensión del contrato, siempre en consenso con el empleador y de acuerdo con la disponibilidad y necesidad de la operación. Durante la suspensión del contrato el trabajador se abstendrá de prestar el servicio y el empleador estará exonerado de pagar el salario correspondiente al periodo de suspensión. El contrato de trabajo remoto permanecerá vigente durante el periodo de tiempo de la suspensión.</p> <p>Parágrafo 1°: El consenso entre el empleador y el trabajador remoto para la suspensión del contrato deberá establecerse mediante documento, el cual deberá contener la firma electrónica de las partes.</p> <p>Parágrafo 2°: Durante la suspensión del contrato de trabajo remoto, el empleador deberá continuar con el pago de aportes al sistema de seguridad social en salud y pensiones del trabajador remoto, con el objetivo de salvaguardar las garantías laborales mínimas del trabajador.</p> <p>Parágrafo 3°: Estos periodos de suspensión pueden descontarse por el empleador al liquidar</p>

	<p>Parágrafo NUEVO. No podrá suspenderse el contrato de trabajo virtual por más de 120 días al año.</p>	<p>vacaciones, cesantías y jubilaciones.</p> <p>Parágrafo 4°. No podrá suspenderse el contrato de trabajo remoto por más de 120 días al año.</p>
<p>JHON ARLEY MURILLO</p>	<p>Artículo 15. Suspensión del contrato. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, el trabajador virtual podrá libremente elegir periodos de suspensión del contrato, siempre en consenso con el empleador y de acuerdo con la disponibilidad y necesidad de la operación. Durante la suspensión del contrato el trabajador se abstendrá de prestar el servicio y el empleador estará exonerado de pagar el salario correspondiente al periodo de suspensión. El contrato de trabajo virtual permanecerá vigente durante el periodo de tiempo de la suspensión.</p> <p>Parágrafo 1°: El consenso entre el empleador y el trabajador virtual para la suspensión del contrato deberá establecerse mediante documento, el cual deberá contener la firma electrónica de las partes.</p> <p>Parágrafo 2°: Durante la suspensión del contrato de trabajo virtual, el empleador deberá continuar con el pago de aportes al sistema de seguridad social en salud y pensiones del trabajador virtual, con el objetivo de salvaguardar las garantías laborales mínimas del trabajador.</p> <p>Parágrafo 3°: Estos periodos de suspensión pueden descontarse por el empleador al liquidar</p>	

	vacaciones, cesantías y jubilaciones.	
GABRIEL VALLEJO	<p>Artículo 15. Suspensión del contrato. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, el trabajador remoto virtual podrá libremente elegir periodos de suspensión del contrato, siempre en consenso con el empleador y de acuerdo con la disponibilidad y necesidad de la operación. Durante la suspensión del contrato el trabajador se abstendrá de prestar el servicio y el empleador estará exonerado de pagar el salario correspondiente al periodo de suspensión. El contrato de trabajo remoto virtual permanecerá vigente durante el periodo de tiempo de la suspensión.</p> <p>Parágrafo 1°: El consenso entre el empleador y el trabajador remoto virtual para la suspensión del contrato deberá establecerse mediante documento, el cual deberá contener la firma electrónica de las partes.</p> <p>Parágrafo 2°: Durante la suspensión del contrato de trabajo remoto virtual, el empleador deberá continuar con el pago del servicio de salud del trabajador remoto virtual, con el objetivo de salvaguardar las garantías laborales mínimas del trabajador.</p> <p>Parágrafo 3°: Estos periodos de suspensión pueden descontarse por el empleador al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones.</p>	
GABRIEL VALLEJO	Artículo 16. Citación del trabajador a las instalaciones	Artículo 18. Citación del trabajador a las instalaciones

	<p>del empleador. El empleador, de manera excepcional, podrá requerir al trabajador remoto virtual en sus instalaciones laborales para los siguientes casos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Verificación de los estándares y requisitos que deben cumplir las herramientas y los equipos de trabajo para la realización de la labor previstos anteriormente por el empleador. 2. Cuando para la ejecución de las labores del trabajador remoto virtual, se deban instalar o actualizar manualmente en los equipos de trabajo algún tipo de software, programa, aplicación o plataforma. 3. Cuando el trabajador presente reiteradamente el incumplimiento de sus labores. <p>Parágrafo: En caso de que el empleador requiera que el trabajador remoto virtual se presente en sus instalaciones, siempre que el trabajador remoto virtual cumpla con los requisitos legales para ello, el empleador deberá reconocer de manera proporcional el auxilio legal de transporte previsto en la legislación laboral vigente.</p>	<p>del empleador. El empleador, de manera excepcional, podrá requerir al trabajador remoto en sus instalaciones laborales para los siguientes casos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Verificación de los estándares y requisitos que deben cumplir las herramientas y los equipos de trabajo para la realización de la labor previstos anteriormente por el empleador. 2. Cuando para la ejecución de las labores del trabajador remoto, se deban instalar o actualizar manualmente en los equipos de trabajo algún tipo de software, programa, aplicación o plataforma. 3. Cuando el trabajador presente reiteradamente el incumplimiento de sus labores. 4. Citación para proceso de descargos laborales, así como las demás citaciones que sean requeridas por el empleador para adelantar el proceso sancionatorio o disciplinario para la aplicación de lo contemplado en los artículos 111 y 112 del Código Sustantivo del Trabajo.
<p>AQUILEO MEDINA</p>	<p>Artículo 16. Citación del trabajador a las instalaciones del empleador. El empleador, de manera excepcional, podrá requerir al trabajador virtual en sus instalaciones laborales para los siguientes casos:</p>	<p>Parágrafo: En caso de que el empleador requiera que el trabajador remoto se presente en</p>

	<ol style="list-style-type: none"> 1. Verificación de los estándares y requisitos que deben cumplir las herramientas y los equipos de trabajo para la realización de la labor previstos anteriormente por el empleador. 2. Cuando para la ejecución de las labores del trabajador virtual, se deban instalar o actualizar manualmente en los equipos de trabajo algún tipo de software, programa, aplicación o plataforma. 3. Cuando el trabajador presente reiteradamente el incumplimiento de sus labores. 5. <u>Citación para proceso de descargos laborales, así como las demás citaciones que sean requeridas por el empleador para adelantar el proceso sancionatorio o disciplinario para la aplicación de lo contemplado en los artículos 111 y 112 del Código Sustantivo del Trabajo.</u> <p>Parágrafo: En caso de que el empleador requiera que el trabajador virtual se presente en sus instalaciones <u>por causas diferentes a las descritas en el presente artículo, siempre que el trabajador virtual cumpla con los requisitos legales para ello,</u></p>	<p>sus instalaciones, siempre que el trabajador remoto cumpla con los requisitos legales para ello, el empleador deberá reconocer de manera proporcional el auxilio legal de transporte previsto en la legislación laboral vigente.</p>
--	--	---

	el empleador deberá reconocer de manera proporcional el auxilio legal de transporte previsto en la legislación laboral vigente.	
GABRIEL VALLEJO	Artículo 17. Dotación de calzado y vestido. El trabajador remoto virtual no tendrá derecho a recibir la prestación social denominada calzado y vestido en los términos previstos en el Código Sustantivo del Trabajo. Lo anterior considerando que la prestación del servicio no supone la necesidad de utilizar un vestido o calzado de labor.	Artículo 19. Dotación de calzado y vestido. El trabajador remoto no tendrá derecho a recibir la prestación social denominada calzado y vestido en los términos previstos en el Código Sustantivo del Trabajo. Lo anterior considerando que la prestación del servicio no supone la necesidad de utilizar un vestido o calzado de labor.
ALFREDO DELUQUE Y PONENTES	Artículo 18. Control de horarios y cumplimiento de funciones y obligaciones en contratos de trabajo virtual. El empleador se encuentra facultado y autorizado para controlar el cumplimiento de las obligaciones, funciones y deberes del trabajador virtual, mediante el uso de herramientas tecnológicas, pero en todo caso, el empleador respetará la intimidad y privacidad del trabajador virtual. Se entenderá como privacidad del trabajador virtual, para efectos de la presente ley, cualquier asunto diferente a aquellos directa o indirectamente relacionados con las labores, funciones, deberes y/u obligaciones que tenga el trabajador virtual en virtud de su contrato de trabajo y que permita armonizar la jornada pactada con la vida familiar y personal de los trabajadores virtuales, evitando con ello, asigna cargas diferentes a las pactadas en la jornada laboral virtual. Para ello, el empleador y trabajador virtual deberán	Artículo 20. Control de horarios y cumplimiento de funciones y obligaciones en contratos de trabajo remoto. El empleador se encuentra facultado y autorizado para controlar el cumplimiento de las obligaciones, funciones y deberes del trabajador remoto, mediante el uso de herramientas tecnológicas, pero en todo caso, el empleador respetará la intimidad y privacidad del trabajador remoto. Se entenderá como privacidad del trabajador remoto, para efectos de la presente ley, cualquier asunto diferente a aquellos directa o indirectamente relacionados con las labores, funciones, deberes y/u obligaciones que tenga el trabajador remoto en virtud de su contrato de trabajo y que permita armonizar la jornada pactada con la vida familiar y personal de los trabajadores remotos, evitando con ello, asigna cargas diferentes a las pactadas en la jornada laboral remota.

	<p><u>ceñirse a la jornada pactada, con la intención de evitar la hiperconexión, que puede generar impactos en la salud y equilibrio emocional de los trabajadores virtuales</u></p> <p>Parágrafo 1°. Toda entidad, pública o privada, que utilice la modalidad de contratación laboral virtual, deberá poseer un software de administración de contenidos, que permita generar trazabilidad, formularios electrónicos, validación automática de listas restrictivas, creación de documentos PDF, flujos de trabajo parametrizables con modelador BPM (Business Process Management), a su vez deberá poseer funcionalidades de ejecución de usuario, ejecución de temporizadores, ejecución de sistema y herramientas de actividades que se puedan configurar en las ejecuciones.</p> <p>Parágrafo 2°. Toda entidad que utilice la modalidad de contratación laboral virtual, deberá poseer un módulo de validación real de la identidad de los trabajadores virtuales, a través de tecnologías de validación biométrica.</p>	<p>Para ello, el empleador y trabajador remoto deberán ceñirse a la jornada pactada, con la intención de evitar la hiperconexión, que puede generar impactos en la salud y equilibrio emocional de los trabajadores remotos.</p> <p>Parágrafo 1°. Toda entidad, pública o privada, que utilice la modalidad de contratación laboral remoto, deberá poseer un software de administración de contenidos, que permita generar trazabilidad, formularios electrónicos, validación automática de listas restrictivas, creación de documentos PDF, flujos de trabajo parametrizables con modelador BPM (Business Process Management), a su vez deberá poseer funcionalidades de ejecución de usuario, ejecución de temporizadores, ejecución de sistema y herramientas de actividades que se puedan configurar en las ejecuciones.</p> <p>Parágrafo 2°. Toda entidad que utilice la modalidad de contratación laboral remoto, deberá poseer un módulo de validación real de la identidad de los trabajadores remotos, a través de tecnologías de validación biométrica.</p>
<p>GABRIEL VALLEJO</p>	<p>Artículo 18. Control de horarios y cumplimiento de funciones y obligaciones en contratos de trabajo remoto virtual. El empleador se encuentra facultado y autorizado para controlar el cumplimiento de las obligaciones, funciones y deberes del trabajador remoto virtual, mediante el uso de herramientas tecnológicas, pero en todo caso, el empleador respetará la intimidad y privacidad del trabajador remoto virtual.</p>	

	<p>Se entenderá como privacidad del trabajador remoto virtual, para efectos de la presente ley, cualquier asunto diferente a aquellos directa o indirectamente relacionados con las labores, funciones, deberes y/u obligaciones que tenga el trabajador remoto virtual en virtud de su contrato de trabajo.</p> <p>Parágrafo 1°. Toda entidad, pública o privada, que utilice la modalidad de contratación laboral virtual, deberá poseer un software de administración de contenidos, que permita generar trazabilidad, formularios electrónicos, validación automática de listas restrictivas, creación de documentos PDF, flujos de trabajo parametrizables con modelador BPM (Business Process Management), a su vez deberá poseer funcionalidades de ejecución de usuario, ejecución de temporizadores, ejecución de sistema y herramientas de actividades que se puedan configurar en las ejecuciones.</p> <p>Parágrafo 2°. Toda entidad que utilice la modalidad de contratación laboral virtual, deberá poseer un módulo de validación real de la identidad de los trabajadores virtuales, a través de tecnologías de validación biométrica.</p>	
GABRIEL VALLEJO	<p>Artículo 19. Formulario electrónico único de afiliación al Sistema General de Seguridad Social y entidades parafiscales. Sin perjuicio de los mecanismos de afiliación previstos para el Sistema de Riesgos Laborales y/o el Sistema de Afiliación Transaccional previsto para el Sistema de Salud, el Gobierno Nacional deberá diseñar e</p>	<p>Artículo 21. Formulario electrónico único de afiliación al Sistema General de Seguridad Social y entidades parafiscales. Sin perjuicio de los mecanismos de afiliación previstos para el Sistema de Riesgos Laborales y/o el Sistema de Afiliación Transaccional previsto para el Sistema de Salud, el Gobierno Nacional deberá diseñar e</p>

	<p>implementar un formulario único de afiliación al Sistema General de Seguridad Social y a las entidades parafiscales que permita a los trabajadores remotos virtuales inscribirse al Sistema General de Seguridad Social sin que se requiera la firma manuscrita de las partes y podrá radicarse remota o virtualmente.</p>	<p>implementar un formulario único de afiliación al Sistema General de Seguridad Social y a las entidades parafiscales que permita a los trabajadores remotos inscribirse al Sistema General de Seguridad Social sin que se requiera la firma manuscrita de las partes y podrá radicarse remota o virtualmente.</p>
GABRIEL VALLEJO	<p>Artículo 20. Aportes a la Seguridad Social. El contrato de trabajo remoto virtual en materia de aportes a la seguridad social se regulará por las normas vigentes en materia de Sistema General de Seguridad Social.</p>	<p>Artículo 22. Aportes a la Seguridad Social. El contrato de trabajo remoto en materia de aportes a la seguridad social se regulará por las normas vigentes en materia de Sistema General de Seguridad Social.</p>
JHON ARLEY MURILLO	<p>Artículo 21. Las Administradoras de Riesgos Laborales, deberán elaborar un programa de prevención, control y actuación de riesgos laborales que llegaren a presentar los trabajadores virtuales y de rehabilitación integral, el cual deberá ser suministrado tanto al trabajador como al empleador.</p> <p>El empleador tendrá la obligación de afiliar al trabajador virtual al Sistema General de Riesgos Laborales, conforme a lo establecido en la Ley 776 de 2002 y el Decreto-Ley 1295 de 1994, modificado por la Ley 1562 de 2012. Para efectos de lo cual, el empleador deberá allegar, a la Administradora de Riesgos laborales - ARL -, copia del contrato o del acto administrativo de vinculación laboral del trabajador virtual, adjuntando el formulario facilitado por ésta para la determinación del riesgo y definición del origen de las</p>	<p>Artículo 23. Las Administradoras de Riesgos Laborales, deberán elaborar un programa de prevención, control y actuación de riesgos laborales que llegaren a presentar los trabajadores remotos y de rehabilitación integral, el cual deberá ser suministrado tanto al trabajador como al empleador.</p> <p>El empleador tendrá la obligación de afiliar al trabajador remoto al Sistema General de Riesgos Laborales, conforme a lo establecido en la Ley 776 de 2002 y el Decreto-Ley 1295 de 1994, modificado por la Ley 1562 de 2012. Para efectos de lo cual, el empleador deberá allegar, a la Administradora de Riesgos laborales - ARL -, copia del contrato o del acto administrativo de vinculación laboral del trabajador remoto, adjuntando el formulario facilitado por ésta para la determinación del riesgo y definición del origen de las contingencias que llegaren a presentarse.</p>

	<p>contingencias que llegaren a presentarse.</p> <p><u>Parágrafo 1. Las Aseguradoras de Riesgos Laborales deberán elaborar el formulario a que hace referencia el presente artículo, dentro de los tres (3) meses siguientes a la entrada en vigencia de ley, en el cual deberá solicitarse la descripción de las actividades que ejecutará el teletrabajador, el lugar en el cual se desarrollarán, el horario en el cual se ejecutarán, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la empresa o centro de trabajo; dicho formulario deberá publicado en la página web de la ARL, para fines de consulta y descargue para diligenciamiento de aquellos empleadores que puedan llegar a requerirlo.</u></p> <p><u>Parágrafo 2. Las Administradoras de Riesgos Laborales acompañarán a los trabajadores virtuales y a los empleadores en la verificación de las condiciones de trabajo, que garanticen al trabajador virtual una real seguridad y salud en el trabajo.</u></p>	<p>Parágrafo 1. Las Aseguradoras de Riesgos Laborales deberán elaborar el formulario a que hace referencia el presente artículo, dentro de los tres (3) meses siguientes a la entrada en vigencia de ley, en el cual deberá solicitarse la descripción de las actividades que ejecutará el trabajador remoto, el lugar en el cual se desarrollarán, el horario en el cual se ejecutarán, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la empresa o centro de trabajo; dicho formulario deberá publicado en la página web de la ARL, para fines de consulta y descargue para diligenciamiento de aquellos empleadores que puedan llegar a requerirlo.</p> <p>Parágrafo 2. Las Administradoras de Riesgos Laborales acompañarán a los trabajadores remotos y a los empleadores en la verificación de las condiciones de trabajo, que garanticen al trabajador remoto una real seguridad y salud en el trabajo.</p>
<p>GABRIEL VALLEJO</p>	<p>Artículo 22. A partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, empleadores y teletrabajadores en cualquiera de sus modalidades podrán acogerse a las disposiciones propias de los trabajadores remotos virtuales, con el fin de que estas disposiciones les sean aplicables, mediando la concurrencia de</p>	<p>Artículo 24. A partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, empleadores y trabajadores remotos en cualquiera de sus modalidades podrán acogerse a las disposiciones propias de los trabajadores remotos, con el fin de que estas disposiciones les sean aplicables, mediando la concurrencia de voluntades entre trabajador y empleador.</p>

	voluntades entre trabajador y empleador.	
GABRIEL VALLEJO	Artículo 23. Aplicación de normas respecto salas de lactancia. Las normas relacionadas con las Salas Amigas de la Familia Lactante del entorno laboral, no serán aplicables a los empleadores que implementen el contrato de trabajo remoto virtual para vincular trabajadores remotos virtuales.	Artículo 25. Aplicación de normas respecto salas de lactancia. Las normas relacionadas con las Salas Amigas de la Familia Lactante del entorno laboral, no serán aplicables a los empleadores que implementen el contrato de trabajo remoto para vincular trabajadores remotos.
FELIX CHICA	Artículo 24. Las empresas que tengan trabajadores acogidos a la modalidad de trabajo virtual deberán garantizar que mínimo el 10% de dichos trabajadores sean pertenecientes a grupos étnicos y/o personas en situación de discapacidad ; lo cual será exigible siempre y cuando se cuente con la oferta de perfiles requeridos dentro de dichos grupos	Artículo 26. Las empresas que tengan trabajadores acogidos a la modalidad de trabajo remoto deberán garantizar que mínimo el 10% de dichos trabajadores sean pertenecientes a grupos étnicos y/o personas en situación de discapacidad; lo cual será exigible siempre y cuando se cuente con la oferta de perfiles requeridos dentro de dichos grupos.
GABRIEL VALLEJO	Artículo 24. Las empresas que tengan trabajadores acogidos a la modalidad de trabajo virtual deberán garantizar que mínimo el 10% de dichos trabajadores sean pertenecientes a grupos étnicos; lo cual será exigible siempre y cuando se cuente con la oferta de perfiles requeridos dentro de dichos grupos.	
	Sin proposiciones.	Artículo 27. Vigencia. La presente Ley rige a partir de su sanción, promulgación y publicación en el Diario Oficial.

Posteriormente al análisis e incorporación de las modificaciones realizadas al articulado propuesto en el informe de ponencia para segundo debate al Proyecto de Ley 192 de 2019, “*Por medio de la cual se crea el régimen del trabajo virtual y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones*”. La Subcomisión para el estudio de



las proposiciones presentadas para esta iniciativa legislativa, se permite presentar ante la Honorable Comisión Séptima de la Cámara de Representantes el texto definitivo con las modificaciones, el cual es el siguiente:

TEXTO PROPUESTO POR LA SUBCOMISIÓN

PROYECTO DE LEY N° 192 DE 2019 CÁMARA

“Por medio del cual se crea el régimen del trabajo remoto y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones”

El Congreso de la República de Colombia,

DECRETA:

Título I – Aspectos Generales del Trabajo Remoto

Artículo 1. Objeto. La presente ley tiene por objeto crear una nueva modalidad de contratación y vinculación laboral, denominada trabajo remoto, la cual será contratada y desarrollada a través de las tecnologías existentes y nuevas. Esta modalidad implica una vinculación laboral directa y formal, con el reconocimiento de los derechos y garantías derivadas de un contrato de trabajo, sin que se busque precarizar el trabajo.

Artículo 2. Ámbito de Aplicación. Las normas contenidas en esta Ley serán aplicables a toda persona natural que se encuentren en el territorio nacional; así como las entidades públicas y privadas nacionales; y a su vez a las empresas extranjeras que contraten trabajadores que se encuentren dentro del territorio nacional. bajo esta modalidad.

Parágrafo: La vinculación a través del trabajo remoto es voluntaria, tanto para el empleador como para el trabajador.

Artículo 3. Definiciones. Para efectos de la presente ley, se entenderán las siguientes definiciones:

a. Trabajo remoto: Es una modalidad de trabajo en la cual toda la relación laboral, desde su inicio hasta su terminación, se debe realizar de manera remota mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones donde el empleador y trabajador, no interactúan físicamente a lo largo de la vinculación contractual. Lo anterior, incluye también la posibilidad de realizar un proceso de selección no presencial, con el uso y aplicación de las diferentes tecnologías disponibles. Sin perjuicio de lo anterior, a discreción del empleador y de manera excepcional, el trabajador remoto podrá ser citado en las instalaciones del empleador.

b. Contrato de trabajo remoto: Es aquel contrato laboral por el cual una persona natural se obliga a prestar una actividad remota a través de las tecnologías disponibles en favor de otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración, lo cual puede constar en archivos digitales. En este tipo de contrato de trabajo, las partes podrán manifestar su consentimiento y/o aceptación mediante el uso de la firma electrónica, a través de mensajes de datos, bajo los principios de autenticidad, integridad, disponibilidad, fiabilidad, inalterabilidad y rastreabilidad.

En cualquier momento, un contrato laboral convencional previamente suscrito podrá asumir naturaleza de contrato de trabajo remoto por mutuo acuerdo, cuando las funciones del trabajo cumplan con el anterior literal, sin perjuicio de lo establecido en el código sustantivo del trabajo y garantizando las condiciones anteriormente pactadas que dieron lugar al contrato de trabajo.

c. Trabajador remoto: Persona natural, cubierta por los principios mínimos del trabajo y vinculado formalmente mediante un contrato de trabajo, desarrolla actividades de manera remota a través de las tecnologías existentes y nuevas, desde un lugar de su elección, siempre en consenso con el empleador.

d. Nuevas tecnologías: Cualquier medio, plataforma, software, programa, equipo, dispositivo y/o equipo que permita la comunicación, interacción y/o prestación de un servicio de manera remota mediante una conexión a internet o a cualquier otra red que permita ejecutar dichas acciones. Lo anterior sin perjuicio de las disposiciones contempladas en el artículo 6 de la ley 1341 de 2009.

e. Firma Electrónica: Métodos tales como, códigos, contraseñas, datos biométricos, o claves criptográficas privadas, que permite identificar a una persona, en relación con un mensaje de datos, siempre y cuando el mismo sea confiable y apropiado respecto de los fines para los que se utiliza la firma, atendidas todas las circunstancias del caso, así como cualquier acuerdo pertinente, este conjunto de

datos electrónicos acompañan o están asociados a un documento electrónico y cuyas funciones básicas son (i) i identificar a una persona de manera inequívoca, (ii) Asegurar la exclusividad e integridad del documento firmado y (iii) los datos que utiliza el firmante para realizar la firma son únicos y exclusivos y, por tanto, posteriormente, no puede negarse la firma el documento.

f. ECM (Enterprise Content Management): son todas aquellas estrategias, métodos y herramientas para la gestión de contenidos empresariales por las cuales se permite a las organizaciones la posibilidad de crear, almacenar, distribuir, archivar y gestionar todo su contenido de forma óptima. Lo anterior, sin perjuicio de lo establecido en la Ley 527 de 1999.

g. OTP (One Time Password): es un mecanismo de autenticación, el cual consiste en un código temporal que le llega a la persona a través de mensaje de texto SMS o correo electrónico certificado, para que este pueda de manera segura realizar acciones virtuales, en donde se certificará la identidad de la persona, ya sea vía internet o mediante la aplicación para teléfonos móviles (APP).

Artículo 4. Principios Generales del Contrato de Trabajo Remoto. Para efectos de la presente ley, los principios que aquí se exponen, son de obligatorio cumplimiento por las partes:

a. El contrato de trabajo remoto requerirá para todos los efectos, la concurrencia de los elementos esenciales mencionados en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo.

b. Estará basado en el respeto y garantía de los derechos mínimos en materia laboral, así como la subordinación por parte del empleador. Los trabajadores vinculados mediante el contrato de trabajo remoto tendrán los mismos derechos económicos de que gozan todos los trabajadores, incluidas las garantías sindicales y de seguridad social.

c. Esta modalidad contractual no requiere un lugar físico determinado para la prestación de los servicios. El trabajador tendrá total libertad para prestar sus servicios desde el lugar que considere adecuado, no obstante, en todo momento deberá contar con una conexión y cobertura óptima a internet y los equipos o dispositivos electrónicos para el desempeño de su labor e informar al empleador sobre el lugar desde el cual realizará su labor y deberá garantizar el cumplimiento en todo caso, de los requerimientos mínimos de seguridad y salud en el trabajo, atendiendo las recomendaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales, generando el autocuidado como medida preventiva.

d. El contrato de trabajo remoto tiene como principio la flexibilidad en todas las etapas precontractuales y contractuales, de forma que incluso el perfeccionamiento del contrato de trabajo deberá darse de manera remota, haciendo uso de las

tecnologías existentes y nuevas, completando su perfección con la firma electrónica. El trabajador remoto podrá decidir cuánto tiempo y en qué momento presta sus servicios, siempre en consenso con el empleador, sin sobrepasar la jornada máxima legal, y sin que ello implique un desconocimiento de sus derechos mínimos y/o garantías irrenunciables.

e. Al contrato de trabajo se le aplicarán las normas sobre garantías sindicales previstas en la legislación laboral vigente; así mismo, se evitará la discriminación en el empleo y se garantizará la igualdad de trato para los trabajadores remotos.

f. No existe la exclusividad laboral en esta modalidad contractual, toda vez que basados en la concurrencia de voluntades, el trabajo remoto supone la disponibilidad del empleador y a su vez la libertad para ejercer otras labores, siempre y cuando no afecten las condiciones pactadas en el contrato remoto vigente. Por lo que antes de suscribir el contrato el trabajador deberá presentar un anexo referencial que indique los contratos que tiene suscrito –sin afectar los derechos a la privacidad, intimidad y confidencialidad establecidos en la constitución- que permita al empleador evaluar y constatar la disponibilidad de tiempo requerido para el cumplimiento de las funciones del contrato laboral

Parágrafo: El literal f del presente artículo no podrá aplicarse a las personas que laboren en entidades públicas de conformidad con lo previsto en el artículo 128 de la Constitución Política de Colombia”.

Artículo 5. Política Pública del Trabajo Remoto. Con el fin de desarrollar los propósitos y objetivo de la presente ley, el Gobierno Nacional, en un plazo no mayor a 6 meses, a través de las autoridades competentes y con la activa participación de los diferentes sectores sociales involucrados, evaluará, implementará y ejecutará una política pública sobre los lineamientos para la estructuración y desarrollo del trabajo remoto en el país, teniendo cuenta las diferentes disposiciones de la presente ley.

Esta política deberá contar con el acompañamiento de las autoridades correspondientes, así como de las Confederaciones de Trabajadores más representativas del país y deberá contener los componentes básicos para lograr una adecuada entrada en funcionamiento e implementación del trabajo remoto.

Parágrafo 1°: El Departamento Nacional de Planeación – DNP –, o quien haga sus veces, deberá realizar una evaluación la política pública de trabajo remoto dentro de los primeros cinco (5) años de su implementación, y deberá presentar un informe con las conclusiones y recomendaciones al respecto a las Comisiones Séptimas Constitucionales Permanentes del Congreso de la República.

Parágrafo 2°. El Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas – DANE –, o quien haga sus veces, será la entidad responsable de la planeación, levantamiento,

procesamiento, análisis y difusión de las estadísticas oficiales sobre la realización de trabajo remoto por parte de la población colombiana, así como por las empresas e instituciones oficiales. Esta información deberá ser pública y estar habilitada para ser consultada y analizada de forma independiente.

Artículo 6. Implementación. El Gobierno Nacional fomentará a través de campañas socialización, por lo menos una vez al año, en las organizaciones tanto públicas como privadas, la implementación del trabajo remoto. Así mismo, adelantará las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral en el marco del trabajo remoto y compartirá los casos de éxito y ventajas que este trae consigo para la economía y empleabilidad en Colombia

Título II – Contratación de Trabajadores Remotos

Artículo 7. Perfeccionamiento y firma del Contrato Remoto. Todas las etapas del contrato de trabajo deberán realizarse de manera remota, usando nuevas tecnologías o las ya existentes, sin que se requiera la presencia física de las partes involucradas.

Parágrafo 1. Los acuerdos en materia laboral remota requerirán firma electrónica de las partes para su perfeccionamiento, con el objetivo de certificar la identidad de las partes y/o eventuales cambios en el documento virtual, dicho acuerdo se tendrá por válido.

Parágrafo 2. La implementación de este tipo de tecnologías no podrá tener costo adicional para el candidato y/o trabajador remoto, por lo que el costo de implementar las tecnologías requeridas para tal efecto correrá por cuenta del empleador.

Parágrafo 3. Todos los documentos anexos, deberán ser cargados a la plataforma ECM que disponga el empleador. Estos documentos serán entregados en formato PDF con el objetivo de permitir la validación del documento y formarán parte integral del contrato laboral remoto.

Parágrafo 4. En todo caso, los contratos laborales remotos, de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, podrán incluir como parte integral, un acuerdo de confidencialidad entre las partes.

Artículo 8. Exámenes médicos. El empleador deberá verificar el estado de salud de sus trabajadores a través de la realización de los exámenes médicos de ingreso, periódicos y/o de egreso a sus trabajadores remotos a través de proveedores autorizados. Cuando la naturaleza del procedimiento lo permita, dichos exámenes podrán llevarse a cabo virtualmente o a través de las tecnologías existentes y/o nuevas, a través de figuras como la telemedicina o la valoración médica virtual y/o remota.

Artículo 9. Condiciones de Trabajo. El contrato de trabajo remoto se celebrará, ejecutará e incluso terminará de manera remota, mediante el uso de nuevas tecnologías. Por lo anterior, el trabajador remoto podrá prestar sus servicios desde cualquier lugar, siempre en

consenso con el empleador, dedicando para ello la cantidad de tiempo que determine siempre y cuando no sobrepase la jornada máxima legal y cumpla con los requisitos mínimos previstos por el empleador en relación con la calidad y cantidad del trabajo, así como con la conectividad, equipos y herramientas implementadas para tal fin.

Parágrafo. El trabajador remoto no podrá generar copias parciales, ni totales de los trabajos entregados.

Artículo 10. Herramientas y equipos de trabajo. El empleador deberá poner a disposición del trabajador remoto, salvo estipulación en contrario, las herramientas tecnológicas, instrumentos y equipos para la adecuada realización de las labores.

En consonancia con el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato de trabajo remoto deberá constar lo siguiente:

1. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio.
2. Determinar los días y los horarios en que el trabajador remoto realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.
3. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del trabajador remoto al momento de finalizar la modalidad de trabajo remoto.
4. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el trabajador remoto.

Parágrafo 1. Para efectos de lo consagrado en el presente artículo, y teniendo en cuenta la importancia que tiene para esta modalidad de trabajo el uso de tecnologías adecuadas, el empleador podrá verificar que los equipos que va a usar el trabajador remoto de forma que se pueda evidenciar que cumplen con los estándares mínimos requeridos para realizar las labores.

Parágrafo 2. El empleador deberá acordar con el trabajador remoto el reconocimiento de un auxilio de naturaleza no salarial para cubrir los costos derivados de servicio público de energía eléctrica, conexión a internet y/o telefónica y en general de aquellos costos adicionales en los que incurra el trabajador remoto para el cumplimiento de sus labores. Este auxilio no podrá ser inferior al valor del auxilio de transporte vigente.

Parágrafo 3. Cuando el contrato remoto fuere desarrollado en el sector público, el empleador deberá dar cumplimiento a las normativas relacionadas con el manejo electrónico de documentos, de conformidad con las tablas de retención documental establecidas por el Archivo General de la Nación.

Parágrafo 4. Si el trabajador remoto no llegara a recibir la información necesaria para realizar sus labores o no se le facilitaran o suministraran las herramientas, programas,

software o demás elementos necesarios para el desempeño de sus funciones u obligaciones, o estos presenten fallas previamente advertidas por el trabajador remoto, el empleador no podrá dejar de reconocer el pago del salario a que el trabajador tiene derecho.”

Parágrafo 5. El empleador deberá asumir el mantenimiento de equipos, herramientas, programas y demás elementos necesarios para la prestación y desarrollo de las labores del trabajador remoto.

Título III - Ejecución del Contrato de Trabajo Remoto

Artículo 11. Subordinación. El empleador conservará el poder subordinante, específica y principalmente en lo relacionado al cómo y cuándo prestará el servicio el trabajador remoto, en el marco del respeto de los derechos mínimos del trabajador y de las regulaciones establecidas en la legislación laboral; así como en lo relacionado con la facultad de ejercer el poder disciplinario a que haya lugar.

Artículo 12. Conexión a plataforma/sistema informático y/o tecnológico del empleador. El empleador podrá implementar una plataforma, software, programa, aplicación o cualquier herramienta tecnológica para facilitar las comunicaciones con el trabajador remoto y en general para la prestación de los servicios personales, facilitando así que el trabajador remoto se conecte a través de la red para prestar sus servicios. Las plataformas, softwares, programas, aplicaciones o similares podrán ser implementados para cumplir con cualquier obligación derivada de la relación laboral, lo cual incluye sin limitarse a los procesos disciplinarios, entrenamientos y capacitaciones, realización de reuniones de comités, formalización de beneficios e incluso la terminación del contrato de trabajo remoto.

Parágrafo 1°. Para la realización de toda acción y/o actuación por parte del empleador o el trabajador remoto, deberá llevarse a cabo autenticación OTP.

Artículo 13: Aplicación de normas para prevenir corregir y sancionar el acoso laboral. las normas relacionadas para prevenir corregir y sancionar el acoso laboral. Serán aplicables a los empleadores o empleadores que implementen el contrato de trabajo remoto. Definidas en la Ley 1010 de 2006, y las demás normas que la adicionen, o modifiquen o complementen.

Artículo 14. Periodos de pago del salario. El pago del salario para trabajadores remotos podrá hacerse de manera diaria, semanal, quincenal, mensual o como lo acuerden las partes; en el caso de la periodicidad mensual, el salario en dinero deberá pagarse por periodos iguales y vencidos, podrá pagarse en periodo mensual siguiente a aquel en el que fue causado. Lo anterior, no obsta para que cumplida y oportunamente se haga el pago de aportes a seguridad social y parafiscales dentro de los plazos previstos en la ley vigente.

Artículo 15. Los trabajadores vinculados por medio de la modalidad de trabajo remoto tendrán derecho al reconocimiento y pago de las horas extras a su jornada de trabajo habitual o contractual, como también al trabajo realizado en dominicales y festivo de conformidad a lo establecido en el artículo 159 y 179 del Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 16. Suspensión del contrato. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, el trabajador remoto podrá libremente elegir períodos de suspensión del contrato, siempre en consenso con el empleador y de acuerdo con la disponibilidad y necesidad de la operación. Durante la suspensión del contrato el trabajador se abstendrá de prestar el servicio y el empleador estará exonerado de pagar el salario correspondiente al periodo de suspensión. El contrato de trabajo remoto permanecerá vigente durante el periodo de tiempo de la suspensión.

Parágrafo 1°: El consenso entre el empleador y el trabajador remoto para la suspensión del contrato deberá establecerse mediante documento, el cual deberá contener la firma electrónica de las partes.

Parágrafo 2°: Durante la suspensión del contrato de trabajo remoto, el empleador deberá continuar con el pago de aportes al sistema de seguridad social en salud y pensiones del trabajador remoto, con el objetivo de salvaguardar las garantías laborales mínimas del trabajador.

Parágrafo 3°: Estos períodos de suspensión pueden descontarse por el empleador al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones.

Parágrafo 4°: No podrá suspenderse el contrato de trabajo remoto por más de 120 días al año.

Artículo 17. Citación del trabajador a las instalaciones del empleador. El empleador, de manera excepcional, podrá requerir al trabajador remoto en sus instalaciones laborales para los siguientes casos:

1. Verificación de los estándares y requisitos que deben cumplir las herramientas y los equipos de trabajo para la realización de la labor previstos anteriormente por el empleador.
2. Cuando para la ejecución de las labores del trabajador remoto, se deban instalar o actualizar manualmente en los equipos de trabajo algún tipo de software, programa, aplicación o plataforma.
3. Cuando el trabajador presente reiteradamente el incumplimiento de sus labores.
4. Citación para proceso de descargos laborales, así como las demás citaciones que sean requeridas por el empleador para adelantar el proceso sancionatorio o disciplinario para la aplicación de lo contemplado en los artículos 111 y 112 del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo: En caso de que el empleador requiera que el trabajador remoto se presente en sus instalaciones, siempre que el trabajador remoto cumpla con los requisitos legales para ello, el empleador deberá reconocer de manera proporcional el auxilio legal de transporte previsto en la legislación laboral vigente.

Artículo 18. Dotación de calzado y vestido. El trabajador remoto no tendrá derecho a recibir la prestación social denominada calzado y vestido en los términos previstos en el Código Sustantivo del Trabajo. Lo anterior considerando que la prestación del servicio no supone la necesidad de utilizar un vestido o calzado de labor.

Artículo 19. Control de horarios y cumplimiento de funciones y obligaciones en contratos de trabajo remoto. El empleador se encuentra facultado y autorizado para controlar el cumplimiento de las obligaciones, funciones y deberes del trabajador remoto, mediante el uso de herramientas tecnológicas, pero en todo caso, el empleador respetará la intimidad y privacidad del trabajador remoto.

Se entenderá como privacidad del trabajador remoto, para efectos de la presente ley, cualquier asunto diferente a aquellos directa o indirectamente relacionados con las labores, funciones, deberes y/u obligaciones que tenga el trabajador remoto en virtud de su contrato de trabajo y que permita armonizar la jornada pactada con la vida familiar y personal de los trabajadores remotos, evitando con ello, asigna cargas diferentes a las pactadas en la jornada laboral remota.

Para ello, el empleador y trabajador remoto deberán ceñirse a la jornada pactada, con la intención de evitar la hiperconexión, que puede generar impactos en la salud y equilibrio emocional de los trabajadores remotos.

Parágrafo 1°. Toda entidad, pública o privada, que utilice la modalidad de contratación laboral remoto, deberá poseer un software de administración de contenidos, que permita generar trazabilidad, formularios electrónicos, validación automática de listas restrictivas, creación de documentos PDF, flujos de trabajo parametrizables con modelador BPM (Business Process Management), a su vez deberá poseer funcionalidades de ejecución de usuario, ejecución de temporizadores, ejecución de sistema y herramientas de actividades que se puedan configurar en las ejecuciones.

Parágrafo 2°. Toda entidad que utilice la modalidad de contratación laboral remota, deberá poseer un módulo de validación real de la identidad de los trabajadores remotos, a través de tecnologías de validación biométrica.

Artículo 20. Formulario electrónico único de afiliación al Sistema General de Seguridad Social y entidades parafiscales. Sin perjuicio de los mecanismos de afiliación previstos para el Sistema de Riesgos Laborales y/o el Sistema de Afiliación Transaccional previsto para el Sistema de Salud, el Gobierno Nacional deberá diseñar e implementar un formulario único de afiliación al Sistema General de Seguridad Social y a las entidades

parafiscales que permita a los trabajadores remotos inscribirse al Sistema General de Seguridad Social sin que se requiera la firma manuscrita de las partes y podrá radicarse remota o virtualmente.

Artículo 21. Aportes a la Seguridad Social. El contrato de trabajo remoto en materia de aportes a la seguridad social se regulará por las normas vigentes en materia de Sistema General de Seguridad Social.

Artículo 22. Las Administradoras de Riesgos Laborales, deberán elaborar un programa de prevención, control y actuación de riesgos laborales que llegaren a presentar los trabajadores remotos y de rehabilitación integral, el cual deberá ser suministrado tanto al trabajador como al empleador.

El empleador tendrá la obligación de afiliar al trabajador remoto al Sistema General de Riesgos Laborales, conforme a lo establecido en la Ley 776 de 2002 y el Decreto-Ley 1295 de 1994, modificado por la Ley 1562 de 2012. Para efectos de lo cual, el empleador deberá allegar, a la Administradora de Riesgos laborales – ARL -, copia del contrato o del acto administrativo de vinculación laboral del trabajador remoto, adjuntando el formulario facilitado por ésta para la determinación del riesgo y definición del origen de las contingencias que llegaren a presentarse.

Parágrafo 1. Las Aseguradoras de Riesgos Laborales deberán elaborar el formulario a que hace referencia el presente artículo, dentro de los tres (3) meses siguientes a la entrada en vigencia de ley, en el cual deberá solicitarse la descripción de las actividades que ejecutará el trabajador remoto, el lugar en el cual se desarrollarán, el horario en el cual se ejecutarán, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la empresa o centro de trabajo; dicho formulario deberá publicado en la página web de la ARL, para fines de consulta y descargue para diligenciamiento de aquellos empleadores que puedan llegar a requerirlo.

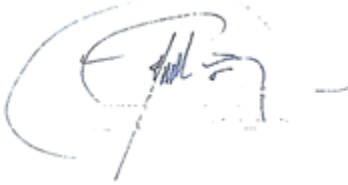
Parágrafo 2. Las Administradoras de Riesgos Laborales acompañarán a los trabajadores remotos y a los empleadores en la verificación de las condiciones de trabajo, que garanticen al trabajador remoto una real seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 23. A partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, empleadores y trabajadores remotos en cualquiera de sus modalidades podrán acogerse a las disposiciones propias de los trabajadores remotos, con el fin de que estas disposiciones les sean aplicables, mediando la concurrencia de voluntades entre trabajador y empleador.

Artículo 24. Aplicación de normas respecto salas de lactancia. Las normas relacionadas con las Salas Amigas de la Familia Lactante del entorno laboral, no serán aplicables a los empleadores que implementen el contrato de trabajo remoto para vincular trabajadores remotos.

Artículo 25. Las empresas que tengan trabajadores acogidos a la modalidad de trabajo remoto deberán garantizar que mínimo el 10% de dichos trabajadores sean pertenecientes a grupos étnicos y/o personas en situación de discapacidad; lo cual será exigible siempre y cuando se cuente con la oferta de perfiles requeridos dentro de dichos grupos.

Artículo 26. Vigencia. La presente Ley rige a partir de su sanción, promulgación y publicación en el Diario Oficial.



JAIRO CRISTO CORREA
Coordinador Ponente



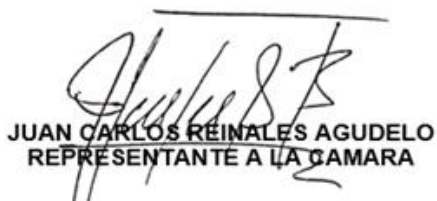
ALFREDO DELUQUE ZULETA
Autor



JOSE ELIECER SALAZAR LÓPEZ
Autor



FABIAN DÍAZ PLATA
Ponente

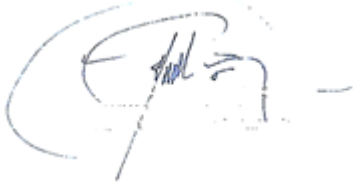


JUAN CARLOS REINALES AGUDELO
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

JUAN REINALES AGUDELO
Ponente.

PROPOSICIÓN

Solicitamos respetuosamente a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, aprobar el texto propuesto por la subcomisión del **Proyecto de Ley 192 de 2019** “*Por medio del cual se crea el régimen del trabajo virtual y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones*”.



JAIRO H. CRISTO CORREA
Coordinador Ponente



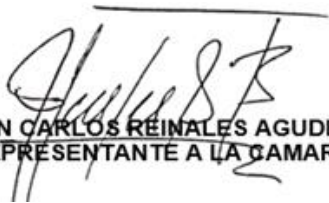
ALFREDO DELUQUE ZULETA
Autor



FABIAN DÍAZ PLATA
Ponente



JOSE ELIECER SALAZAR LÓPEZ
Autor



JUAN CARLOS REINALES AGUDELO
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

JUAN REINALES AGUDELO
Ponente.