



El empleo
es de todos

Mintrabajo

No. Radicado: 08SE202012000000030540
Fecha: 2020-09-22 11:58:12 am
Remitente: Sede: CENTRALES DT
Depen: OFICINA ASESORA JURIDICA
Destinatario: CMARA DE REPRESENTANTES
Anexos: 0 Folios: 1
08SE202012000000030540

Bogotá D.C.,

Honorable Representante
GERMÁN ALCIDES BLANCO ÁLVAREZ
Presidente
Cámara de Representantes



Asunto: Radicación Proyecto de Ley "POR LA CUAL SE REGULA EL TRABAJO EN CASA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES".

Cordial saludo, apreciado Señor Presidente:

De manera atenta y tras haber obtenido concepto de viabilidad por parte de la Secretaría Jurídica de Presidencia de la República, me permito radicar el proyecto de ley mencionado en el asunto, debidamente suscrito, junto con los anexos requeridos para el trámite correspondiente.

Señor Presidente agradezco a usted y a cada uno de los representantes la acostumbrada colaboración, gestión y decidido apoyo que nos han brindado a este Ministerio.

Con sentimiento de respeto y gratitud,


ÁNGEL CUSTODIO CABRERA BÁEZ
Ministro de Trabajo

Anexos: Proyecto de Ley, en seis (6) folios
Exposición de Motivos, en (14) folios
Conceptos de viabilidad, en dos (2) folios
Un (1) CD con anexos en formato Word

Revisó/Aprobó:
Elaboró: Diana G. 22/09/2020

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajoCol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular 120
www.mintrabajo.gov.co

Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.



PROYECTO DE LEY _____ DE 2020

**“POR LA CUAL SE REGULA EL TRABAJO EN CASA Y SE DICTAN OTRAS
DISPOSICIONES”**

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1. Objeto y campo de aplicación. La presente ley tiene por objeto regular la modalidad de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.

Artículo 2. Definición de Trabajo en casa. Se entiende como trabajo en casa la habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral respectiva, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Artículo 3. Límites en el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones en el ejercicio del trabajo en casa. Para el cumplimiento de las funciones públicas y la prestación de los servicios públicos, la habilitación del trabajo en casa para los servidores públicos deberá garantizar:

- a. La satisfacción de los principios de igualdad, moralidad, eficacia, seguridad jurídica, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad propios del ejercicio de las funciones públicas;
- b. La salvaguarda de las prerrogativas laborales y sociales de los trabajadores;
- c. El respeto de los principios esenciales del Estado Social de Derecho y de los derechos fundamentales de los ciudadanos y,
- d. El acceso a las autoridades sin que resulten barreras insuperables para los destinatarios.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajo.col



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57)3779999

Línea nacional gratuita
377999
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



Artículo 4. Criterios aplicables al trabajo en casa. La modalidad de trabajo en casa se regirá por los principios generales de las relaciones laborales señalados en la Constitución Política y en la ley, y por los siguientes criterios:

a) **Coordinación.** Las funciones, servicios y actividades laborales deberán desarrollarse de manera armónica y complementaria entre el empleador y el trabajador para alcanzar los objetivos y logros fijados. La coordinación deberá darse desde el momento mismo de la asignación de tareas o actividades, para lo cual se deberán fijar los medios y herramientas que permitan el reporte, seguimiento y evaluación, así como la comunicación constante y recíproca.

b) **Desconexión laboral.** La desconexión laboral implica que el trabajador puede abstenerse de ejecutar la prestación personal del servicio durante sus períodos de descanso. El derecho a la desconexión laboral no perturbará la debida prestación del servicio en el sector público, ni las circunstancias especiales y excepcionales que requieran el cumplimiento de tareas impostergables, en el sector privado.

Artículo 5. Elementos de la relación laboral en el Trabajo en Casa. La habilitación del trabajo en casa implica que se mantenga la facultad subordinante del empleador, junto con potestad de supervisión de las labores del trabajador. Permanecerán todas las obligaciones, derechos y deberes derivados de la prestación personal del servicio.

El empleador determinará los instrumentos, la frecuencia y el modelo de evaluación del desempeño, cumplimiento de metas, así como el mecanismo para el reporte y/o resultados de éstas, por el tiempo que dure el trabajo en casa. El Gobierno nacional determinará los instrumentos para la habilitación del trabajo en casa para los servidores públicos.

El seguimiento de los objetivos y actividades de los servidores públicos y trabajadores del sector privado deberá obedecer a criterios concertados y establecidos con anterioridad.

Artículo 6. Jornada de Trabajo. Durante el tiempo que dure el trabajo en casa se mantendrán vigentes las normas previstas en el Código Sustantivo del Trabajo y en los reglamentos aplicables a los servidores públicos, relativos al horario y la jornada laboral. Estarán excluidos del cumplimiento de estas disposiciones y de la remuneración del trabajo suplementario los trabajadores de dirección, de confianza o de manejo, así como los niveles directivo y asesor, en el sector público.

Artículo 7. Tránsito al Teletrabajo. En caso de que las circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales que dieron origen a la aplicación de esta modalidad de trabajo permanezcan en el tiempo, el empleador, de común acuerdo

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57)3779999

Línea nacional gratuita
377999
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



con el trabajador, deberá hacer tránsito al teletrabajo, conforme los requisitos señalados en la Ley 1221 de 2008.

Parágrafo: En todo caso, el empleador o nominador conserva la facultad unilateral de dar por terminada la habilitación de trabajo en casa.

Artículo 8. Elementos de Trabajo. Para el desarrollo del trabajo en casa y el cumplimiento de sus funciones, el servidor público o el trabajador del sector privado, podrá disponer de sus propios equipos y demás herramientas, siempre que medie acuerdo con el respectivo empleador y/o entidad pública.

Si no se llega al mencionado acuerdo, el empleador suministrará los equipos, sistemas de información, software o materiales necesarios para el desarrollo de la función o labor contratada, de acuerdo con los recursos disponibles para tal efecto.

El empleador definirá los criterios y responsabilidades en cuanto al acceso y cuidado de los equipos, así como respecto a la custodia y reserva de la información de conformidad con la normativa vigente sobre la materia.

Artículo 9. Procedimientos necesarios para la implementación del Trabajo en Casa. Previo a la implementación del trabajo en casa, toda empresa y entidad pública o privada deberá contar con un procedimiento tendiente a proteger este derecho y garantizar el uso adecuado de las tecnologías de la información y la comunicación - TIC o cualquier otro tipo de elemento utilizado que pueda generar alguna limitación al mismo.

Artículo 10. Sobre los derechos salariales y prestacionales. Durante el tiempo que el servidor público o trabajador del sector privado preste sus servicios o desarrolle sus actividades bajo la modalidad de trabajo en casa, tendrá derecho a percibir los salarios y prestaciones sociales derivadas de su relación laboral.

A los servidores públicos y trabajadores del sector privado que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes y que se les reconozca el auxilio de transporte en los términos de las normas vigentes sobre el particular, durante el tiempo que presten sus servicios bajo la modalidad de trabajo en casa, se les reconocerá este pago a título de auxilio de conectividad digital. El auxilio de conectividad y el auxilio de transporte no son acumulables.

Parágrafo: Para los servidores públicos el auxilio de conectividad se reconocerá en los mismos términos y condiciones establecidos para el auxilio de transporte. Para los trabajadores del sector privado, el auxilio de transporte no será factor salarial.

Artículo 11. Garantías laborales, sindicales y de seguridad social. Durante el tiempo que se preste el servicio o actividad bajo la modalidad de trabajo en casa, el servidor público o trabajador del sector privado continuará disfrutando de los

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57)3779999

Línea nacional gratuita
377999
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



mismos derechos y garantías que rigen su relación laboral, entre otras, las que regulan la jornada laboral, horas extras, trabajo nocturno, dominicales y festivos, descansos dentro de la jornada laboral, derechos de asociación y negociación sindical y en general todos los beneficios a que tenga derecho en el marco de la respectiva relación laboral.

Durante el tiempo que se presten los servicios o actividades bajo la modalidad del trabajo en casa el servidor público o trabajador del sector privado continuará amparado por las acciones de promoción y prevención, así como de las prestaciones económicas y asistenciales, en materia de riesgos laborales

Así mismo, la Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliado el empleador, deberá promover programas que permitan garantizar condiciones de salud y seguridad en el trabajo, para lo cual los empleadores deberán comunicar y actualizar los datos del trabajador frente a su Administradora de Riesgos Laborales.

Artículo 12. Programas de bienestar y capacitación. Para la implementación de la modalidad de trabajo en casa, el empleador deberá promover la formación, capacitación y el desarrollo de competencias digitales, así como los comportamientos y hábitos saludables en los servidores públicos y trabajadores del sector privado.

Artículo 13. Implementación del trabajo en casa. El trabajo en casa como modalidad excepcional aquí regulada no requerirá modificación al Reglamento Interno de Trabajo ni al Manual de Funciones, salvo que fuera necesario para el desarrollo de las labores.

Artículo 14. Canales oficiales de comunicación para ciudadanos y usuarios. Las entidades públicas y los empleadores del sector privado deberán adoptar las directrices necesarias para el desarrollo del trabajo en la modalidad de trabajo en casa, y en especial darán a conocer a los ciudadanos y usuarios en su página web, los canales oficiales de comunicación e información mediante los cuales prestarán sus servicios de manera virtual, así como los mecanismos tecnológicos y/o virtuales que emplearán para el registro y respuesta de las peticiones.

Artículo 15. Inspección y Vigilancia. El Ministerio del Trabajo ejercerá las funciones de inspección, vigilancia y control respecto de los empleadores del sector privado. Las quejas de los servidores públicos serán conocidas por el ente de control competente.

Artículo 16. Inaplicación en la Emergencia Sanitaria. La presente norma no aplicará a los organismos y entidades que conforman las ramas del poder público en sus distintos órdenes, sectores y niveles, órganos de control, órganos autónomos e independientes del Estado, y a los particulares cuando cumplan funciones públicas, durante la Emergencia Sanitaria declarada con ocasión de la pandemia producida por el Coronavirus COVID19.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57)3779999

Línea nacional gratuita
377999
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Artículo 17. Vigencia. Esta Ley rige a partir de su promulgación.

Del Honorable Congreso de la República de Colombia.

Cordialmente,


ÁNGEL CUSTODIO CABRERA BÁEZ
Ministro del Trabajo

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57)3779999

Línea nacional gratuita

377999

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

PROYECTO DE LEY _____ DE 2020

“POR LA CUAL SE REGULA EL TRABAJO EN CASA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”

1. OBJETO Y CONTEXTO DEL PROYECTO DE LEY

Esta iniciativa legislativa surge de la necesidad de regular en el Estado Colombiano la forma en que los trabajadores de los sectores público y privado pueden desarrollar sus actividades de manera temporal, fuera del sitio de trabajo, por cuenta de situaciones extraordinarias o especiales, sin que se modifiquen los elementos propios de la relación laboral existente, siempre y cuando subsistan las causas que le dieron origen.

1.1 La evolución del concepto de Trabajo en Casa: La crisis mundial ocasionada por la pandemia derivada del Coronavirus COVID-19

El pasado 11 de marzo de 2020, la Organización Mundial de la Salud calificó el virus COVID-19 como una pandemia, situación que a nivel mundial ha generado que se emitan recomendaciones tendientes a prevenir el contagio de la enfermedad.

Que en efecto, una de las medidas que ha cobrado mayor relevancia para prevenir el contagio del Coronavirus COVID-19 ha sido el llamado “distanciamiento social” que ha sido definido en el documento denominado “Cómo gestionar el lugar de trabajo durante la crisis de la COVID-19: Una guía para los empleadores” Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2020 en los siguientes términos: [...]“El distanciamiento social se refiere a mantener al menos un espacio de 2 metros entre las personas. El objetivo del distanciamiento social es aumentar deliberadamente el espacio físico entre las personas para prevenir o minimizar la propagación del virus en el lugar de trabajo.

Es así como esta nueva figura denominada Trabajo en Casa, definida como una alternativa al trabajo presencial que permite planear, organizar y desarrollar las actividades laborales de manera remota, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales, especiales o transitorias, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

El tema de la protección de la salud y el bienestar de los trabajadores con las alternativas para permitir el funcionamiento de las empresas cobra vital importancia en esta pandemia. Tal y como lo ha señalado la Comisión Económica para América Latina y el Caribe – CEPAL y la Organización Internacional del Trabajo en el documento “El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID19)” de mayo de 2020 al indicar:

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57)3779999

Línea nacional gratuita
377999
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



“[...]Desde el punto de vista de las políticas públicas, será importante conciliar de la mejor manera posible ambos desafíos: seguir frenando la expansión del virus y permitir el funcionamiento de las actividades económicas. Por otro lado, para operar en estas circunstancias, será necesario que las empresas lo hagan de manera creativa e innovadora, preservando la salud de los trabajadores y contribuyendo a la salud general de la población. Así, la recuperación se dará de manera progresiva, dependiendo de las indicaciones de las autoridades sanitarias y de las características particulares de los distintos sectores de actividad [...]”

Así las cosas, las diferentes recomendaciones se dirigen a evitar la aglomeración de personas, para lo cual se ha sugerido que se disminuyan los desplazamientos en el transporte público y en los sitios de trabajo, siendo el trabajo en casa, una alternativa jurídicamente viable para afrontar a corto plazo, la pandemia generada por el COVID-19 y a mediano y largo plazo, brindará a los empleadores y trabajadores, las posibilidades para asumir situaciones ocasionales, excepcionales, especiales o transitorias, que se presenten en el marco de una relación laboral y que impliquen la prestación del servicio a través de medios virtuales.

1.2. El Trabajo en Casa en Colombia

Dentro del sector privado, al plantearse la alternativa del trabajo en casa como base de protección al empleo dentro de las medidas plateadas para contener el avance y contagio del COVID-19, de acuerdo con la información brindada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE, relacionada con el Trabajo en Casa para el mes de abril de 2020 sobre los sectores industria comercio y servicios, al preguntar si aumento o disminuyó su trabajo en casa, se señaló:

PERSONAL TRABAJANDO EN CASA					
DIVISIÓN	DESCRIPCIÓN	NÚMERO DE EMPRESAS QUE RESPONDE	AUMENTO	DISMINUCIÓN	SIN CAMBIO
TOTAL NACIONAL	TOTAL EMPRESAS	2140	1042	261	837
10-33	Industria Manufacturera	784	418	81	285
45-47	Comercio	743	354	94	295
52-96	Servicios	613	270	86	257

Fuente: DANE, 2020

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
 Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
 (57-1) 3779999

Atención Presencial
 Sede de Atención al Ciudadano
 Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
 Bogotá (57)3779999

Línea nacional gratuita
 377999
Celular
 120
www.mintrabajo.gov.co



La encuesta aplicada por el DANE, que fue respondida por 2.140 empresas dio cuenta de los siguientes resultados:

- A la pregunta de si el trabajo en casa aumenta o disminuye, de las 784 empresas de la Industria Manufacturera que respondieron a la encuesta, 418 indicaron que aumenta el trabajo en casa, 261 respondieron que disminuye y 285 empresas señalaron que no presentan cambios en trabajo en casa.
- En el sector comercio, de las 743 empresas que respondieron la encuesta, 354 indicaron que aumenta el trabajo en casa, 94 que disminuye y 295 no presentaron cambios respecto a esta figura.
- En el sector servicios, de 613 empresas que responden, 270 indican que aumenta el trabajo en casa, 86 que disminuye y 257 no presentan cambios respecto a esta figura.

Asimismo, la Asociación Colombiana de Relaciones Industriales y Personal – ACRIP, en un estudio denominado “Prácticas laborales virtuales implementadas por las empresas en Colombia”, presentado en junio de 2020, indicó que en una encuesta aplicada a 200 empresas para el mes de abril el 98,8% de las empresas implementaron el trabajo remoto de alguna forma y que el 76,2% de ellas piensan mantener como política organizacional el sistema de Trabajo Remoto.

En tanto que el ordenamiento jurídico Colombiano no contaba con instrumentos normativos ordinarios o situaciones administrativas que permitieran a las autoridades públicas y su personal prestar sus servicios desde la casa y en forma no presencial, pues, la figura del teletrabajo tiene limitaciones que exigen alternar el trabajo en casa con el trabajo presencial; y teniendo en cuenta que este último mecanismo no puede ser utilizado simultáneamente por todo el personal de una entidad u organismo y está sujeto a otras exigencias especiales, con el fin de prevenir la propagación de la pandemia, el artículo 3 del Decreto Legislativo 491 de 2020 autoriza a las entidades del Estado y a los particulares que cumplen funciones públicas para que dispongan que su personal preste sus servicios desde la casa a través de la utilización de medios digitales, durante el período en el que permanezca la emergencia sanitaria, flexibilizando así la prestación del servicio de forma presencial, de manera que se evite el contacto entre los servidores públicos y los ciudadanos, sin que ello afecte la continuidad y efectividad del servicio.

A manera de ejemplo, el Departamento Administrativo de la Función Pública, mediante encuesta de seguimiento a la implementación de medidas para garantizar la continuidad del servicio en medio de la pandemia ocasionada por el COVID-19, señaló:

“[...]De las 192 entidades de la rama ejecutiva del orden nacional, 91 dieron respuesta, lo que representa el 47%.

De esta muestra, se pudo establecer que en promedio el 81% de los servidores públicos se encuentran trabajando desde casa y el 19% de forma presencial.

Así mismo, el 100% las entidades que respondieron la encuesta manifestaron haber adoptado el trabajo en casa conforme a los lineamientos señalados en la Directiva Presidencial No. 02 de 2020 y el Decreto Ley 491 de 2020.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57)3779999

Línea nacional gratuita
377999
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co

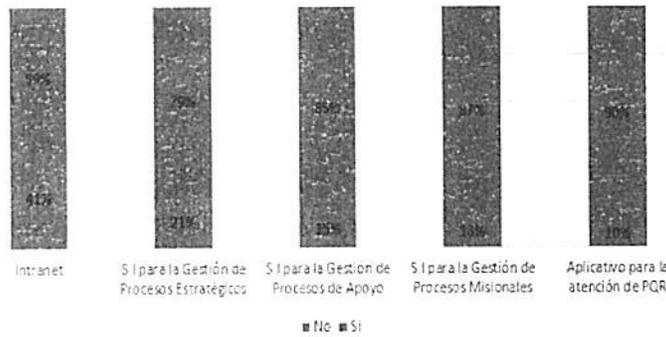


De esas entidades, un 52% declaró que ninguno de sus servidores públicos se encuentra trabajando presencialmente, mientras que el 48% de las entidades mencionaron que al menos un servidor público se encuentra trabajando presencialmente.

De otra parte, el 33% de las entidades que respondieron la encuesta, manifestaron que tienen adoptado el teletrabajo como modalidad de trabajo formal.

Dentro de las preguntas realizadas y teniendo en cuenta la modalidad de trabajo en casa, se indagó con las entidades si los servidores contaban con los implementos mínimos necesarios para desarrollar las labores propias de sus cargos y la planeación institucional, encontrando que, el 100% de las entidades manifestaron que sus servidores públicos cuentan con implementos mínimos como acceso a internet, telefonía celular, correo electrónico y acceso remoto. Adicionalmente a estas herramientas un 66% menciona que cuenta con otras herramientas como herramientas como aplicaciones (27%), equipos de cómputo institucionales (33%), mobiliario (25%) y archivos (15%).

De otra parte, se preguntó por herramientas básicas con las que las entidades deben contar para desarrollar el trabajo virtual en casa, como el correo institucional, la red interna de información virtual intrainstitucional, aplicativo para la atención de PQR, sistema de información para la gestión de procesos estratégicos, misionales y de apoyo. En la siguiente gráfica se evidencian los resultados:



De lo anterior, se pudo establecer que de aquellas herramientas que se asumen como básicas, el 41% de las entidades, manifestaron no contar con la red interna de información virtual (intranet) para el trabajo desde casa, así mismo, se visualizó que las herramientas relacionadas con los sistemas de información para la gestión de procesos estratégicos un (21%), de apoyo (15%) y misionales (13%) son herramientas que faltan por desarrollar en las entidades para abordar el trabajo en casa, por último, llama la atención que el 10% de las entidades manifestaron no contar con un aplicativo para la atención de PQR en marco de esta coyuntura.

En lo relacionado con las principales medidas de seguimiento al cumplimiento de las metas y planeación institucional, se ha evidenciado un aumento en cuanto a los controles, dado que, adicional a los establecidos

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57)3779999

Línea nacional gratuita
3779999
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co

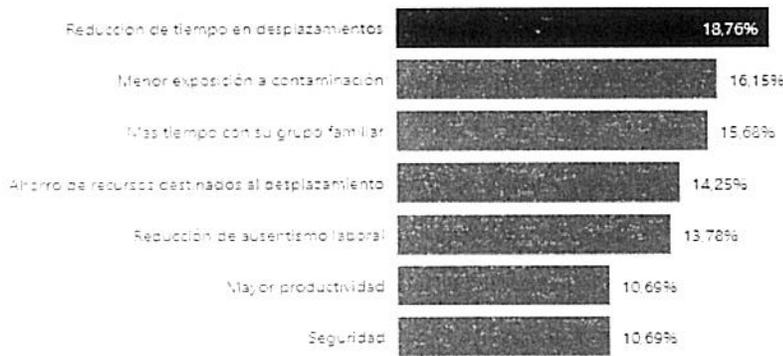


formalmente que se realizan a través de las oficinas de planeación, las entidades han manifestado seguimientos periódicos, de forma semanal (48%), diario (17%), quincenal y mensual cada uno con un (4%), de otra parte, el (27%) restante reportaron hacer seguimiento sin una periodicidad establecida.

En cuanto a los mecanismos de seguimiento al cumplimiento de las obligaciones de los contratistas, no se manifestaron grandes cambios, dado que el 74% de las entidades mencionaron que el seguimiento se realiza conforme con los informes presentados a los supervisores que dan cuenta de las obligaciones contractuales, llama la atención que un 5% mencionó el uso de aplicativos para realizar el seguimiento.

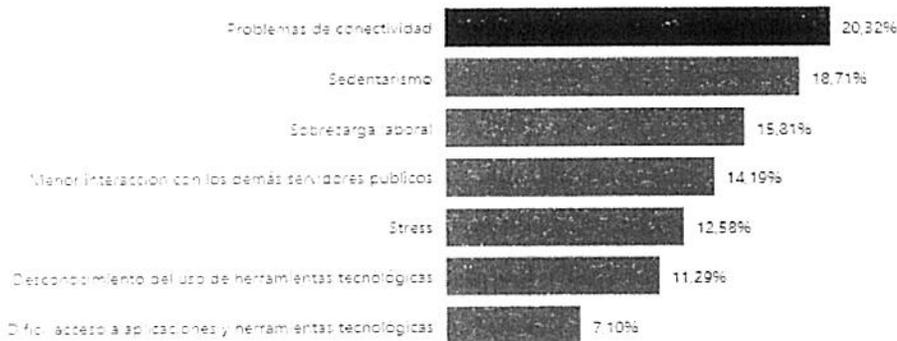
Para los temas relacionados con los beneficios y dificultades que se presentan en el marco del trabajo en casa y del aislamiento preventivo obligatorio, se pudo establecer que las entidades identificaron como beneficios para los servidores públicos, la reducción en tiempos y costos en desplazamiento, menor exposición a la contaminación y más tiempo con su grupo familiar; en cuanto a las dificultades identificadas, se identificaron como los factores con mayor prevalencia los asociados con la calidad de conectividad, el sedentarismo y la sobrecarga laboral. [...]

Principales beneficios detectados del trabajo en casa



Fuente: Encuesta, Pregunta 8

Principales problemas detectados



Fuente: Encuesta, Pregunta 9

Las cifras antes expuestas sirven como sustento para concluir que el trabajo en casa y/o no presencial en el sitio de trabajo, se incluya como una alternativa que se pueda activas en circunstancias excepcionales y sirva para necesidades futuras aplicables en el sector público y privado; como bien se pudo evidenciar en la

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57)3779999

Línea nacional gratuita
377999
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



encuesta de seguimiento a la implementación de medidas para garantizar la continuidad del servicio en medio de la pandemia por el COVID19 realizada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, se constató que los servidores públicos, en un porcentaje considerable han venido desarrollando sus funciones fuera del sitio de trabajo.

Los resultados de las encuestas relacionadas anteriormente, reflejan la notable importancia de esta figura, tanto en el sector público, como en el sector privado, con lo que se demuestra la importancia y relevancia de la inclusión de esta figura no solo dentro de las normas propias de la emergencia, sino en los diferentes eventos extraordinarios que pueden presentarse en la cotidianidad de las relaciones laborales, por lo que se requiere que dicha figura se incluya dentro de la normativa laboral, con el fin de asegurar su aplicación permanente en el tiempo.

1.3 El Trabajo en Casa: Una necesidad para casos excepcionales y especiales

Una vez expuesto el origen del denominado “Trabajo en Casa” es necesario indicar que esta modalidad de prestación del servicio procede no solo para la pandemia ocasionada por el coronavirus COVID-19, situación que en todo caso originó esta nueva forma de trabajo, generada con el fin de dar continuidad a las actividades propias del empleador y garantizar así el empleo de los trabajadores.

Es posible que en una relación laboral se presenten múltiples las circunstancias imprevisibles, irresistibles e insuperables que pueden generar que el trabajador deba trabajar desde casa, ejemplos tales como la ocurrencia de hechos o fenómenos de la naturaleza, que no están ligados en su ocurrencia a la voluntad ni del empleador, ni del trabajador; así también, situaciones relacionadas con la alteración del orden público como protestas armadas, asonadas y demás actos que puedan atentar contra la vida y la seguridad del trabajador.

Y es que el “Trabajo en Casa” se ha constituido en una alternativa, que además de aportar seguridad para la vida y la salud del trabajador, también ha mejorado los niveles de congestión del transporte público, de aglomeración en los centros de trabajo y ha permitido que los trabajadores concilien su vida laboral con su vida familiar, pues aquellos que conviven con niños, niñas, adolescentes, familiares y personas adultas mayores y que desempeñan sus funciones en el rol de padres y madres, han podido continuar laborando de manera ininterrumpida, lo cual contribuye con la protección del empleo.

2. CONSTITUCIONALIDAD DEL PROYECTO DE LEY

La Constitución Política de Colombia ha determinado desde su preámbulo la necesidad de protección de diversos derechos con el fin de fortalecer la unidad de la nación y asegurar a los ciudadanos derechos superiores como la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz como principios constitucionales que deben regir todo tipo de acciones o relaciones desplegadas con estos.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57)3779999

Línea nacional gratuita
377999
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



Bajo esta perspectiva, el derecho al trabajo se ve reconocido y protegido como una concepción del Estado Social de Derecho, el cual debe entenderse, no sólo como un factor básico de la organización social, sino como principio que se debe resguardar por parte de todo el conglomerado nacional.

Igualmente, el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia dispone los principios mínimos fundamentales del trabajo, por lo cual, el presente proyecto de ley pretende regular y desarrollar una modalidad de trabajo que le permita tener una opción de prestación del servicio de los trabajadores ante circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que no ponga en riesgo la integridad de estos.

Es así como el proyecto de ley tiene entre sus finalidades que tanto los trabajadores y los empleadores puedan modificar temporalmente ante la ocurrencia de circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, la forma de prestación del servicio, pasando de manera presencial a trabajo en casa, modalidad que se realiza por medio del empleo de las tecnologías de la información y las comunicaciones. De igual forma, el trabajo en casa no generará modificación alguna en elementos principales de la relación laboral o reglamentaria, es decir, en temas relativos a salario, prestaciones sociales, garantías sindicales y seguridad social, ya que su incorporación solo gira en torno a la forma de la prestación del servicio, lo cual guarda armonía con lo consagrado en el artículo 48 de la Constitución Política.

En razón a lo anterior, es importante regular el trabajo en casa como una forma de prestación del servicio que se adecue a diferentes circunstancias especiales, las cuales no están consagradas de manera directa por el ordenamiento jurídico y que ayuden a sobrellevar estas situaciones sin detrimento de los derechos laborales de los trabajadores y se proteja el empleo.

2.1. Sobre la posición de la Corte Constitucional acerca del concepto de Trabajo en Casa para servidores públicos

El artículo 3 del Decreto 491 de 2020, introdujo de manera formal el término “Trabajo en Casa” dentro de las normas aplicables a servidores públicos. Es así como el trabajo en casa encuentra su sustento en (i) Evitar el contacto entre las personas; (ii) Propiciar el distanciamiento social hasta tanto permanezca vigente la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social y (iii) Desarrollar el trabajo a través de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

La Corte Constitucional, al pronunciarse sobre el artículo 3 del referido decreto, hizo importantes precisiones sobre el trabajo en casa, que se señalan a continuación, dada su particular relevancia por ser esta una figura nueva dentro del ordenamiento:

“[...]6.52. La prestación de los servicios a cargo de las diferentes autoridades del Estado se ha caracterizado por su presencialidad y, por consiguiente, las personas que laboran en las distintas entidades que lo conforman, por regla general, asisten a sus instalaciones con el propósito de desempeñar sus funciones, sin perjuicio del desarrollo de ciertos trabajos que, por su naturaleza, deben realizarse en campo.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57)3779999

Línea nacional gratuita
377999
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



6.53. Sin embargo, los avances en las tecnologías de las comunicaciones y de la información han permitido que la prestación de algunos servicios se concrete por medio de canales virtuales, así como que sea posible para algunos trabajadores del Estado desempeñar sus funciones sin asistir a las instalaciones de la entidad.

6.54. En relación con este último punto, cabe resaltar que, a través de la Ley 1221 de 2008²¹⁶, se permitió el teletrabajo en Colombia, incluso en el sector público, bajo el entendido de que el mismo es “una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”²¹⁷.

6.55. Al respecto, es pertinente mencionar que en el artículo 6° de dicho cuerpo normativo, se precisó que “una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual”.

6.56. Sobre el particular, el Ministerio del Trabajo ha explicado que la autorización del empleador para que una persona adelante de forma ocasional, temporal y excepcional sus funciones laborales por fuera de las sedes de la empresa o la entidad, ya sea desde su lugar de residencia o cualquier otro similar, se denomina trabajo en casa.

6.57. Así las cosas, para este Tribunal es claro que no puede confundirse la modalidad de teletrabajo y la autorización de trabajo en casa, puesto que la primera se trata de una forma de relación laboral con unas obligaciones especiales para las partes contempladas en la Ley 1221 de 2008, en cambio, la segunda es meramente una habilitación al empleado para que desempeñe transitoriamente sus funciones por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato respectivo.

6.58. Ahora bien, esta Sala llama la atención sobre el hecho de que el Constituyente de 1991 no prohibió ninguna modalidad de trabajo en el sector público, ni estableció su preferencia sobre alguna de ellas, pero, como se explicó páginas atrás, sí ordenó la necesidad de que se garantice la prestación adecuada, continua y efectiva de los servicios a cargo de las distintas autoridades, en especial, de aquellos esenciales para la comunidad y para la garantía de los derechos fundamentales de los residentes en el país.

6.59. En consecuencia, la Corte estima que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 123 y 150.23 de la Constitución, el legislador está facultado para determinar la modalidad de trabajo bajo la cual los servidores del Estado y los particulares que desempeñen funciones públicas deben cumplir con sus funciones y compromisos, siempre que la regulación que se adopte garantice la prestación adecuada, continua y efectiva de los servicios a cargo de las autoridades.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57)3779999

Línea nacional gratuita
377999
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



6.60. En este orden de ideas, esta Sala considera que el artículo 3° del Decreto 491 de 2020 cumple con el juicio de no contradicción específica, puesto que ante la inexistencia de una disposición superior concreta que regule la modalidad de prestación de servicios por parte de los empleados y contratistas del Estado, se optó por autorizar legalmente el trabajo en casa en razón de las circunstancias extraordinarias que atraviesa el país debido a la pandemia originada por el coronavirus COVID-19, atendiendo a los criterios de razonabilidad y proporcionalidad.

6.61. Específicamente, la autorización a las entidades del Estado para que puedan consentir que su personal cumpla con sus funciones y compromisos a través de la modalidad de trabajo en casa, utilizando para el efecto las tecnologías de la información y las comunicaciones, busca la satisfacción de una finalidad legítima, como lo es asegurar la prestación de los servicios a cargo de las autoridades en medio de las restricciones sociales adoptadas para enfrentar el riesgo epidemiológico asociado al coronavirus COVID-19.

6.62. A su vez, la medida que subyace al artículo 3° del Decreto 491 de 2020, es una autorización adecuada para lograr dicho objetivo, en tanto que la habilitación para que los servidores y contratistas del Estado puedan desempeñar sus funciones mediante la modalidad de trabajo en casa, permite que adelanten determinadas labores que contribuyan a la prestación adecuada de los servicios a cargo de las autoridades y, a su vez, disminuye el contacto social entre los funcionarios y los usuarios.

6.63. Adicionalmente, la habilitación del trabajo en casa del personal del Estado es una medida necesaria, puesto que ante el riesgo sanitario generado por la expansión de coronavirus COVID-19 en el país, el desempeño de las funciones por parte de los servidores y contratistas del Estado de forma presencial, como se venía realizando en las sedes de las entidades, resulta peligroso desde una perspectiva de salud pública, porque se podrían propiciar múltiples puntos de contagio.

6.64. De igual forma, al tratarse de una medida transitoria y restringida por las necesidades del servicio, es razonable que no se modifiquen las relaciones contractuales respectivas para adecuarlas a la modalidad de teletrabajo, sino que se opte por la autorización de trabajo en casa, cuya naturaleza es temporal y no altera las condiciones de la relación jurídica, incluidos los derechos laborales y las garantías sociales. [...]"

3. MARCO LEGAL DEL PROYECTO DE LEY

3.1 Antecedentes

El denominado "Trabajo en Casa" nace como una necesidad derivada de la declaratoria de la Organización Mundial de la Salud, anunciada el pasado 11 de marzo de 2020, en virtud de la cual, esta organización calificó el virus COVID-19 como una pandemia, lo cual significa que esta enfermedad se ha propagado a nivel mundial.

Es así como luego de dicha declaratoria, el Presidente de la República expidió la Directiva Presidencial No. 02 del 12 de marzo de 2020, la cual incluye medidas para

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57)3779999

Línea nacional gratuita
377999
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



atender la contingencia generada por el COVID-19 a partir del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones -TIC.

El 17 de marzo de 2020, el Ministerio del Trabajo, con el objetivo de proteger el empleo instó a los empleadores a usar otro tipo de mecanismos tales como el “trabajo en casa”, los permisos remunerados, las jornadas flexibles, el teletrabajo y el otorgamiento de vacaciones acumuladas, anticipadas y colectivas.

Conforme a lo anterior, la Circular 21 del 17 de marzo de 2020 proferida por el Ministerio del Trabajo recordó las medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de COVID-19 y de la declaración de emergencia sanitaria. Dentro de estas medidas, se acogió el término de trabajo en casa, sobre el cual se indicó:

[...]Trabajo en Casa: Tratándose de una situación ocasional, temporal y excepcional, es posible que el empleador autorice el trabajo en casa, en cualquier sector de la economía. Esta modalidad ocasional es diferente al Teletrabajo, y no exige el lleno de requisitos establecidos para este. En el numeral 4 del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008 que indica: “4. Una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual.” Para optar por esta modalidad, debe existir acuerdo entre el empleador y el trabajador.

De esta manera, el trabajo en casa, como situación ocasional, temporal y excepcional, no presenta los requerimientos necesarios para el teletrabajo, y se constituye como una alternativa viable y enmarcada en el ordenamiento legal, para el desarrollo de las actividades laborales en el marco de la actual emergencia sanitaria.” [...]

Posteriormente, al extenderse la emergencia sanitaria y la necesidad de mantener medidas que contribuyeran al distanciamiento social como alternativa indispensable para la contención y mitigación del COVID-19, el Ministerio del Trabajo, mediante Circular 41 del 2 de junio de 2020, impartió lineamientos básicos sobre el trabajo en casa para su correcto desarrollo, los cuales deben atenderse por trabajadores, empleadores y Administradoras de Riesgos Laborales. Dichos lineamientos se establecieron en cuatro capítulos referentes a la aplicación del Trabajo en Casa en lo que concierne a las relaciones laborales, jornada de trabajo, armonización de la vida laboral con la vida familiar y personal y riesgos laborales.

Para el caso del servicio público, el “Trabajo en casa” nace como consecuencia de la expedición del Decreto 417 del 17 de marzo de 2020, mediante el cual se declaró el Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional por el término de treinta (30) días, con el fin de conjurar la grave calamidad pública que está afectando al país por causa de la pandemia por el coronavirus COVID-19, y teniendo en cuenta que no se contaba con una figura que permitiera habilitar de forma temporal, ocasional y excepcional el trabajo de los servidores públicos desde su casa y en forma no presencial, por lo que el Departamento Administrativo de la Función Pública, en coordinación con el Ministerio de Justicia y del Derecho y la Presidencia de la República, lideraron la redacción y expedición del Decreto Legislativo 491 de 2020, “por el cual se adoptan medidas de urgencia

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57)3779999

Línea nacional gratuita
377999
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica”.

El trabajo en casa, planteado en el presente proyecto de ley, propone una nueva modalidad de prestación personal del servicio dentro de una relación laboral, así como dentro de una relación legal y reglamentaria, que se constituye como una modalidad garante de los derechos salariales, prestaciones, de seguridad social y sindicales de los trabajadores, permanente en la legislación laboral, que pueda ser aplicada no solo durante la emergencia sanitaria, declarada con ocasión del coronavirus COVID 19, sino durante cualquier tipo de evento extraordinario y excepcional que amerite que el trabajador o servidor público, pueda laborar desde su hogar o desde un sitio diferente al asignado por el empleador.

En cuanto al auxilio de conectividad incluido en el presente proyecto de ley, el cual tuvo como antecedente el Decreto 771 de 2020, mediante el cual se realizó el cambio de la destinación del auxilio de transporte de aquellos trabajadores que devengaran hasta 2 salarios mínimos legales mensuales vigentes y que a causa de la emergencia sanitaria se encontraban desarrollando su actividad laboral en su domicilio, de forma que este auxilio fue empleado para el acceso a los servicios de conectividad requeridos por los trabajadores para continuar el desempeño de sus labores desde sus residencias, lo que indiscutiblemente aportó al distanciamiento social requerido para preservar la salud y la vida en el marco de la pandemia generada por el nuevo Coronavirus COVID-19.

Sobre este auxilio, la Corte Constitucional, al declarar la exequibilidad de la norma, mediante sentencia C – 311 de 2020, indicó: “[...]Sin embargo, para la Sala Plena resulta plausible que la condición que motivó la mutación del auxilio de transporte en auxilio de conectividad se mantenga más allá de la declaratoria de la emergencia sanitaria por parte del Ministerio de Salud y Protección Social. De allí que se haya establecido que la duración de la medida se podrá extender más allá de la vigencia de la emergencia sanitaria cuando sea necesario garantizar la continuidad del trabajo en casa, con el fin de evitar el contagio del COVID-19.[...]

Adicionalmente, el presente proyecto de ley no pretende de manera alguna, modificar o derogar el Decreto Legislativo 491 de 2020, por varias razones (i) Porque el Decreto 491 de 2020 fue creado para adoptar medidas de urgencia durante el tiempo que perdure el estado de emergencia sanitaria declarada por cuenta de la pandemia generada por el COVID-19, por lo tanto, su vigencia está atada de manera específica a un plazo que indefectiblemente llegará a su fin y, (ii) Porque el ámbito de aplicación del Decreto 491 de 2020 es exclusivamente para autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas. Así las cosas, tanto el objeto, como el ámbito de aplicación se encuentran claramente definidos, pues mientras el Decreto 491 de 2020 aplica solamente durante la emergencia sanitaria, la norma resultado de la presente iniciativa, hará parte de forma permanente, de la legislación laboral aplicable al sector privado y a la función pública.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57)3779999

Línea nacional gratuita
377999
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



Conforme lo anterior, se ha incluido un artículo en el cual se indica que entre tanto se encuentre vigente la Emergencia Sanitaria, declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social declarada mediante Resolución 385 del 12 de marzo de 2020 y prorrogada mediante Resoluciones 844 y 1462 del 26 de mayo y 25 de agosto de 2020, respectivamente, la presente norma no aplicará a los organismos y entidades que conforman las ramas del poder público en sus distintos órdenes, sectores y niveles, órganos de control, órganos autónomos e independientes del Estado, y a los particulares cuando cumplan funciones públicas. Ello, en razón de la vigencia del Decreto 491 de 2020, por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplen funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica.

4. ARTICULADO

El presente proyecto cuenta con 16 artículos que se describen así:

El artículo 1 define el objeto y el campo de aplicación para el “Trabajo en Casa” tanto para trabajadores del sector privado como para servidores públicos.

El artículo 2 efectúa la definición de “Trabajo en Casa”, al indicar que, conforme lo señaló la Corte Constitucional, que es la “habilitación” al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones, por fuera del sitio en donde ordinariamente las realiza”.

El artículo 3 señala los límites en el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones en el ejercicio del trabajo en casa.

El artículo 4 señala los criterios aplicables al trabajo en casa, tales como coordinación y desconexión laboral, como el derecho, mediante el cual, los trabajadores no tienen el deber de ejecutar la prestación personal del servicio durante sus períodos de descanso.

El artículo 5 liga los elementos de la relación laboral con la modalidad del Trabajo en Casa.

El artículo 6 señala la interrelación entre el “Trabajo en Casa” y la jornada laboral.

El artículo 7 indica que en caso de que las circunstancias que dieron origen a la aplicación de esta modalidad de trabajo permanezcan, el empleador y el trabajador, de común acuerdo, deberá hacer tránsito al teletrabajo, conforme los requisitos señalados en la Ley 1221 de 2008.

El artículo 8 se refiere a los elementos de trabajo necesarios para la ejecución del “Trabajo en Casa”, para lo cual es se debe resaltar que debe contarse con la voluntad del trabajador para que este pueda disponer de sus propios equipos y demás herramientas para la ejecución del trabajo en casa.

El artículo 9 se refiere al deber que tiene el empleador de contar con los procedimientos necesarios para la implementación del Trabajo en Casa.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57)3779999

Línea nacional gratuita
377999
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



El artículo 10 indica los derechos salariales y prestacionales, dentro de los que se incluye el auxilio de conectividad digital para aquellos trabajadores que devenguen hasta 2 salarios mínimos legales mensuales vigentes, el cual, es especialmente relevante por tratarse de una “[...]medida que pretende impedir que la situación económica de los trabajadores que perciben un menor ingreso (hasta 2 SMLMV) resulte todavía más afectada por el hecho de poner a disposición de la actividad laboral sus recursos personales y familiares.[...]”¹

El artículo 11 señala las garantías laborales, sindicales y de seguridad social aplicables a los trabajadores en casa.

El artículo 12 incluye el deber de formación, capacitación y el desarrollo de competencias digitales, así como los comportamientos y hábitos saludables en los servidores públicos y trabajadores del sector privado, a cargo del empleador.

El artículo 13 indica que para la implementación del Trabajo en Casa no se requerirá modificación al Reglamento Interno de Trabajo ni al Manual de Funciones, salvo que fuera necesario para el desarrollo de las labores.

El artículo 14 señala los canales oficiales de comunicación para ciudadanos y usuarios.

El artículo 15 dispone el ejercicio de las facultades de inspección y vigilancia a cargo del Ministerio del Trabajo, en el caso de los trabajadores del sector privado y en los entes competentes (Oficinas de Control Disciplinario y Procuraduría General de la Nación), para el caso de los servidores públicos.

El artículo 16 establece que la presente norma no aplicará a los organismos y entidades que conforman las ramas del poder público en sus distintos órdenes, sectores y niveles, órganos de control, órganos autónomos e independientes del Estado, y a los particulares cuando cumplan funciones públicas, mientras se encuentre vigente la emergencia sanitaria, declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social, con el fin de evitar confusiones en la aplicación del Decreto 491 de 2020.

El artículo 17 establece la vigencia de la ley.

5. TRÁMITE

De conformidad con el artículo 150 de la Constitución Política y con la Ley 5 de 1992 (Artículos 118, 139 y siguientes), al presente proyecto de ley debe asignársele el trámite de ley ordinaria.

Con el presente proyecto se presentan los avales de los ministerios de Hacienda y Crédito Público, Ministerio de Tecnologías de la Información y Departamento Administrativo de la Función Pública.

¹ Corte Constitucional. Sentencia C – 311 de 2020.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57)3779999

Línea nacional gratuita
377999
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



6. IMPACTO FISCAL

La presente iniciativa no genera impacto fiscal alguno².

Del Honorable Congreso de la República de Colombia.

Cordialmente,

ANGEL CUSTODIO CABRERA BÁEZ
Ministro de Trabajo

LIGIA STELLA CHÁVEZ ORTIZ
Viceministra de Relaciones Laborales e Inspección

² Conforme se acredita en el oficio del 6 de agosto de 2020, radicado entrada No. Expediente 32837/2020/OFI, que se adjunta al presente documento y que indica: "En atención al proyecto de Ley de la referencia, atentamente nos permitimos informar que esta iniciativa no genera costos adicionales a cargo de la Nación, por lo cual no tenemos comentarios acerca de la propuesta de norma."

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57)3779999

Línea nacional gratuita
377999
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



El futuro
es de todos

Presidencia
de la República

OFI20-00206611 / IDM 13010000
(CITE ESTE NÚMERO PARA INFORMACIÓN Y/O PARA ENVIAR COMUNICACIÓN)
Bogotá D.C., 24 de septiembre de 2020

Doctor
ÁNGEL CUSTODIO CABRERA BÁEZ
Ministro del Trabajo
MINISTERIO DEL TRABAJO
Carrera 14 N° 99 - 33
Bogotá, D.C. Bogotá, D.C.
notificacionesjudiciales@mintrabajo.gov.co

Asunto: EXT20-00151088. Concepto de la Secretaría Jurídica de la Presidencia de la República sobre el Proyecto de Ley "Por la cual se regula el Trabajo en Casa y se dictan otras disposiciones".

Apreciado señor ministro del Trabajo:

Con el comedimiento que me es usual, me refiero a la comunicación de fecha 16 de septiembre de 2020, recibida por esta Secretaría Jurídica el 17 de septiembre de 2020, mediante la cual remite el Proyecto de Ley "Por la cual se regula el Trabajo en Casa y se dictan otras disposiciones".

Sobre el particular, esta Secretaría Jurídica manifiesta que después de cuatro (4) reuniones celebradas con la asistencia del doctor Rodrigo Lizarazo Arias, funcionarios del Ministerio de Trabajo y la suscrita varias manifiesta, el Proyecto de Ley precitado se encuentra ajustado al ordenamiento de orden constitucional, por lo que esta Secretaría Jurídica se permite emitir concepto favorable sobre su viabilidad jurídica, en los términos señalados por la Directiva Presidencial 06 del 27 de agosto de 2018¹, reiterada mediante la Circular de la Secretaría Jurídica 04 del 21 de septiembre de 2020².

De usted, con el debido respeto,

Firmado digitalmente por:

CLARA MARÍA GONZÁLEZ ZABALA

Secretaría Jurídica de la Presidencia de la República

Fecha: 2020.09.24 a las 15:06:04 del 27 de agosto de 2018 "Proyectos de actos legislativos, de ley y de decretos reglamentarios- Trámite previo".

² Circular 04 del 21 de septiembre de 2018 "Directiva Presidencial 06 de 2018 - Proyectos de actos legislativos, de ley y de decretos reglamentarios".

Calle 7 No. 6-54, Bogotá, Colombia

PBX (57 1) 562 9300

Código Postal 111711

www.presidencia.gov.co



Certificado
SC5672.1



**El emprendimiento
es de todos**

Ministerio de
Hacienda y Crédito Público

3.2.1. Subdirección de Pensiones



Radicado: 2-2020-036668

Bogotá D.C., 6 de agosto de 2020 12:35

Doctor:

ANDRES FELIPE URIBE MEDINA
Viceministro de Empleo y Pensiones
Ministerio de Trabajo
uribemedina@hotmail.com
Bogotá D.C.

Radicado entrada
No. Expediente 32837/2020/OFI

Asunto: Proyecto de Ley "POR LA CUAL SE REGULA EL TRABAJO EN CASA Y SE
DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"

Respetado Viceministro,

En atención al proyecto de Ley de la referencia, atentamente nos permitimos informar que esta iniciativa no genera costos adicionales a cargo de la Nación, por lo cual no tenemos comentarios acerca de la propuesta de norma.

Cordialmente:

MARIA VIRGINIA JORDAN QUINTERO
Directora General de Regulación Económica de la seguridad Social
Ministerio de Hacienda y Crédito Público

Firmado digitalmente por MARIA JORDAN QUINTERO

Director Técnico

Ministerio de Hacienda y Crédito Público
Código Postal 11131
PBX: (571) 361 1199
Atención al Ciudadano: (571) 361 1199 ext. 1000
Bogotá D.C. - Colombia
Carrera 8 No. 19B - 11131 Bogotá D.C.
www.mincrisp.gov.co



El servicio público
es de todos

Función
Pública



Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20201000366221

Fecha: 05/08/2020 10:06:13 a.m.

Bogotá D.C.

Doctora
CLARA MARÍA GONZÁLEZ ZABALA
Secretaria Jurídica
Presidencia de la República
Calle 7 # 6-54
claragonzalez@presidencia.gov.co
Ciudad

Respetada doctora Clara María,

De manera atenta me permito informar que este Departamento Administrativo, en el marco de sus competencias, participó en la elaboración del proyecto de ley "*Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones*" que actualmente se encuentra para su revisión y sobre el cual se permite impartir aval para que, si así lo considera pertinente, inicie el trámite correspondiente ante el Congreso de la República.

Cordialmente,

FERNANDO GRILLO RUBIANO
Director

Copia: Ángel Custodio Cabrera - Ministro del Trabajo
acabrera@mintrabajo.gov.co

11000.15

Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de la Función Pública



Función
Pública

El servicio público
es de todos



Documento firmado digitalmente.
Sistema de gestión documental Orfeo

Re: REMISION P.L. TRABAJO EN CASA CON LA INCORPORACION DE SUS APORTES

Manuel Domingo Abello Alvarez <mabello@mintic.gov.co>

Jue 06/08/2020 13:38

Para: Amanda Pardo Olarte <Apardo@mintrabajo.gov.co>

CC: Kriss Alejandra Alvarez Ortiz <kalvarez@mintic.gov.co>; German Camilo Rueda <grueda@mintic.gov.co>

Apreciada Dra. Amanda, buenas tardes

De manera atenta me permito informar que desde el Ministerio de Tecnologías de Información y las Comunicaciones participamos en la construcción de proyecto de ley "Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones.", por lo cual damos nuestro visto bueno para continuar con el Trámite.

Cordialmente,

Manuel Abello

Obtener [Outlook para iOS](#)

De: Manuel Domingo Abello Alvarez

Enviado: Thursday, August 6, 2020 12:08:54 PM

Para: Amanda Pardo Olarte <Apardo@mintrabajo.gov.co>

Cc: Kriss Alejandra Alvarez Ortiz <kalvarez@mintic.gov.co>; German Camilo Rueda <grueda@mintic.gov.co>

Asunto: RV: REMISION P.L. TRABAJO EN CASA CON LA INCORPORACION DE SUS APORTES

Apreciada Dra. Amanda, buenas tardes

De manera atenta me permito informar que desde el Ministerio de Tecnologías de Información y las Comunicaciones participamos en la construcción de proyecto de ley "Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones."

No obstante lo anterior, remitimos en documento adjunto los comentarios al mismo por parte de esta Cartera, a fin de que se estudie la posibilidad de incluirlos.

Estamos atentos a cualquier información adicional que se requiera.

Cordialmente,

MANUEL DOMINGO ABELLO ALVAREZ

Jefe Oficina Asesora Jurídica

Tel. + (571) 344 34 60

Edificio Murillo Toro - Cra. 8a entre calles 12 y 13

Código postal: 111711 - Bogotá D.C. - Colombia

www.mintic.gov.co