

Bogotá, 03 de Diciembre de 2020

Honorable Representante

JUAN DIEGO ECHAVARRÍA SÁNCHEZ

Presidente Comisión Séptima Constitucional Permanente.

Cámara de Representantes.

E. S. D.

Asunto: Informe de Ponencia para Primer Debate del Proyecto de Ley No. 135 de 2020 cámara *“Por medio del cual se modifica y fortalece la ley 1221 de 2008, se fomenta el trabajo en casa bajo el teletrabajo, la conciliación de la vida laboral y familiar, y se dictan otras disposiciones – ley de fortalecimiento al teletrabajo”*

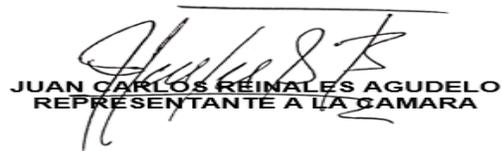
Respetado Presidente.

En cumplimiento del honroso encargo realizado por la Mesa Directiva de la Comisión Séptima Constitucional Permanente de la Cámara de Representantes y en desarrollo de lo dispuesto en la Ley 5ª de 1992 art. 150, 153 y 156, presentamos informe de Ponencia para Primer Debate al Proyecto de Ley No. 135 de 2020 cámara *“Por medio del cual se modifica y fortalece la ley 1221 de 2008, se fomenta el trabajo en casa bajo el teletrabajo, la conciliación de la vida laboral y familiar, y se dictan otras disposiciones – ley de fortalecimiento al teletrabajo”*

Cordialmente,



ÁNGELA PATRICIA SÁNCHEZ LÉAL.
Coordinadora Ponente



JUAN CARLOS REINALES AGUDELO
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

JUAN CARLOS REINALES AGUDELO
Ponente



MAURICIO ANDRÉS TORO ORJUELA
Ponente

TRÁMITE Y ANTECEDENTES.

El proyecto de ley 135 de 2020 cámara fue radicado el 20 de julio de 2020 en la secretaría general de la cámara de Representantes, autoría de la Honorable Senadora de la República Emma Claudia Castellanos y la Honorable Representante a la Cámara por Bogotá Ángela Patricia Sánchez Leal.

El 27 de agosto de 2020 la mesa directiva de la Comisión Séptima Constitucional Permanente de la Cámara de Representantes designó como coordinadora ponente a la Honorable Representante Ángela Patricia Sánchez Leal y como ponentes a los Honorables Representantes Juan Carlos Reinales Agudelo y Mauricio Andrés Toro Orjuela.

CONTENIDO DE LA PONENCIA.

- I objeto y contenido del proyecto de ley
- II consideraciones de la exposición de motivos
- III Conceptos técnicos
- IV Pliego de modificaciones
- V Texto propuesto para primer debate

I. OBJETO Y CONTENIDO DEL PROYECTO DE LEY

La presente iniciativa de Ley tiene como objeto fortalecer y modifica la ley 1221 de 2008, plantear mecanismos para que la organización laboral del trabajo en casa se desarrolle, proteger al trabajador e incentivar esta forma de trabajo en los diferentes sectores de la economía, incluyendo el sector público y el privado. Fomentar la aplicación de la conciliación de la vida familiar y laboral para su desarrollo y crea el mes del teletrabajo en todas las instituciones públicas del país.

El proyecto consta de 23 artículos incluida la vigencia así:

- Artículo 1.** Objeto.
- Artículo 2.** Modifica del artículo 2º de la Ley 1221 de 2008
- Artículo 3.** Modifica del artículo 3º de la Ley 1221 de 2008
- Artículo 4.** Modifica del artículo 4º de la Ley 1221 de 2008
- Artículo 5.** Modifica el artículo 5º de la Ley 1221 de 2008
- Artículo 6.** Modifica el artículo 6º de la Ley 1221 de 2008
- Artículo 7.** Acceso a equipos y herramientas para el Teletrabajo
- Artículo 8.** Reconocimiento de gastos al Teletrabajador.
- Artículo 9.** Protección de información y datos durante el Teletrabajo
- Artículo 10.** Seguridad laboral durante el teletrabajo.
- Artículo 11.** Perfil del Teletrabajador.

- Artículo 12.** Prevención de violencias y salud mental durante el teletrabajo.
Artículo 13. Formación y Capacitación para el Teletrabajo.
Artículo 14. Seguimiento a la ampliación de la oferta de Teletrabajo.
Artículo 15. Fomento de Energías renovables.
Artículo 16. Obligatoriedad del Teletrabajo.
Artículo 17. Prelación en el Teletrabajo.
Artículo 18. Mes del teletrabajo en el sector público
Artículo 19. Política Pública de la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.
Artículo 20. Objetivos de la Política Pública de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar.
Artículo 21. Medidas de conciliación entre la vida laboral y familiar.
Artículo 22º. Reglamentación.
Artículo 23º. Vigencia.

II. CONSIDERACIONES DE LA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

ANTECEDENTES

El Teletrabajo es un concepto mundial y relativamente reciente, desde los 70' se viene poniendo sobre la mesa la necesidad de su aplicación. Es así como, el científico Jack Nilles de la NASA¹, ante la crisis petrolera de 1973 en Estados Unidos, planteo su uso como una alternativa y una oportunidad para que los trabajadores pudieran desde el hogar realizar parte de sus labores y beneficiarse no solo de la reducción del uso de combustible al transportarse, sus costos, sino con esto mejorar también su calidad de vida y reducir incluso la polución.

Sin embargo, fue con el desarrollo de la internet y la evolución de las diferentes formas de comunicación, que a mediados de los 70' empezó a hacerse factible el Teletrabajo. Pues la aparición de los avances tecnológicos permitió su aprovechamiento en el trabajo remoto a partir del uso de las nuevas tecnologías

Uno de los primeros lugares donde se promovió la implementación de esta moderna forma de trabajar, mediante el uso de incentivos o beneficios, fue el Estado de San Francisco en California, donde por esa década, se fijaron exenciones fiscales a empresas con al menos un 25% de su personal trabajando remotamente². El resultado de estas decisiones se evidencia actualmente pues ya es bien conocido que California se ha convertido en uno de los lugares del mundo con mayor desarrollo tecnológico.

¹ UNED. Universidad Estatal de Costa Rica a distancia. Vicerrectoría de Planificación, Programa de Teletrabajo. Encontrado en: <https://www.uned.ac.cr/viplan/teletrabajo/que-es-teletrabajo/historia>

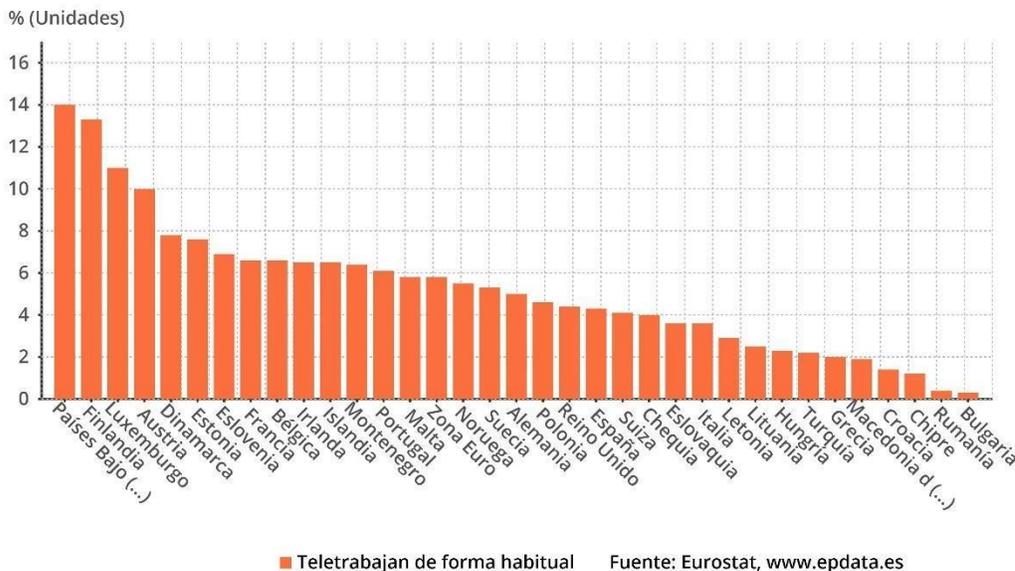
² Lenovo: Teletrabajo, pasado, presente y futuro. 2014. Encontrado en: <https://www.bloglenovo.es/teletrabajo-pasado-presente-y-futuro/>

Diferentes sectores del mundo han venido con fuerza haciendo crecer el Teletrabajo

En España para 2006 solo el 5,2% de las empresas fomentaba políticas de trabajo flexible como es el Teletrabajo. Es a partir de allí, que se propuso en este país, el Plan Concilia, que ofrece medidas para conciliar la vida laboral y la familiar, e impulsar y regular con ello el Teletrabajo, especialmente en lo relacionado con la administración Pública.

Lo que conlleva a que, en 2020, las cifras de participación de implementación del Teletrabajo llegaran a 8,3%, es decir, casi 1 millón de personas en 2019, sumado a los 688 mil que lo hacen de forma ocasional, y a los 4,4 millones más que tienen la opción de teletrabajar. Llegando a tener, además, un 27% de las empresas con al menos a algún trabajador o colaborador desempeñándose remotamente a través del uso de la internet³. Sin embargo, con el Coronavirus, España incremento la incidencia del Teletrabajo hasta en un 34%⁴

Porcentaje de ocupados que teletrabajan de forma habitual por países de Europa en 2018



5

³ Ibid.

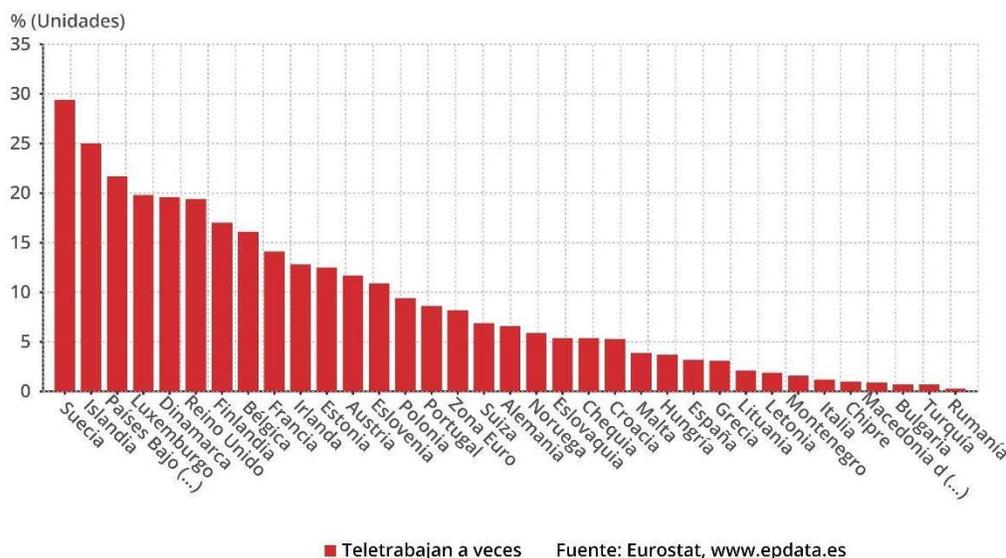
⁴ El país. La incidencia del teletrabajo en España pasa del 5% al 34% durante la pandemia. Recuperado de https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/05/05/economia/1588694657_002760.html

⁵ La evolución del 'teletrabajo' en España, en gráficos. Datos actualizados el 13 de abril de 2020 Encontrado en <https://www.epdata.es/datos/teletrabajo-datos-graficos/517>

Adicionalmente, si España no se encontraba entre los países que de forma habitual tenía teletrabajadores, la situación de pandemia actual y sin duda esto ha causado una nueva reconfiguración no sólo en este país sino en todo el continente, por lo que sin duda ha de esperarse unas tasas superiores de porcentajes de trabajadores que teletrabajan.

Además, es importante señalar de Europa, que a las tasas de teletrabajo habitual se le deben adicionar las tasas de teletrabajadores esporádicos, quienes acuden a esta modalidad por períodos, las cuales son mucho más altas que quienes lo hacen habitualmente, y que sin duda refleja el crecimiento que tiene esta modalidad de trabajo en el mundo.

Porcentaje de ocupados que teletrabajan algunas veces por países de Europa en 2018



6

Ahora, por el lado de Estados Unidos, en 2010 se crea la ley mediante la cual se busca regular, mejorar e impulsar el Teletrabajo. Lo que conllevó a que, en 2014 este país alcanzará un crecimiento del 35% de implementación muy similar a la de Reino Unido por el mismo tiempo.

Adicionalmente, un Estudio de la firma 5G reveló que las cifras de Teletrabajo para para Latinoamérica en 2018⁷ muestran que: Brasil era el país con más personas trabajando desde sus casas con 12 millones de Teletrabajadores. Lo que

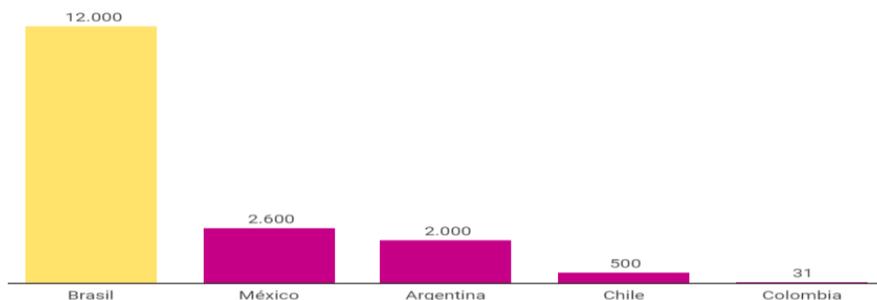
⁶ La evolución del 'teletrabajo' en España, en gráficos. Datos actualizados el 13 de abril de 2020 Encontrado en <https://www.epdata.es/datos/teletrabajo-datos-graficos/517>

⁷ La República. Brasil lidera el Teletrabajo en América Latina. Encontrado en: <https://www.larepublica.net/noticia/brasil-lidera-teletrabajo-en-america-latina>

corresponde al 12% de su población económicamente activa. Le siguen en ese orden México con 2,6 millones de personas, Argentina con 2 millones y Chile con 500 mil. El análisis llevó al comparativo de teletrabajadores así:

Trabajo desde la casa

Brasil es el país de América Latina con más empleados trabajando desde sus casas (cifras en miles).



8

Varias empresas han implementado el Teletrabajo como un elemento fundamental dentro de sus organizaciones: 1) Siemens en Alemania; 2) IBM en Austria, 3) Hewlett Packard en Estados Unidos, entre otros.

El Banco Interamericano de Desarrollo plantea la evolución del Teletrabajo, desde la oficina en el hogar, pasando por la oficina móvil y llegando a la oficina virtual⁹



Pero sobre esto el organismo plantea el choque entre: la tecnología y las regulaciones laborales.

⁸ Ibid.

⁹ BID. Factor Trabajo. Coronavirus: un experimento de teletrabajo a escala mundial. Encontrado en: <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/coronavirus-un-experimento-de-teletrabajo-a-escala-mundial/>

La quinta entrega de la serie El Futuro del Trabajo en América Latina y el Caribe, justamente, recoge cómo es la regulación del teletrabajo en nuestros países y destaca que Colombia es el país más avanzado en este tema.

El caso de Colombia

La Ley 1221 de 2008, de la cual soy autora, tuvo como objetivo fundamental, promover el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC), que facilitan la conexión del trabajador con el empleador, mientras este último hace sus actividades de manera remota.

Esta misma ley, es la que el Ministerio del Trabajo indicó, permite reconocer al Teletrabajo como 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 información y comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en sitio específico de trabajo”*¹⁰(subrayado fuera de texto).

Por lo mismo, es que el Teletrabajo se adapta a cualquiera de las formas de contratación, actuales y vigentes en la norma, e incluso permite la flexibilidad al Teletrabajador de retornar, si así lo desea, a las modalidades tradicionales de trabajo.

Posteriormente, el Decreto 0884 de mayo de 2012, reglamentó la Ley de Teletrabajo, estableciendo que este:

- Es una forma de organización laboral, medida por un contrato de trabajo.
- Ordena que el contrato de trabajo cumpla con lo establecido en el artículo 39 del Código del Trabajo, al igual que lo que establece el artículo 6° de la Ley 1221 de 2008, y con ello darle todas las garantías laborales al teletrabajador, además de disponer que se fijen:
 - Condiciones tecnológicas y de servicio,
 - Determinar los días y horarios que el teletrabajador realizará sus actividades
 - Delimitar las responsabilidades, en caso de accidente de trabajo
 - Evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.
 - Definir responsabilidades de custodia de los elementos de trabajo

¹⁰ Ministerio del Telecomunicaciones y la Información. Encontrado en:
<https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-79666.html>

- Medidas de seguridad informática a cumplir del teletrabajador.
- Uso adecuado de equipos y programas informáticos a fin de facilitar el teletrabajo
- Incluye también la obligatoriedad de los pagos y aportes a la seguridad social, ARL y Cajas de Compensación familiar
- Establece que si las actividades no incluyen gastos de movilidad se omita el pago de subsidio de transporte, pero no así de horas extras, dominicales o festivos
- Pone como coordinador de la Red de Fomento al Teletrabajo al Ministerio de Trabajo y le delega funciones
- Y deja en cabeza Del Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones en conjunto con Min. Trabajo y otras entidades competentes:
 - La responsabilidad de promoción, difusión y fomento del Teletrabajo
 - Promover uso y masificación de tecnologías de la información
 - Impulsar la cultura del teletrabajo
 - Promover la inclusión laboral de población con discapacidad mediante el teletrabajo.

El mismo año que se emite este Decreto (2012), se lanza la primera Feria Internacional de Teletrabajo en Bogotá y posteriormente en Medellín, donde además se estrena el libro blanco de Teletrabajo el cual es una guía para implementar el modelo en las empresas. Dos años después se lleva a cabo la segunda Feria con una buena aceptación.

Para 2015, el Ministerio de Justicia con apoyo del Ministerio de las TIC, implementa el Teletrabajo para las personas reclusas a fin de brindarles oportunidades en su proceso de resocialización.

El BID en 2019, resaltó que en el tema regulación del Teletrabajo en la región

“Colombia es el país más avanzado en este tema, no solo en legislación, sino también en monitoreo y generación de información sobre su aceptación y uso en el país. En algunos países, el teletrabajo se regula dentro del género “trabajo a distancia”, como en Chile, donde hay un proyecto de ley bajo consideración del Senado. En otros, como México, se regula como una modalidad de “trabajo a

domicilio”, caracterizado por el uso de las TIC, mientras que en Colombia y Perú la legislación hace referencia expresa al término teletrabajo”¹¹.

Avances de Teletrabajo y su penetración en Colombia¹²

De acuerdo con el Ministerio de las TIC (2018), en el país hay 122 mil teletrabajadores, que se caracterizan porque:

- ✓ Se concentran en su mayoría en las ciudades, en su orden, de: Bogotá 63.995, Medellín con 29.751, Cali con 13.379, Bucaramanga con 4.827 y Barranquilla con 4.827.
- ✓ Las cifras de implementación del teletrabajo en las empresas se triplicaron, para el período de 2012 al 2018, pasando de 4.292 empresas a 12.912 empresas.
- ✓ El sector servicios concentra el mayor número de teletrabajadores, esto es: 86.116.
- ✓ El teletrabajo se profundiza de acuerdo con el tamaño de las empresas, sobre la gran empresa los teletrabajadores llegan a los 87.439, entre las medianas empresas hasta los 25.918 y sobre las pequeñas empresas a los 8.921.
- ✓ De acuerdo con los cargos que más ejercen el teletrabajo, están los directores o jefes coordinadores con un 64%, le siguen los cargos operativos con un 26% y los de alto nivel con un 25%.
- ✓ Entre las formas de mayor desarrollo del Teletrabajo está: el teletrabajo autónomo (37%), seguido del teletrabajo parcial o suplementario (34%), y después del teletrabajador móvil (29%).
- ✓ El lugar más empleado para teletrabajar es el domicilio del teletrabajador 74%, seguido de centros comerciales y espacios abiertos al público con un 8% y los espacios de coworking con un 4%.
- ✓ Las empresas registran entre los principales beneficios del teletrabajo: los incremento en productividad, la disminución de costos operacionales, la agilidad en la comunicación por el aprovechamiento de las TIC.
- ✓ Y entre los principales medios de comunicación entre empleador y teletrabajador esta: El celular con un 88%, le sigue la mensajería instantánea con un 56%, luego la telefonía fija y videoconferencia con un 31%, seguido

¹¹ Banco Interamericano de Desarrollo. El futuro del Trabajo en América Latina y el Caribe (5) ¿Cómo garantizar el derecho de los trabajadores en la era digital? 2019. Recuperado de: [file:///C:/Users/jeodt/Downloads/El futuro del trabajo en Am%C3%A9rica Latina y el Caribe C%C3%B3mo garantizar los derechos de los trabajadores en la era digital versi%C3%B3n para imprimir es.pdf](file:///C:/Users/jeodt/Downloads/El_futuro_del_trabajo_en_Am%C3%A9rica_Latina_y_el_Caribe_C%C3%B3mo_garantizar_los_derechos_de_los_trabajadores_en_la_era_digital_versi%C3%B3n_para_imprimir_es.pdf)

¹² <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/teletrabajo/politica-publica-teletrabajo>

de otros medios como el correo electrónico, las comunicaciones unificadas, y la voz IP.

JUSTIFICACIÓN

La Organización Internacional del Trabajo – OIT, de la que Colombia hace parte desde 1919, ha fijado Convenios fundamentales a favor de los trabajadores. Sin embargo, hay un Convenio al que a pesar de que Colombia no se ha adherido, refleja como la organización desde 1996 empieza a hablar del trabajo a domicilio (Convenio C177) como uno de los elementos más importantes de las nuevas necesidades laborales en el mundo, reconociendo que las normas de aplicación general del trabajo se pueden aplicar al trabajo a domicilio y fomentan la ampliación normativa de este trabajo.

Sin embargo, la OIT al revisar el *hard law* del documento previo del trabajo a domicilio, expone como un posible escenario de acción, que:

“(...) el término “trabajo a distancia” no cuenta con una definición propia y remite al término “teletrabajo”, que se define como trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) (...) y de este modo, cabe suponer que los tres términos más habituales que emplea la OIT - “trabajo a distancia”, “teletrabajo” y “trabajo a domicilio” – son intercambiables y pueden ser sinónimos en determinados contextos. No obstante, cada uno de ellos resalta un aspecto concreto y posee una parcela propia, que no coincide con las demás (...)”¹³

En ese orden de ideas el documento base también plantea que, el “trabajo a distancia” implica el ejercicio normal del trabajo pero de manera remota, sin importar el lugar donde este se desempeñe, es decir, podría darse en diferentes ambientes que no incluyen el hogar. El “trabajo a domicilio” por su parte, permite el ejercicio de la tarea habitual del trabajador desde su lugar de residencia, pero no con ello obliga al uso de las tecnologías de comunicación. Mientras el “Teletrabajo” implica el uso de las TIC para el desarrollo de la actividad laboral del Teletrabajador y con esto una conexión permanente a través de ella con el empleador.

Sin embargo, situaciones como las que vive hoy el mundo, fruto de la Pandemia por el Coronavirus no dejó a la elección del trabajador, entidades y empresas el

¹³ Ushakova Tatsiana. Propuesta de contribución: “Los modelos de la acción normativa de la OIT para regular el trabajo a distancia”. Estudio elaborado en el marco del Proyecto de investigación “Nuevas (novísimas) tecnologías de la información y comunicación y su impacto en el mercado de trabajo: aspectos emergentes en el ámbito nacional e internacional” (DER2016-75376-R). Encontrado en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548606.pdf

Teletrabajo, sino que pujo casi su aplicación obligatoria, lo que ha causado que se intensifiquen los desafíos que trajo la globalización desde finales del siglo XX y que se sumaron a la cuarta revolución industrial. Hacerle caso omiso al crecimiento del uso de las tecnologías y de las realidades económicas es lo que precisamente esta poniendo en aprietos al globo. De ahí que lo que debe buscarse, no es regular el trabajo en casa o a domicilio, sino fomentar el teletrabajo, de lo contrario estamos retrocediendo.

Beneficios del Teletrabajo vrs sus debilidades

El teletrabajo es un tema bandera en este momento, pues las empresas a causa del Covid – 19, han tenido que pedir a sus trabajadores (los que mantuvieron sus empleos) trabajar desde casa haciendo uso de todas las tecnologías de la información posible, y en ese orden de ideas, los elementos que se planteen como país pueden ponernos en dos posiciones: 1) Sacar provecho y ventaja como país; 2) Estar en una posición de aprietos o desventajas.

Además, el incremento del uso de la internet está en constante aumento a nivel mundial, lo que ha puesto al Teletrabajo en una posición, donde muchas personas comienzan a trabajar por su propia cuenta, a ofrecer servicios personales, y a crear compañías virtuales, utilizando la variedad de herramientas que la red les ofrece, sin si quiera requerir la mediación de un empleador nacional.

Por esta razón se requiere tener en cuenta las ventajas y preocupaciones que son en ese sentido deber del Estado atender para sacar el mejor provecho al Teletrabajo:

SOCIEDAD	
Ventajas	Preocupaciones
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Favorece la generación de empleo a población vulnerable como madres de familia, cuidadores, personas con discapacidad que pueden tener dificultades para trabajar fuera de casa ▪ Podría coadyuvar a reducir el desempleo ofreciendo alternativas de acceso a empleos en otros lugares del territorio nacional o del mundo. ▪ Alternativas para los trabajadores especializados en el país. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La capacidad del país para adaptarse tecnológicamente al uso intensivo de tecnologías ▪ Dificultades de hacer llegar estas tecnologías a todas las poblaciones y territorios (especialmente en situación de pobreza) ▪ Dependencia actual a la energía eléctrica e hidrocarburos.

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reducción de la contaminación ambiental (debido a disminución de transporte) ▪ Menor presión a los Sistemas de Transporte 	
EMPRES O COMPAÑÍAS (PÚBLICAS Y PRIVADAS)	
<p>Ventajas</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Incrementos esperados en la Productividad ▪ Mayor concentración y tiempo dedicado al trabajo ▪ Ahorro en algunos de los costos fijos más relevantes: infraestructura, servicios públicos, arrendamientos, etc. ▪ Facilidad para la expansión geográfica posterior. 	<p>Preocupaciones</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Incrementos de productividad dependen v.a. de mejoras en: canales de comunicación, sistemas de información de las empresas, la cultura corporativa, y la capacidad de supervisión que apoye al empleado. ▪ Menor control sobre tareas y el empleado ▪ Dificultades para mantener reuniones
PARA EL TELETRAJADOR	
<p>Ventajas</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ahorros en los tiempos y costos de desplazamientos ▪ Flexibilidad en los horarios de trabajo ▪ Reducción de la carga de estrés ▪ Posibilidad de conciliar la vida familiar (según el Libro Blanco del Teletrabajo, el 57% de los empleados quieren una implantación de este tipo de fórmulas). 	<p>Preocupaciones</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Disminución del trabajo en equipo, ▪ Aislamiento del trabajador de dinámicas que son propias de la oficina ▪ Dificultades de decidir los horarios y tiempos de trabajo. ▪ Riesgos en la salud física y mental ▪ Dificultades para separar vida familiar y laboral (ante la presencia de hijos constantes y otros factores)

Si bien la Política del Teletrabajo no ha sido expedida en el país, a pesar de los 12 años que se estableció como obligatoria en la Ley, a mediados del 2019 se pusieron en marcha los esfuerzos para fijar mesas de trabajo que permitieran la consecución de esta política con el acompañamiento y el aporte de diferentes actores, sin embargo, la coyuntura resultado del Coronavirus, ha impedido lograr este objetivo.

FUNDAMENTO JURÍDICO

Constitución Política de Colombia (1991). Desde su preámbulo la Constitución Política establece que el Estado debe fortalecer y asegurara a sus integrantes, entre otras cosas el trabajo. Así mismo, el artículo 1º fija que Colombia es un Estado social de Derecho que se fundamenta en “(...) el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas (...)”

La carta magna igualmente ordena que:

“Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.” Lo que significa que el Estado está en el deber de dar totales y completas garantías para que en casos, como la modalidad del Teletrabajo, el trabajador pueda gozar de sus derechos, y ejercer su actividad en condiciones dignas, por eso tanto la ley original, como la modificada, y los contenidos adicionales previstos en este proyecto de ley, propenden para asegurar que el Teletrabajo como modalidad laboral, goce de garantías y del respeto a los derechos del trabajador.

A su vez el Artículo 53 señala que el Estatuto del Trabajo tendrá en cuenta como mínimo los siguientes principios de: *“(…) Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador (…) Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.”*

En ese sentido el Teletrabajo permite generar condiciones de igualdad de oportunidades, incluso y especialmente en los casos donde se ha establecido la existencia de población con vulnerabilidades entre estas: madres cabeza de familia, cuidadores y personas con algún tipo de discapacidad. Es una manera también de generar estabilidad y formalización para los trabajadores que han venido desempeñando labores fuera de la oficina o del lugar de trabajo, y adicionalmente, puede poner en una situación más favorable al trabajador, en tanto los múltiples beneficios del Teletrabajo puedan consolidarse. Por eso el proyecto de ley demanda la transversalización de esta modalidad, y del ejercicio de estrategias y acciones que la generen, además de que, en la exposición de motivos se recuerde el deber de la Política Pública de Teletrabajo, que ha estado en mora.

Así mismo, este proyecto si bien no lo plantea en el articulado por no ser competencia de origen del legislador, si pide en su exposición de motivos que el Gobierno Nacional, cumpla con su deber de firmar los acuerdos y ratificar aquellos que propugnan el establecimiento y protección del Teletrabajo y trabajo en casa, ya fijados por la OIT, a fin de que mancomunadamente de la mano con la Cooperación Internacional, se extienda el apoyo y acompañamiento para que el Teletrabajo pueda profundizarse y con ello todos los beneficios posibles.

Finalmente, el artículo 54º constitucional plantea que es obligación del Estado y los empleadores *“(…) ofrecer formación y capacitación profesional y técnica a quienes lo requieran. (…)”*, disposición que hace fundamenta que en el ejercicio del



Teletrabajo el empleador y el Estado fortalezcan las competencias y habilidades del trabajador. El Gobierno en ese sentido, cumple un papel fundamental de ayudar a las empresas en su capacitación sobre el Teletrabajo.

Ley 1221 de 2008, Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo, abrió la puerta para la promoción y regulación del Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC)

Decreto 0884 del 30 de abril del 2012, por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones. Cuyo objeto fue “(...) establecer las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores y que se desarrolle en el sector público y privado en relación de dependencia.”

Por su parte la Resolución No 028861 de 2012 “por el cual se definen las entidades que harán parte de la red nacional del fomento al teletrabajo” definió que la red de fomento estuviera compuesta por mesas técnica sobre las que se determinaron actividades entorno del fomento del Teletrabajo.

Con la Resolución 1455 de 2012 que definía el “plan de acción para implementar en el ministerio de trabajo, el teletrabajo”, se avanzó precisamente en que el ejercicio del teletrabajo comenzara en el mismo Ministerio de Teletrabajo.

Y finalmente, el Convenio 156 de la organización internacional de trabajo – OIT, “Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981” se reconoció la necesidad de trabajar por la equidad de oportunidades y de trato entre los trabajadores hombres y mujeres con responsabilidades familiares, considerando que muchos de los problemas con que se enfrentan todos los trabajadores se agravan debido a situaciones familiares, y reconociendo la necesidad de mejorar la condición de estas últimas, mediante medidas que satisfagan sus necesidades particulares y mediante medidas destinadas a mejorar la condición de los trabajadores en general

III. CONCEPTOS TÉCNICOS

MINISTERIO DE COMERCIO INDUSTRIA Y TURISMO

Dentro del marco de invitación a audiencia pública el ministerio de comercio industria y turismo presenta concepto frente al proyecto de ley en el siguiente sentido:

- *El artículo 8º dispone de un reconocimiento de gastos al Teletrabajador, y señala que el Ministerio del Trabajo establecerá el mecanismo para definir el reconocimiento de un auxilio al teletrabajador que reemplace el auxilio de transporte al igual que el pago de dotación para el trabajo, y que este dejaría de percibir al no estar obligado a la presencialidad. Desde el Ministerio se considera que en este caso el proyecto de ley debería definir hasta que número de salarios devengue el trabajador se reconocerá ese beneficio y así mismo establecer un valor del mismo porque el proyecto define que por el incremento de la factura, pero ese incremento puede muchas veces obedecer a factores externos al teletrabajo.*
- *El numeral 9 de artículo 6 señala lo siguiente: "El teletrabajo permitirá el ejercicio de otros contratos de trabajo, siempre que permita el cumplimiento de las actividades acordadas en el contrato que originó el teletrabajo", teniendo en cuenta que algunos contratos de trabajo contemplan cláusula de exclusividad este numeral no sería viable.*
- *El numeral 4 del artículo 20 dispone dentro de los Objetivos de la Política Pública de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar. "Permitir la integración y permanencia de los trabajadores a la fuerza laboral y su reintegración después de un tiempo de ausencia motivada por las responsabilidades familiares, y que cuenten con opción de teletrabajar". El código Sustantivo de trabajo contempla las causales de ausencia justificada al trabajo que deberían ser las mismas del teletrabajo o definir las taxativamente en el proyecto de ley.*
- *El proyecto señala en el artículo 21 "Medidas de conciliación entre la vida laboral y familiar. Para el mejoramiento de las condiciones de trabajo y calidad de vida de los trabajadores con responsabilidades familiares, se tendrán en cuenta las siguientes acciones:*
 - *Flexibilidad en los tiempos y el lugar de trabajo de manera progresiva mediante el uso del teletrabajo*
 - *Distribución flexible de vacaciones según las necesidades del empleador y de común acuerdo con el empleado".*

De conformidad con lo previsto en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, un contrato laboral se encuentra conformado por tres (3) elementos que lo definen como tal, es decir, si en una relación laboral falta alguno de los elementos que mencionaremos a continuación, no estaríamos hablando de un contrato de trabajo. Dichos elementos son, a saber:

- *Prestación personal del servicio: este precepto supone que el trabajador debe prestar sus servicios de manera personal al empleador, es decir, no puede realizarlo a través de terceros.*

- *Subordinación: este elemento supone la ejecución de labores bajo el mando de un superior en el sitio de trabajo o fuera de este. Se caracteriza, entre otras cuestiones, por el cumplimiento de las órdenes recibidas, de un horario, y por el suministro de materiales de trabajo por parte del empleador para que el trabajador pueda ejecutar la actividad.*
- *Remuneración: este elemento es lo que se denomina salario y que debe ser pagado al trabajador como contraprestación de sus servicios.*

En este contexto, no es procedente que en el proyecto de ley se establezca como medidas de conciliación entre la vida laboral y familia se desconozca el horario que se establezca en el correspondiente contrato.

Así mismo, con la distribución flexible de vacaciones por cuanto el código Sustantivo del Trabajo define cuando se puede interrumpir las vacaciones.

Adicional ante la pregunta sobre **¿Cuáles son las diferencias conceptuales y teóricas entre el teletrabajo, el trabajo en casa y el trabajo remoto?** el ministerio de comercio industria y turismo realiza la siguiente exposición que se considera importante para los propósitos de la ponencia.

El Teletrabajo *es una modalidad concertada entre empleador y trabajador que permite la realización de las actividades en lugares distintos a la sede habitual con el uso de las tecnologías de información; bajo esta modalidad existe además una verificación previa de las condiciones físicas, tecnológicas y ergonómicas que tendrá el trabajador para el desarrollo de sus actividades, con acompañamiento de la Administradora de Riesgo Laborales, así como el reconocimiento de un valor.*

La Ley 1221 de 2008 prevé 3 modalidades de teletrabajo:

- *Autónomo: son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.*
- *Móviles: son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles.*
- *Suplementarios: son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.*

*Por su parte el **trabajo en casa** surgió como medida excepcional y temporal establecida durante la pandemia para mantener puestos de trabajo. De ahí que no implique una verificación previa de las condiciones de trabajo (física, tecnológica y ergonómica) por parte del empleador, sin embargo se deberá reportar de manera*

previa a la ARL que el trabajador prestará sus servicios por fuera de las instalaciones de Oficina.

Adicionalmente, dada su condición excepcional implica el deber del empleador de suministrar las herramientas tecnológicas que garanticen la prestación del servicio de forma remota.

Finalmente, el **trabajo remoto**, es una modalidad de empleo organizada, colaborativa y planificada, que permite trabajar desde el hogar, oficinas compartidas (Coworking) o cualquier lugar diferente a una oficina y en la mayoría de casos no obedece a horarios definidos sino a tareas u objetivos a cumplir.

Se puede realizar trabajo remoto bajo diversas modalidades:

- por horas o por turnos, cumpliendo un horario de oficina, para trabajar de manera simultánea con la oficina presencial
- por metas, en la cual los empleados no tienen horario y el empleador se asegura únicamente que todos los trabajos que fueron asignados se cumplan en el tiempo de entrega previamente establecido.

Bajo esta modalidad también podría ubicarse el “home office”, alternativa que a diferencia del teletrabajo, no es una modalidad contractual, ya que no implica una modificación del lugar de trabajo, y generalmente es manejado dentro de las empresas como un beneficio extralegal de bienestar social y ocasional.

A continuación, se presenta una tabla resumen que contiene las diferencias conceptuales y teóricas entre el teletrabajo, el trabajo en casa y el trabajo remoto

	Teletrabajo	Trabajo en casa	Trabajo remoto
Fuente legal en Colombia	Ley 1221 de 2008	Decreto 491 de 2020	No está regulado
Sus aspectos están regulados	Si. Ley 1221 de 2008 y Decreto 884 de 2012	NO	NO
Requiere verificación previa de condiciones	SI	NO	NO
Modalidad	Autónoma: 5 días Móvil 5 días Suplementaria: 2 o 3 días	No tiene limitación temporal, puede ser parcial o total	No tiene limitación temporal, puede ser pactada por horas, por metas o como “home office” como una modalidad de bienestar
Horas extras	No le son aplicables	Si se puede reconocer horas extras	NO
Registro ante autoridades	Registro de teletrabajadores Ante el Ministerio de Trabajo	Solo ante al ARL para efectos de riesgos laborales	NO
Reconocimiento de un auxilio por servicios	SI	NO	NO

DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN

Como ya se mencionó en el marco de la invitación realizada a participación de audiencia pública el departamento nacional de planeación DNP también allegó respuesta aclarando lo expresando textualmente por este departamento administrativo: *procedemos a remitir respuesta a los interrogantes en los siguientes términos, sin perjuicio del concepto institucional que emita este Departamento Administrativo frente al Proyecto de Ley 135 de 2020:*

1. Diferencias y similitudes entre el proyecto de Ley 135 de 2020 cámara “Por medio del cual se modifica y fortalece la ley 1221 de 2008, se fomenta el trabajo en casa bajo el teletrabajo, la conciliación de la vida laboral y familiar, y se dictan otras disposiciones – ley de fortalecimiento al teletrabajo. y el proyecto de ley 192 de 2019 cámara. Por medio del cual se crea el régimen del trabajo virtual y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones.

TELETRABAJO

Con ocasión a que el Proyecto de Ley 135 de 2020 busca “fortalecer y modificar” la Ley 1221 de 2008¹⁴, precisando y ampliando aspectos regulados en dicha normativa; es pertinente indicar de manera general los aspectos relevantes de la Ley 1221 de 2008, la cual establece una nueva modalidad de contrato laboral denominada el teletrabajo, y lo define como 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, siendo el teletrabajador la persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios, definiendo tres modalidades para el ejercicio del teletrabajo: (i) los autónomos, (ii) los móviles y (iii) los suplementarios, que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo en una oficina.¹⁵

TRABAJO REMOTO

Por otra parte, el Proyecto de Ley 192 de 2019, no pretende ahondar en aspectos ya regulados por la ley previamente citada, por el contrario, su objeto busca crear una nueva modalidad de contratación y vinculación laboral, denominada “trabajo

¹⁴ Artículo 1. Objeto. La presente ley tiene por objeto promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC).

¹⁵ Corte Constitucional. Sentencia C-351/13. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub

remoto”, el cual se pretende sea contratado y desarrollado también a través del uso de la tecnología. Agrega el objeto del proyecto que la 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.¹⁶

2. ¿Cuáles son las diferencias conceptuales y teóricas entre el teletrabajo, el trabajo en casa y el trabajo remoto?

Las siguientes definiciones son tomadas del estudio “¿Cómo garantizar los derechos de los trabajadores en la era digital? Serie: El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe” realizado por el Banco Interamericano de Desarrollo (2019)¹⁷

La diferencia entre estos conceptos se puede deducir de manera más clara al entender la cronología y el contexto económico en el que aparece cada una de estas formas de trabajo.

De manera cronológica, en primer lugar, se da la aparición del “trabajo en casa” o “trabajo a domicilio”. El origen de esta forma de trabajo se da con la misma revolución industrial y se refiere a la realización de trabajos del tipo manual, artesanales o manufactureros, generalmente en el sector textil y de confecciones efectuados en “pequeños talleres familiares ubicados en el domicilio del trabajador

Posteriormente aparece el “trabajo a distancia” o “trabajo remoto” que incluye el trabajo a domicilio, pero no se limita sólo a éste, pues hace referencia a todo trabajo que no se efectúe en las instalaciones del empleador, pero que no necesariamente se lleve a cabo en el domicilio del trabajador. En este caso, la inclusión de nuevos sitios de trabajo en la definición implica también una ampliación del tipo de tareas que se pueden efectuar, pues al no estar limitado el sitio de trabajo al domicilio del empleador, se incluyen en este tipo de trabajo actividades del sector servicios, como ventas a domicilio, entregas de correo y domicilios y todo el tipo de tareas relacionadas con reparaciones a domicilio. Cabe agregar que el “trabajo remoto” no se encuentra regulado en la legislación colombiana, pero la OIT en la guía “Guía para empleadores sobre el trabajo desde casa en respuesta al brote de la Covid 19”¹⁸ se refiere al mismo.

Una de las más recientes formas de flexibilización laboral se dio con la llegada misma de la mecanización y los computadores a través del “teletrabajo”. De esta manera, se puede definir el teletrabajo como “la realización de tareas desde otro

¹⁶ PL 192 de 2019. Artículo 1. Objeto.

¹⁷ Banco Interamericano de Desarrollo. ¿Cómo garantizar los derechos de los trabajadores en la era digital? Serie: El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe. Washington D.C. 2019.
<https://publications.iadb.org/es/el-futuro-del-trabajo-en-america-latina-y-el-caribecomo-garantizar-los-derechos-de-los-0>

¹⁸ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_747014.pdf

lugar que no sea la oficina del empleador, utilizando la tecnología, [sic] las tecnologías de la información y las Comunicaciones (TIC)”. En tal sentido el “teletrabajo” es una forma de organización laboral acordada y pactada en el contrato de trabajo o por escrito entre el empleador y el trabajador, en la cual se le permite al trabajador el desempeño de sus labores utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en las instalaciones donde opera la misma. Esta forma de organización laboral puede desarrollarse en diferentes modalidades dependiendo de la intensidad con la que el trabajador desarrolla sus labores fuera de la oficina (teletrabajador autónomo o suplementario), o de su lugar habitual de trabajo (teletrabajador móvil). Para su implementación se requiere el cumplimiento y la coordinación de unas acciones previas (por ejemplo, la coordinación de los medios tecnológicos a utilizarse por parte del teletrabajador). Así mismo, en el caso del teletrabajo el empleador deberá proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos, conexiones programas, valor de la energía necesarios para desempeñar las funciones.

En conclusión, se tiene que estas formas de trabajo se pueden agrupar y diferenciar a través de dos dimensiones: el sitio de ejecución del trabajo y el uso de las tecnologías de la información en la ejecución de las tareas. En cuanto al sitio de ejecución, los tres tipos de trabajo se ejecutan fuera de las instalaciones del empleador, sin embargo, el teletrabajo y trabajo remoto se pueden ejecutar desde cualquier lugar, mientras el trabajo en casa se limita únicamente a este sitio, por lo cual el trabajo remoto es una categoría más general que incluye a las otras dos. En cuanto al uso de la tecnología de las telecomunicaciones esta es la característica que diferencia al teletrabajo de las otras dos, convirtiéndola en la forma de trabajo más particular de las tres nombradas.

IV. PLIEGO DE MODIFICACIONES

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	JUSTIFICACIÓN
<p>“Por medio del cual se modifica y fortalece la ley 1221 de 2008, se fomenta el trabajo en casa bajo el teletrabajo, la conciliación de la vida laboral y familiar, y se dictan otras disposiciones – Ley de Fortalecimiento al Teletrabajo.”</p>	<p>“Por medio de la cual se modifica la ley 1221 de 2008– Ley de Fortalecimiento al Teletrabajo.”</p>	<p>Se modifica el título mejorando la redacción y eliminando la expresión trabajo en casa, toda vez que el proyecto tiene como objetivo principal el fortalecimiento del teletrabajo, modalidad distinta a la del trabajo en casa. Adicional se elimina lo concerniente a la conciliación de la vida laboral y familiar, ya que acogiendo lo conceptuado sobre el proyecto se eliminan del texto en cuanto se trata de un tema distinto al objetivo principal de la iniciativa.</p>
<p>CAPÍTULO I GENERALIDADES</p>		
<p>Artículo 1º. Objeto. La presente Ley fortalece y modifica la ley 1221 de 2008 del teletrabajo, plantea los mecanismos para que la organización laboral del trabajo en casa se desarrolle, protege al trabajador e incentiva esta forma de trabajo en los diferentes sectores de la economía, incluyendo el sector público y el privado. Y fomenta la aplicación de la conciliación de la vida familiar y laboral para su desarrollo y crea el mes del teletrabajo en todas las</p>	<p>Artículo 1º. Objeto. Modificar la ley 1221 de 2008, con el objetivo de fortalecer y promover el teletrabajo, garantizando la protección al teletrabajador e incentivando esta forma de trabajo en los diferentes sectores de la economía, tanto en el sector público como en el sector privado.</p>	<p>Se mejora la redacción, se elimina la expresión trabajo en casa y lo relacionado a la conciliación de la vida laboral y familiar por tratarse de un tema distinto al objeto del proyecto procurando conservar la unidad de materia.</p>

<p>instituciones públicas del país.</p>		
<p>Artículo 2º. Modifíquese el artículo 2º de la Ley 1221 de 2008, el cual quedará así: “ARTÍCULO 2º. DEFINICIONES. Para la puesta en marcha de la presente ley se tendrán las siguientes definiciones:</p> <p>1. Teletrabajo: Es una forma de organización laboral y o de realización del trabajo empleando las tecnologías de la información y las comunicaciones - TIC, en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, la cual se lleva a cabo desde la casa o el domicilio del trabajador, o desde un lugar diferente al establecido por el empleador, que deberán facilitar el desarrollo de las actividades laborales y el contacto entre el trabajador y el empleador.</p> <p>2. Las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – TIC: son el conjunto de recursos, herramientas, equipos, programas informáticos, aplicaciones, redes y medios que permiten la compilación, procesamiento, almacenamiento, transmisión de información como voz, datos, texto,</p>	<p>Artículo 2º. Modifíquese el artículo 2º de la Ley 1221 de 2008, el cual quedará así: “ARTÍCULO 2º. DEFINICIONES. Para la puesta en marcha de la presente ley se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:</p> <p>1. Teletrabajo: Es una forma de organización laboral y o de realización del trabajo empleando las tecnologías de la información y las comunicaciones - TIC, en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, la cual se lleva a cabo desde lugares distintos a la sede habitual del empleador.</p> <p>2. Las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – TIC: son el conjunto de recursos, herramientas, equipos, programas informáticos, aplicaciones, redes y medios que permiten la compilación, procesamiento, almacenamiento, transmisión de información como voz, datos, texto, video e imágenes (artículo 5o de la Ley 1978 de 2019)</p> <p>Esto incluye en las mismas, todos los medios virtuales y</p>	<p>Se ajusta la definición de teletrabajo contenida en el numeral 1, atendiendo a las definiciones dadas por el ministerio del comercio.</p>

<p>video e imágenes (artículo 5o de la Ley 1978 de 2019)</p> <p>Esto incluye en las mismas, todos los medios virtuales y de comunicación de voz: como los son el celular, los computadores, las tablets, las aplicaciones, los software, etc.</p> <p>3.Teletrabajador: Se entiende por toda persona que voluntariamente ejerce el teletrabajo, es decir que desempeña sus tareas laborales a través de las tecnologías de la información y la comunicación - TIC, por fuera de la empresa a la que presta sus servicios, y bajo un contrato laboral.</p> <p>4.Teletrabajador Autónomo: es el que tiene definido un lugar establecido para desarrollar el teletrabajo, entre el que puede encontrarse su domicilio, un domicilio familiar, o una propiedad personal. Se caracteriza además porque se encuentra regularmente fuera de la oficina o propiedad del empleador, y nunca se ha presentado en esta, o lo hace en ocasiones esporádicas.</p>	<p>de comunicación de voz: como los son el celular, los computadores, las tablets, las aplicaciones, los software, etc.</p> <p>3.Teletrabajador: Se entiende por toda persona que voluntariamente ejerce el teletrabajo, es decir que desempeña sus tareas laborales a través de las tecnologías de la información y la comunicación - TIC, por fuera de la empresa a la que presta sus servicios, y bajo un contrato laboral.</p> <p>4.Teletrabajador Autónomo: es el que tiene definido un lugar establecido para desarrollar el teletrabajo, entre el que puede encontrarse su domicilio, un domicilio familiar, o una propiedad personal. Se caracteriza además porque se encuentra regularmente fuera de la oficina o propiedad del empleador, y nunca se ha presentado en esta, o lo hace en ocasiones esporádicas.</p> <p>5. Teletrabajador Móvil: es aquel que no tiene un lugar de trabajo establecido, pero que, para desarrollar su teletrabajo, emplea tecnologías de dispositivos móviles.</p>	
---	---	--

<p>5. Teletrabajador Móvil: es aquel que no tiene un lugar de trabajo establecido, pero que, para desarrollar su teletrabajo, emplea tecnologías de dispositivos móviles.</p> <p>6. Teletrabajador Suplementario: es aquel que desarrolla sus labores de teletrabajo de dos (2) o tres (3) días en un lugar establecido diferente al del empleador (su domicilio) y el resto del tiempo lo hace en donde el empleador lo ha definido de manera presencial.”</p>	<p>6. Teletrabajador Suplementario: es aquel que desarrolla sus labores de teletrabajo de dos (2) o tres (3) días en un lugar establecido diferente al del empleador (su domicilio) y el resto del tiempo lo hace en donde el empleador lo ha definido de manera presencial.”</p>	
<p>CAPÍTULO II</p>		
<p>Fortalecimiento del Teletrabajo</p>		
<p>Artículo 3º. Modifíquese el artículo 3º de la Ley 1221 de 2008, el cual quedará así:</p> <p>“ARTÍCULO 3o. POLÍTICA PÚBLICA DE FOMENTO AL TELETRABAJO. Para el cumplimiento del objeto de la presente ley el Gobierno Nacional, a través del Ministerio del Trabajo, formulará, previo estudio Conpes, una Política Pública de Fomento al Teletrabajo. Para el efecto, el Ministerio del Trabajo, contará con el acompañamiento del Ministerio de Tecnologías de la Información y</p>	<p>Artículo 3º. Modifíquese el artículo 3º de la Ley 1221 de 2008, el cual quedará así:</p> <p>“ARTÍCULO 3o. POLÍTICA PÚBLICA DE FOMENTO AL TELETRABAJO. Para el cumplimiento del objeto de la presente ley el Gobierno Nacional, a través del Ministerio del Trabajo, formulará, previo estudio Conpes, una Política Pública de Fomento al Teletrabajo. Para el efecto, el Ministerio del Trabajo, contará con el acompañamiento del Ministerio de Tecnologías de la Información y</p>	<p>QUEDA IGUAL</p>

<p>Comunicaciones; el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo; el Departamento Nacional de Planeación; el Departamento Administrativo de la Función Pública; el SENA, y la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales–DIAN. Esta Política tendrá en cuenta los siguientes componentes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Formalización del teletrabajador: modalidades de vinculación y garantías laborales. 2. Infraestructura y redes de telecomunicaciones que faciliten el Teletrabajo. 3. Acceso a equipos tecnológicos y de comunicaciones para el desarrollo del Teletrabajo. 4. Seguridad cibernética, protección de datos, software y contenidos relacionados con la implementación de esta modalidad de trabajo. 5. Promoción, información, asesoría y divulgación de la cultura del Teletrabajo. 6. Capacitación permanente para el fortalecimiento del teletrabajo. 7. Incentivos a la aplicación e implementación del teletrabajo. 	<p>Comunicaciones; el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo; el Departamento Nacional de Planeación; el Departamento Administrativo de la Función Pública; el SENA, y la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales–DIAN. Esta Política tendrá en cuenta los siguientes componentes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Formalización del teletrabajador: modalidades de vinculación y garantías laborales. 2. Infraestructura y redes de telecomunicaciones que faciliten el Teletrabajo. 3. Acceso a equipos tecnológicos y de comunicaciones para el desarrollo del Teletrabajo. 4. Seguridad cibernética, protección de datos, software y contenidos relacionados con la implementación de esta modalidad de trabajo. 5. Promoción, información, asesoría y divulgación de la cultura del Teletrabajo. 6. Capacitación permanente para el fortalecimiento del teletrabajo. 7. Incentivos a la aplicación e implementación del teletrabajo. 	
---	---	--

<p>8. Evaluación continua sobre la implementación y desarrollo del teletrabajo en el país.</p> <p>9. Formulación de planes, programas y estrategias de inserción y mejoramiento del teletrabajo.</p> <p>10. Participación y responsabilidades de las ARL en el Teletrabajo.</p> <p>11. Aplicación de teletrabajo para apoyo a la población vulnerable.</p> <p>12. Y los demás aspectos contemplados en la Ley que desarrolla el Teletrabajo.”</p>	<p>8. Evaluación continua sobre la implementación y desarrollo del teletrabajo en el país.</p> <p>9. Formulación de planes, programas y estrategias de inserción y mejoramiento del teletrabajo.</p> <p>10. Participación y responsabilidades de las ARL en el Teletrabajo.</p> <p>11. Aplicación de teletrabajo para apoyo a la población vulnerable.</p> <p>12. Y los demás aspectos contemplados en la Ley que desarrolla el Teletrabajo.”</p>	
<p>Artículo 4º. Modifíquese el artículo 4º de la Ley 1221 de 2008, el cual quedará así: “ARTÍCULO 4o. RED NACIONAL DE FOMENTO AL TELETRABAJO. Créase la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo de la cual harán parte:</p> <p>a) La representación de Todas las entidades públicas del orden Nacional;</p> <p>b) Las Empresas privadas de cualquier orden, representadas por los gremios que designe el Gobierno Nacional;</p> <p>c) Los Operadores de servicios de red de internet, telefonía celular y local nacional;</p>	<p>Artículo 4º. Modifíquese el artículo 4º de la Ley 1221 de 2008, el cual quedará así: “ARTÍCULO 4o. RED NACIONAL DE FOMENTO AL TELETRABAJO. Créase la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo de la cual harán parte:</p> <p>a) La representación de Todas las entidades públicas del orden Nacional;</p> <p>b) Las Empresas privadas de cualquier orden, representadas por los gremios que designe el Gobierno Nacional;</p> <p>c) Los Operadores de servicios de red de internet, telefonía celular y local nacional;</p>	<p>QUEDA IGUAL</p>

<p>d) Prestadores del servicio de internet;</p> <p>e) Organismos y/o asociaciones profesionales.</p> <p>PARÁGRAFO. Las funciones y funcionamiento de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo serán definidas en la Política Pública de Fomento al Teletrabajo de que habla el artículo tercero de la presente ley. El Ministerio del Trabajo o quien haga sus veces, ejercerá la coordinación general de la red de la que trata el presente artículo.”</p>	<p>d) Prestadores del servicio de internet;</p> <p>e) Organismos y/o asociaciones profesionales.</p> <p>PARÁGRAFO. Las funciones y funcionamiento de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo serán definidas en la Política Pública de Fomento al Teletrabajo de que habla el artículo tercero de la presente ley. El Ministerio del Trabajo o quien haga sus veces, ejercerá la coordinación general de la red de la que trata el presente artículo.”</p>	
<p>Artículo 5º. Modifíquese el artículo 5º de la Ley 1221 de 2008, el cual quedará así:</p> <p>“ARTÍCULO 5o. IMPLEMENTACIÓN. El Gobierno Nacional a través del Ministerio del Trabajo, con apoyo del Ministerio de las Tecnologías de la Información y la Comunicación, y el Sena, implementarán los contenidos de esta ley, y de la Política Pública del Teletrabajo en todas las instituciones y entidades públicas del país. Además, fomentará la aplicación de estas en el sector privado empresarial, en asociaciones, fundaciones</p>	<p>Artículo 5º. Modifíquese el artículo 5º de la Ley 1221 de 2008, el cual quedará así:</p> <p>“ARTÍCULO 5o. IMPLEMENTACIÓN. El Gobierno Nacional a través del Ministerio del Trabajo, con apoyo del Ministerio de las Tecnologías de la Información y la Comunicación, y el SENA, implementarán los contenidos de esta ley, y de la Política Pública del Teletrabajo en todas las instituciones y entidades públicas del país. Además, fomentará la aplicación de estas en el sector privado empresarial, en asociaciones, fundaciones</p>	<p>QUEDA IGUAL</p>

<p>y otras formas de organización.</p> <p>Así mismo, el Ministerio del Trabajo definirá metas porcentuales anuales, de aplicación e inserción del teletrabajo en todas las entidades públicas del Gobierno. Y definirá, estructurará y establecerá el funcionamiento de un Sistema de inspección, vigilancia y control para garantizar la aplicación del teletrabajo en cumplimiento de la Ley y de la Política Pública.</p> <p>Parágrafo. El Ministerio del Trabajo evaluará la necesidad y la conveniencia de crear un régimen especial para el teletrabajador”.</p>	<p>y otras formas de organización.</p> <p>Así mismo, el Ministerio del Trabajo definirá metas porcentuales anuales, de aplicación e inserción del teletrabajo en todas las entidades públicas del Gobierno. Y definirá, estructurará y establecerá el funcionamiento de un Sistema de inspección, vigilancia y control para garantizar la aplicación del teletrabajo en cumplimiento de la Ley y de la Política Pública.</p> <p>Parágrafo. El Ministerio del Trabajo evaluará la necesidad y la conveniencia de crear un régimen especial para el teletrabajador”.</p>	
<p>Artículo 6º. Modifíquese el artículo 6º de la Ley 1221 de 2008, el cual quedará así:</p> <p>“ARTÍCULO 6o. PRINCIPIOS PARA LAS GARANTÍAS LABORALES, SINDICALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TELETRABAJADORES.</p> <p>1. El teletrabajo puede hacer parte del contrato original e inicial de trabajo,</p>	<p>Artículo 6º. Modifíquese el artículo 6º de la Ley 1221 de 2008, el cual quedará así:</p> <p>“ARTÍCULO 6o. PRINCIPIOS PARA LAS GARANTÍAS LABORALES, SINDICALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TELETRABAJADORES.</p> <p>1. El teletrabajo puede hacer parte del contrato original e inicial de trabajo,</p>	<p>Se acoge la sugerencia realizada por el ministerio de comercio industria y turismo de eliminar el numeral 9: <i>"El teletrabajo permitirá el ejercicio de otros contratos de trabajo, siempre que permita el cumplimiento de las actividades acordadas en el contrato que originó el teletrabajo"</i>, teniendo en cuenta que algunos contratos de trabajo contemplan cláusula de exclusividad por lo que este numeral no sería viable</p>

<p>o puede incorporarse en uno nuevo, siempre que sea de mutuo acuerdo y que el mismo se lleve a cabo de manera voluntaria, y donde queden claras las especificidades de las labores, tareas y actividades a desarrollarse en el teletrabajo, y no podrá modificar las condiciones iniciales del trabajador.</p> <p>2. El contrato laboral del teletrabajador deberá regirse por los principios establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo, especialmente en lo señalado en su artículo 23. Por lo que su ejercicio deberá encontrarse en el marco que la ley establece de garantías a la protección en materia de seguridad social en pensiones, cesantías, salud, riesgos profesionales y caja de compensación familiar.</p> <p>Al igual que lo establecido sobre las jornadas máximas, el trabajo por días, por horas, el trabajo nocturno y horarios extraordinarios. Que le permita al teletrabajador hacer goce de la flexibilidad que le otorga la naturaleza especial de las labores que ejerce.</p>	<p>o puede incorporarse en uno nuevo, siempre que sea de mutuo acuerdo y que el mismo se lleve a cabo de manera voluntaria, y donde queden claras las especificidades de las labores, tareas y actividades a desarrollarse en el teletrabajo, y no podrá modificar las condiciones iniciales del trabajador.</p> <p>2. El contrato laboral del teletrabajador deberá regirse por los principios establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo, especialmente en lo señalado en su artículo 23. Por lo que su ejercicio deberá encontrarse en el marco que la ley establece de garantías a la protección en materia de seguridad social en pensiones, cesantías, salud, riesgos profesionales y caja de compensación familiar.</p> <p>Al igual que lo establecido sobre las jornadas máximas, el trabajo por días, por horas, el trabajo nocturno y horarios extraordinarios. Que le permita al teletrabajador hacer goce de la flexibilidad que le otorga la naturaleza especial de las labores que ejerce.</p>	
--	--	--

<p>3. El teletrabajo garantizará los mismos derechos económicos y sociales de los que gozan los demás trabajadores formales, entre estos el de la sindicalización. Por lo que, en el establecimiento de la subordinación y la remuneración, el salario del teletrabajador no podrá ser inferior al que se pague a un trabajador que, con igual rendimiento, ejerza el mismo cargo de manera presencial en las instalaciones que para esto ha fijado el empleador.</p>	<p>3. El teletrabajo garantizará los mismos derechos económicos y sociales de los que gozan los demás trabajadores formales, entre estos el de la sindicalización. Por lo que, en el establecimiento de la subordinación y la remuneración, el salario del teletrabajador no podrá ser inferior al que se pague a un trabajador que, con igual rendimiento, ejerza el mismo cargo de manera presencial en las instalaciones que para esto ha fijado el empleador.</p>	
<p>4. Los teletrabajadores gozarán, además, de la igualdad de trato con los trabajadores presenciales, en todo lo que tiene que ver con: Remuneración; protección por regímenes legales de seguridad social con libertad de afiliación; acceso a la formación; edad mínima de admisión al empleo o al trabajo; protección de la maternidad; respeto al derecho a la intimidad y privacidad; protección de la discriminación en el empleo; y los demás que ya establece la ley.</p>	<p>4. Los teletrabajadores gozarán, además, de la igualdad de trato con los trabajadores presenciales, en todo lo que tiene que ver con: Remuneración; protección por regímenes legales de seguridad social con libertad de afiliación; acceso a la formación; edad mínima de admisión al empleo o al trabajo; protección de la maternidad; respeto al derecho a la intimidad y privacidad; protección de la discriminación en el empleo; y los demás que ya establece la ley.</p>	
<p>5. El Ministerio del Trabajo adelantará vigilancia, seguimiento y control especial para garantizar</p>	<p>5. El Ministerio del Trabajo adelantará vigilancia, seguimiento y control especial para garantizar</p>	

<p>que los teletrabajadores no sean sometidos a cargas excesivas de trabajo y se protejan todos sus derechos. En todo caso, queda prohibido que el empleador contacte al trabajador en horarios fuera de la jornada laboral definida.</p> <p>6. Una persona no es teletrabajadora sólo por el hecho de desarrollar el trabajo que se le ha asignado, ocasionalmente desde su domicilio o en lugar diferente a las instalaciones que el empleador ha definido para el desarrollo de actividades laborales habituales, sino cuando se cumplan las condiciones definidas por esta ley para considerarse como teletrabajo.</p> <p>7. El teletrabajador podrá acordar con el empleador los horarios, espacios, labores y servicios a desarrollarse mediante y durante el teletrabajo, siempre que esto no vulnere las garantías y el reconocimiento de sus derechos irrenunciables como teletrabajador.</p> <p>8. La asignación de tareas para los teletrabajadores deberá hacerse de manera</p>	<p>que los teletrabajadores no sean sometidos a cargas excesivas de trabajo y se protejan todos sus derechos. En todo caso, queda prohibido que el empleador contacte al trabajador en horarios fuera de la jornada laboral definida.</p> <p>6. Una persona no es teletrabajadora sólo por el hecho de desarrollar el trabajo que se le ha asignado, ocasionalmente desde su domicilio o en lugar diferente a las instalaciones que el empleador ha definido para el desarrollo de actividades laborales habituales, sino cuando se cumplan las condiciones definidas por esta ley para considerarse como teletrabajo.</p> <p>7. El teletrabajador podrá acordar con el empleador los horarios, espacios, labores y servicios a desarrollarse mediante y durante el teletrabajo, siempre que esto no vulnere las garantías y el reconocimiento de sus derechos irrenunciables como teletrabajador.</p> <p>8. La asignación de tareas para los teletrabajadores deberá hacerse de manera</p>	
---	---	--

<p>que se garantice su derecho a contar con un descanso de carácter creativo, recreativo y cultural. Y con lo que siempre prime conservar la conciliación entre la vida familiar y laboral del teletrabajador.</p> <p>9. El teletrabajo permitirá el ejercicio de otros contratos de trabajo, siempre que permita el cumplimiento de las actividades acordadas en el contrato que originó el teletrabajo.</p> <p>10. Si el teletrabajo no hacía parte del contrato inicial de trabajo, será reversible con una modificación al contrato de trabajo acordada entre el trabajador y su empleador.</p>	<p>que se garantice su derecho a contar con un descanso de carácter creativo, recreativo y cultural. Y con lo que siempre prime conservar la conciliación entre la vida familiar y laboral del teletrabajador.</p> <p>9. Si el teletrabajo no hacía parte del contrato inicial de trabajo, será reversible con una modificación al contrato de trabajo acordada entre el trabajador y su empleador.</p>	
<p>Artículo 7º. Acceso a equipos y herramientas para el Teletrabajo. El empleador tendrá la obligación de garantizar que el teletrabajador cuente en su domicilio con los equipos necesarios para desarrollar sus labores en el tiempo en el que esté vigente el teletrabajo. Eso incluye los equipos de tecnologías de la información y comunicación que permiten su ejercicio: computador, software, silla e escritorio, etc. de acuerdo con los estándares que se</p>	<p>Artículo 7º. Acceso a equipos y herramientas para el Teletrabajo. El empleador tendrá la obligación de garantizar que el teletrabajador cuente con los equipos y herramientas necesarios para desarrollar sus labores en el tiempo en el que esté vigente el contrato, <u>siempre y cuando el teletrabajador no tenga acceso a los mismos.</u></p> <p>Parágrafo 1º. Para facilitar el ejercicio y la posibilidad del teletrabajo, el</p>	<p>Se ajusta la redacción con el objetivo de no establecer especificaciones técnicas en cuanto estas pueden variar según las necesidades y requerimientos a los que obedece cada actividad que se desarrolla en el marco del teletrabajo.</p> <p>También se ajusta la redacción del parágrafo 2</p>

~~han establecido para el trabajo presencial.~~

Parágrafo 1º. Para facilitar el ejercicio y la posibilidad del teletrabajo, el empleador podrá llegar a un acuerdo con el trabajador para usar y adaptar los equipos con los que el trabajador cuenta como parte de las herramientas e implementos necesarios para el desarrollo del teletrabajo. Y en ese sentido, podrá evaluar y verificar los estándares previamente.

Parágrafo 2º. Los elementos, herramientas, implementos y medios suministrados por el empleador al teletrabajador no podrán ser usados por persona distintas a este, quien al final del contrato deberá restituir los objetos entregados para la ejecución de este, en buen estado, salvo el deterioro natural.

Parágrafo 3º. Los empleadores deberán garantizar el mantenimiento de los equipos informáticos, conexiones, programas, y otros, necesarios para que los teletrabajadores desempeñen sus funciones y trabajo.

empleador podrá llegar a un acuerdo con el trabajador para usar y adaptar los equipos con los que el trabajador cuenta como parte de las herramientas e implementos necesarios para el desarrollo del teletrabajo. Y en ese sentido, podrá evaluar y verificar los estándares previamente.

Parágrafo 2º. Los elementos, herramientas, implementos y medios suministrados por el empleador al teletrabajador no podrán ser usados por persona distintas a este, quien al final del contrato deberá restituir los objetos entregados en buen estado, salvo el deterioro natural.

Parágrafo 3º. Los empleadores deberán garantizar el mantenimiento de los equipos informáticos, conexiones, programas, y otros, necesarios para que los teletrabajadores desempeñen sus funciones y trabajo.

Parágrafo 4º. Si el teletrabajador no recibe las herramientas, softwares, elementos físicos y virtuales necesarios para realizar sus labores, o no son reparados a pesar de haberlo

<p>Parágrafo 4º. Si el teletrabajador no recibe las herramientas, softwares, elementos físicos y virtuales necesarios para realizar sus labores, o no son reparados a pesar de haberlo advertido su condición, el empleador no podrá retener o dejar de reconocer el salario al que el teletrabajador tiene derecho.</p>	<p>advertido su condición, el empleador no podrá retener o dejar de reconocer el salario al que el teletrabajador tiene derecho.</p>	
<p>Artículo 8º. Reconocimiento de gastos al Teletrabajador. El Ministerio del Trabajo establecerá el mecanismo para definir el reconocimiento de un auxilio al teletrabajador que reemplace el auxilio de transporte al igual que el pago de dotación para el trabajo, y que este dejaría de percibir al no estar obligado a la presencialidad.</p> <p>Dicho auxilio corresponderá al reconocimiento del incremento de los costos en la facturación del uso del internet, de la telefonía móvil y/o fija, y de la energía eléctrica que pueden producirse durante el teletrabajo con cargo al teletrabajador y su familia, además de la afectación a los espacios de domicilio del teletrabajador por</p>	<p>Artículo 8º. Reconocimiento de gastos al Teletrabajador. El Ministerio del Trabajo establecerá el mecanismo para definir el reconocimiento de un auxilio al teletrabajador que reemplace el auxilio de transporte al igual que el pago de dotación para el trabajo, y que este dejaría de percibir al no estar obligado a la presencialidad. Este auxilio aplicará a los teletrabajadores que devenguen un salario mínimo legal mensual vigente.</p> <p>Dicho auxilio corresponderá al reconocimiento del incremento de los costos en la facturación del uso del internet, de la telefonía móvil y/o fija, y de la energía eléctrica que pueden</p>	<p>Se modifica la redacción del artículo acogiendo la sugerencia del ministerio del comercio en cuanto a definir el número de salarios mínimos devengados para acceder al subsidio de que trata el artículo.</p> <p>Desde el Ministerio de comercio se considera que el proyecto de ley debería definir hasta qué número de salarios devengue el trabajador para reconocer este beneficio.</p> <p>Se elimina una parte del artículo con el ánimo de otorgar suficiente claridad en cuanto a que los incrementos en la facturación también pueden obedecer a factores externos e independientes de la realización de actividades del teletrabajador.</p>

<p>probables riesgos o cambios en el entorno familiar, o potenciales riesgos de siniestro a causa del equipamiento que el empleador entrega al teletrabajador.</p>	<p>producirse durante el teletrabajo.</p> <p><u>Parágrafo: El Ministerio de Trabajo reglamentará la materia.</u></p>	
<p>Artículo 9º. Protección de información y datos durante el Teletrabajo. La entidad, institución o el que se defina como empleador será el responsable de tomar las medidas necesarias para garantizar la protección de datos e información susceptible de ser empleada y procesada por el teletrabajador, quien es responsable a su vez de cumplir con los protocolos que el empleado defina para tales garantías, entre estas limitaciones necesarias a la utilización de herramientas sistemáticas, informáticas o telefónicas, y las sanciones previstas frente al seguimiento e incumplimiento.</p> <p>Parágrafo 1º. El Gobierno Nacional en cabeza del Ministerio del Trabajo, el Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, y la Policía Nacional, trabajarán por asesorar apoyar y acompañar a las entidades públicas y privadas en esquemas de</p>	<p>Artículo 9º. Protección de información y datos durante el Teletrabajo. La entidad, institución o el que se defina como empleador será el responsable de tomar las medidas necesarias para garantizar la protección de datos e información susceptible de ser empleada y procesada por el teletrabajador, quien es responsable a su vez de cumplir con los protocolos que el empleado defina para tales garantías, entre estas limitaciones necesarias a la utilización de herramientas sistemáticas, informáticas o telefónicas, y las sanciones previstas frente al seguimiento e incumplimiento.</p> <p>Parágrafo 1º. El Gobierno Nacional en cabeza del Ministerio del Trabajo, el Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, y la Policía Nacional, trabajarán por asesorar apoyar y acompañar a las entidades públicas y privadas en esquemas de</p>	<p>QUEDA IGUAL</p>

<p>aseguramiento de información y datos que requieran protección durante los procesos del teletrabajo.</p> <p>Parágrafo 2º. El Gobierno Nacional trabajará en convenios internacionales de intercambio tecnológico para mejorar la ciberseguridad en el teletrabajo tanto del sector público como del sector privado.</p>	<p>aseguramiento de información y datos que requieran protección durante los procesos del teletrabajo.</p> <p>Parágrafo 2º. El Gobierno Nacional trabajará en convenios internacionales de intercambio tecnológico para mejorar la ciberseguridad en el teletrabajo tanto del sector público como del sector privado.</p>	
<p>Artículo 10º. Seguridad laboral durante el teletrabajo. El empleador informará al teletrabajador de la política de la institución, entidad o empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo. Para lo cual las Aseguradoras de Riesgos Profesionales – ARL, deberán prestar asesoría, acompañamiento y seguimiento a la salud de los teletrabajadores en el ejercicio de su trabajo, y en cumplimiento de lo que además ya ha establecido el Decreto 884 de 2012.</p> <p>Parágrafo 1º. Se entenderá como accidente laboral lo que acontezca a un teletrabajador en el lugar donde ha reportado al empleador el desarrollo del teletrabajo, siempre que no esté haciendo actividades</p>	<p>Artículo 10º. Seguridad laboral durante el teletrabajo. El empleador informará al teletrabajador de la política de la institución, entidad o empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo. Para lo cual las Administradoras de Riesgos Laborales – ARL, deberán prestar asesoría, acompañamiento y seguimiento a la salud de los teletrabajadores en el ejercicio de su trabajo, y en cumplimiento de lo establecido en el Decreto 884 de 2012.</p> <p>Parágrafo 1º. Se entenderá como accidente laboral lo que acontezca a un teletrabajador en el lugar donde ha reportado al empleador el desarrollo del teletrabajo, siempre que no esté haciendo actividades</p>	<p>Se ajusta la redacción en cuanto a la denominación de las ARL</p>

<p>diferentes a las relacionadas con el teletrabajo.</p> <p>Parágrafo 2º. El Ministerio del Trabajo, y la Superintendencia Nacional de Salud, estarán vigilantes de que las respectivas ARL lleven a cabo los seguimientos a los teletrabajadores.</p> <p>Parágrafo 3º. El empleador, entregará al teletrabajador un manual o guía con las recomendaciones, normas y políticas para el cuidado de la salud, la seguridad e higiene en el trabajo, y les capacitará respecto de los riesgos en el teletrabajo</p>	<p>diferentes a las relacionadas con el teletrabajo.</p> <p>Parágrafo 2º. El Ministerio del Trabajo, y la Superintendencia Nacional de Salud, estarán vigilantes de que las respectivas ARL lleven a cabo los seguimientos a los teletrabajadores.</p> <p>Parágrafo 3º. El empleador, entregará al teletrabajador un manual o guía con las recomendaciones, normas y políticas para el cuidado de la salud, la seguridad e higiene en el trabajo, y les capacitará respecto de los riesgos en el teletrabajo.</p>	
<p>Artículo 11º. Perfil del Teletrabajador. El Ministerio del Trabajo, asesorará a los empleadores en la elaboración del perfil del teletrabajador, frente a las aptitudes laborales, individuales, psíquicas y sociales a considerar en un trabajador que pueda asumir esta modalidad de trabajo, al igual que las características de todos los cargos que pueden llegar a ser susceptibles de teletrabajo.</p>	<p>Artículo 11º. Perfil del Teletrabajador. El Ministerio del Trabajo, asesorará a los empleadores en la elaboración del perfil del teletrabajador, frente a las aptitudes laborales, individuales, psíquicas y sociales a considerar en un trabajador que pueda asumir esta modalidad de trabajo, al igual que las características de todos los cargos que pueden llegar a ser susceptibles de teletrabajo.</p>	QUEDA IGUAL
<p>Artículo 12º. Prevención de violencias y salud</p>	<p>Artículo 12º. Prevención de violencias y salud</p>	QUEDA IGUAL

<p>mental durante el teletrabajo. El Ministerio del Trabajo, junto con el Ministerio de Salud y las ARL, diseñarán un plan que permita fortalecer la salud mental durante el teletrabajo, que prevenga condiciones de estrés y de violencia en el hogar relacionadas con la carga laboral, y que incluya pausas activas y actividades recreativas dirigidas. Este plan deberá posteriormente hacer parte activa de la Política Pública de Promoción del Teletrabajo.</p>	<p>mental durante el teletrabajo. El Ministerio del Trabajo, junto con el Ministerio de Salud y las ARL, diseñarán un plan que permita fortalecer la salud mental durante el teletrabajo, que prevenga condiciones de estrés y de violencia en el hogar relacionadas con la carga laboral, y que incluya pausas activas y actividades recreativas dirigidas. Este plan deberá posteriormente hacer parte activa de la Política Pública de Promoción del Teletrabajo.</p>	
<p>Artículo 13º. Formación y Capacitación para el Teletrabajo. El Ministerio del trabajo, establecerá para la profundización del teletrabajo en todos los sectores de la economía, capacitaciones y actualizaciones permanentes sobre la aplicación de esta modalidad de trabajo, en acompañamiento de la Política Pública que promueve el Teletrabajo, y rendirá anualmente informes a las Comisiones Séptimas del Congreso sobre los avances en la política pública y sobre el comportamiento y las acciones en torno al fomento del teletrabajo en el país.</p>	<p>Artículo 13º. Formación y Capacitación para el Teletrabajo. El Ministerio del trabajo, establecerá para la profundización del teletrabajo en todos los sectores de la economía, capacitaciones y actualizaciones permanentes sobre la aplicación de esta modalidad de trabajo, en acompañamiento de la Política Pública que promueve el Teletrabajo, y rendirá anualmente informes a las Comisiones Séptimas del Congreso sobre los avances en la política pública y sobre el comportamiento y las acciones en torno al fomento del teletrabajo en el país.</p>	<p>QUEDA IGUAL</p>
<p>Artículo 14º. Seguimiento a la ampliación de la</p>	<p>Artículo 14º. Seguimiento a la ampliación de la</p>	<p>Se agrega en el primer inciso que dicho registro</p>

<p>oferta de Teletrabajo. El Ministerio del Trabajo tendrá un registro actualizado anualmente de toda la oferta de teletrabajo generada desde el sector público, para lo cual, las entidades de orden central, como los entes territoriales enviarán al Ministerio esta información cada semestre.</p>	<p>oferta de Teletrabajo. El Ministerio del Trabajo tendrá un registro actualizado anualmente de toda la oferta de teletrabajo generada desde el sector público, para lo cual, las entidades de orden central, como los entes territoriales enviarán al Ministerio esta información cada semestre, <u>con el fin de que sea publicada por el Servicio Público de empleo y de esta manera pueda ser consultada por la ciudadanía.</u></p>	<p>sea publicado con el fin de que la ciudadanía conozca que oferta disponible de Teletrabajo hay.</p>
<p>Artículo 15º. Fomento de Energías renovables. En el marco del teletrabajo, el Gobierno Nacional desde la dirección del Ministerio de Minas y Energía trabajará por la búsqueda de otras alternativas de generación de energía para favorecer el uso intensivo de la electricidad en el teletrabajo, e incluirá en las estrategias a largo plazo de transformación de fuentes, esta prioridad.</p>		<p>Se elimina el artículo, la intención de la disposición contenida en el artículo es loable pero no guarda unidad de materia con el proyecto.</p>
<p>Artículo 16º. Obligatoriedad del Teletrabajo. El Ministerio del Trabajo, asesorará a todas las entidades públicas para que tengan planes de contingencia en casos de picos elevados de contaminación, emergencia ambiental, social o de salud, que hagan obligatorio el uso del teletrabajo, y que por lo tanto se permitan estar</p>	<p>Artículo 15º. Obligatoriedad del Teletrabajo. El Ministerio del Trabajo, asesorará a todas las entidades públicas para que tengan planes de contingencia en casos de picos elevados de contaminación, emergencia ambiental, social o de salud, que hagan obligatorio el uso del teletrabajo, y que por lo tanto se permitan estar</p>	<p>Se elimina el último párrafo del artículo sobre desincentivar, otras formas de trabajo a distancia diferentes al teletrabajo</p>

<p>preparadas para incrementar el volumen de aplicación del mismo. Y promoverá este tipo de planes en el sector privado.</p> <p>El Gobierno Nacional, desincentivara además, otras formas de trabajo a distancia diferentes al teletrabajo, en donde se euenta con la disponibilidad de uso de tecnologías de la información y las telecomunicaciones, y trabajará a su vez por la promoción efectiva y plena del uso y acceso al teletrabajo.</p>	<p>preparadas para incrementar el volumen de aplicación del mismo. Y promoverá este tipo de planes en el sector privado.</p>	
<p>Artículo 17º. Prelación en el Teletrabajo. El Gobierno Nacional desde el Ministerio del Trabajo, definirá estrategias para incrementar el uso del teletrabajo para atender el desempleo de la población con discapacidad, madres cabeza de familia y cuidadores.</p> <p>Igualmente, los empleadores tendrán el deber de priorizar entre los trabajadores que soliciten acogerse al teletrabajo, a aquellos trabajadores con discapacidad, madres cabeza de familia y cuidadores.</p>	<p>Artículo 16º. Prelación en el Teletrabajo. El Gobierno Nacional desde el Ministerio del Trabajo, definirá estrategias para incrementar el uso del teletrabajo para atender el desempleo de la población con discapacidad, madres cabeza de familia y cuidadores.</p> <p>Igualmente, los empleadores tendrán el deber de priorizar entre los trabajadores que soliciten acogerse al teletrabajo, a aquellos trabajadores con discapacidad, madres cabeza de familia y cuidadores.</p>	<p>QUEDA IGUAL</p>
<p>Artículo 18º. Mes del teletrabajo en el sector</p>	<p>Artículo 17º. Mes del teletrabajo en el sector</p>	<p>Se elimina la expresión trabajo en casa pues como</p>

<p>público. Establézcase el mes del teletrabajo en todas las instituciones del sector público del país, permitiendo que durante un mes al año todos los empleados del Estado que en razón de sus funciones puedan desempeñar labores en la modalidad de teletrabajo o trabajo en casa lo hagan.</p> <p>El gobierno nacional en coordinación con el departamento administrativo de la función pública reglamentará la materia.</p>	<p>público. Establézcase el mes del teletrabajo en todas las instituciones del sector público del país, permitiendo que durante un mes al año todos los empleados del Estado que en razón de sus funciones puedan desempeñar labores en la modalidad de teletrabajo lo hagan.</p> <p>El gobierno nacional en coordinación con el departamento administrativo de la función pública reglamentará la materia.</p>	<p>se ha mencionado con anterioridad el proyecto es específico en su objeto sobre el teletrabajo.</p>
---	--	---

CAPÍTULO III

Fomento de la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral

<p>Artículo 19º. Política Pública de la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral. El Gobierno Nacional como complemento a la Política Pública de promoción al Teletrabajo elaborará y promocionará una política pública que concilie la vida laboral y familiar, y dentro de la que se tendrá en cuenta las siguientes directrices:</p> <p>a. La conciliación de la vida laboral y familiar, como política de pleno empleo.</p> <p>b. La conciliación de la vida laboral y familiar, como política de corresponsabilidad social</p>		<p>Por decisión de los ponentes y acogiendo las observaciones contenidas en los conceptos al proyecto de ley, se eliminan los artículos 19,20 y 21 toda vez que se observa procedente tramitar como una iniciativa a parte lo relacionado con la conciliación de la vida laboral y familiar.</p>
---	--	--

<p>en las tareas de cuidado familiar, entre el hombre y la mujer en el ambiente de la familia.</p> <p>c. Reconocimiento y beneficios a las Empresas (públicas y/o privadas) familiarmente Responsables EFR.</p> <p>d. El teletrabajo como trabajo que se desarrolla en ambientes de familia.</p>		
<p>Artículo 20º. Objetivos de la Política Pública de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar.</p> <p>1. Permitir que las personas con responsabilidades familiares puedan ejercer su derecho a desempeñar un empleo, sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.</p> <p>2. Implementar medidas que permitan la libre elección de ocupación y el ejercicio pleno del teletrabajo.</p> <p>3. Facilitar el acceso a la formación y al ejercicio del empleo.</p> <p>4. Permitir la integración y permanencia de los trabajadores a la fuerza laboral y su reintegración después de un tiempo de</p>		<p>Por decisión de los ponentes y acogiendo las observaciones contenidas en los conceptos al proyecto de ley, se eliminan los artículos 19,20 y 21 toda vez que se observa procedente tramitar como una iniciativa a parte lo relacionado con la conciliación de la vida laboral y familiar.</p>

<p>ausencia motivada por las responsabilidades familiares, y que cuenten con opción de teletrabajar.</p> <p>5. Sugerir medidas para la planificación local y regional de manera que valoren las necesidades de este grupo de trabajadores y el desarrollo de servicios comunitarios, públicos y privados de asistencia a la infancia y a las familias.</p>		
<p>Artículo 21º. Medidas de conciliación entre la vida laboral y familiar. Para el mejoramiento de las condiciones de trabajo y calidad de vida de los trabajadores con responsabilidades familiares, se tendrán en cuenta las siguientes acciones:</p> <p>a. Flexibilidad en los tiempos y el lugar de trabajo de manera progresiva mediante el uso del teletrabajo</p> <p>b. Distribución flexible de vacaciones según las necesidades del empleador y de común acuerdo con el empleado.</p> <p>c. El empleador podrá ampliar los servicios de atención a la infancia y de ayuda familiar.</p> <p>d. Abordar el problema de la informalidad y precariedad del trabajo y promover la regulación de las</p>		<p>Por decisión de los ponentes y acogiendo las observaciones contenidas en los conceptos al proyecto de ley, se eliminan los artículos 19,20 y 21 toda vez que se observa procedente tramitar como una iniciativa a parte lo relacionado con la conciliación de la vida laboral y familiar.</p>

<p>actividades — informales, como el fortalecimiento y promoción de alternativas como el teletrabajo.</p> <p>e. Desarrollar programas de capacitación en materia de protección y promoción de las — responsabilidades familiares y de cuidados a personas en condiciones de dependencia. f. Promover una — visión — de — las responsabilidades familiares como un tema de interés estratégico para el conjunto — de — los trabajadores, — las trabajadoras — y — las empresas, y no sólo como una serie de beneficios orientados a las mujeres.</p> <p>g. — Sensibilizar — a — los empresarios — sobre — la importancia — de — la conciliación laboral y las responsabilidades familiares.</p> <p>h. Generar campañas de difusión de información sobre los beneficios de la utilización de las medidas conciliatorias, — como — el aumento — de — la productividad — y — la motivación — de — los trabajadores.</p> <p>i. — El — Estado — como empleador, debe ser un ejemplo y promover las prácticas que concilien la vida laboral y familiar positivas — entre — sus funcionarios</p>		
--	--	--

CAPÍTULO VI			
Disposiciones varias			
Artículo 22º. Reglamentación.	22º. El Gobierno Nacional a través del Ministerio de Trabajo, reglamentará lo contenido en esta ley en un plazo no superior a un año a partir de su publicación.	Artículo 18º. Reglamentación.	18º. El Gobierno Nacional a través del Ministerio de Trabajo, reglamentará lo contenido en la presente Ley.
Artículo 23º. Vigencia.	La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.	Artículo 19º. Vigencia.	La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

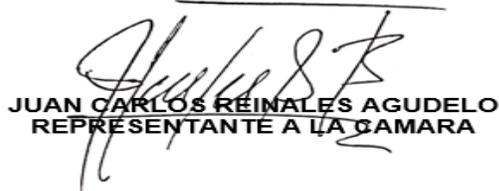
PROPOSICIÓN

Con base en las anteriores consideraciones, presentamos ponencia positiva y solicitamos a la Comisión Séptima Constitucional Permanente de la Cámara de Representantes, dar primer debate al Proyecto de Ley No. 135 de 2020 cámara *“Por medio del cual se modifica y fortalece la ley 1221 de 2008, se fomenta el trabajo en casa bajo el teletrabajo, la conciliación de la vida laboral y familiar, y se dictan otras disposiciones – ley de fortalecimiento al teletrabajo”*

De los Honorables Congresistas.



ÁNGELA PATRICIA SÁNCHEZ LÉAL.
Coordinadora Ponente



JUAN CARLOS REINALES AGUDELO
Ponente



MAURICIO ANDRÉS TORO ORJUELA
Ponente

V. TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE

PROYECTO DE LEY 135 DE 2020 CÁMARA

“Por medio de la cual se modifica la ley 1221 de 2008– Ley de Fortalecimiento al Teletrabajo.”

CAPÍTULO I GENERALIDADES

Artículo 1º. Objeto. Modificar la ley 1221 de 2008, con el objetivo de fortalecer y promover el teletrabajo, garantizando la protección al teletrabajador e incentivando esta forma de trabajo en los diferentes sectores de la economía, tanto en el sector público como en el sector privado.

Artículo 2º. Modifíquese el artículo 2º de la Ley 1221 de 2008, el cual quedará así: “ARTÍCULO 2º. DEFINICIONES. Para la puesta en marcha de la presente ley se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

1. Teletrabajo: Es una forma de organización laboral y o de realización del trabajo empleando las tecnologías de la información y las comunicaciones - TIC, en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, la cual se lleva a cabo desde lugares distintos a la sede habitual del empleador.

2. Las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – TIC: son el conjunto de recursos, herramientas, equipos, programas informáticos, aplicaciones, redes y medios que permiten la compilación, procesamiento, almacenamiento, transmisión de información como voz, datos, texto, video e imágenes (artículo 5o de la Ley 1978 de 2019)

Esto incluye en las mismas, todos los medios virtuales y de comunicación de voz: como los son el celular, los computadores, las tablets, las aplicaciones, los software, etc.

3. Teletrabajador: Se entiende por toda persona que voluntariamente ejerce el teletrabajo, es decir que desempeña sus tareas laborales a través de las tecnologías de la información y la comunicación - TIC, por fuera de la empresa a la que presta sus servicios, y bajo un contrato laboral.

4. Teletrabajador Autónomo: es el que tiene definido un lugar establecido para desarrollar el teletrabajo, entre el que puede encontrarse su domicilio, un domicilio familiar, o una propiedad personal. Se caracteriza además porque se encuentra regularmente fuera de la oficina o propiedad del empleador, y nunca se ha presentado en esta, o lo hace en ocasiones esporádicas.

5. Teletrabajador Móvil: es aquel que no tiene un lugar de trabajo establecido, pero que, para desarrollar su teletrabajo, emplea tecnologías de dispositivos móviles.

6. Teletrabajador Suplementario: es aquel que desarrolla sus labores de teletrabajo de dos (2) o tres (3) días en un lugar establecido diferente al del empleador (su domicilio) y el resto del tiempo lo hace en donde el empleador lo ha definido de manera presencial.”

CAPÍTULO II

Fortalecimiento del Teletrabajo

Artículo 3º. Modifíquese el artículo 3º de la Ley 1221 de 2008, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 3o. POLÍTICA PÚBLICA DE FOMENTO AL TELETRABAJO. Para el cumplimiento del objeto de la presente ley el Gobierno Nacional, a través del Ministerio del Trabajo, formulará, previo estudio Conpes, una Política Pública de Fomento al Teletrabajo. Para el efecto, el Ministerio del Trabajo, contará con el acompañamiento del Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones; el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo; el Departamento Nacional de Planeación; el Departamento Administrativo de la Función Pública; el SENA, y la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales–DIAN. Esta Política tendrá en cuenta los siguientes componentes:

1. Formalización del teletrabajador: modalidades de vinculación y garantías laborales.
2. Infraestructura y redes de telecomunicaciones que faciliten el Teletrabajo.
3. Acceso a equipos tecnológicos y de comunicaciones para el desarrollo del Teletrabajo.
4. Seguridad cibernética, protección de datos, software y contenidos relacionados con la implementación de esta modalidad de trabajo.
5. Promoción, información, asesoría y divulgación de la cultura del Teletrabajo.
6. Capacitación permanente para el fortalecimiento del teletrabajo.
7. Incentivos a la aplicación e implementación del teletrabajo.
8. Evaluación continua sobre la implementación y desarrollo del teletrabajo en el país.
9. Formulación de planes, programas y estrategias de inserción y mejoramiento del teletrabajo.
10. Participación y responsabilidades de las ARL en el Teletrabajo.

11. Aplicación de teletrabajo para apoyo a la población vulnerable.

12. Y los demás aspectos contemplados en la Ley que desarrolla el Teletrabajo.”

Artículo 4º. Modifíquese el artículo 4º de la Ley 1221 de 2008, el cual quedará así: “ARTÍCULO 4o. RED NACIONAL DE FOMENTO AL TELETRABAJO. Créase la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo de la cual harán parte:

- a) La representación de Todas las entidades públicas del orden Nacional;
- b) Las Empresas privadas de cualquier orden, representadas por los gremios que designe el Gobierno Nacional;
- c) Los Operadores de servicios de red de internet, telefonía celular y local nacional;
- d) Prestadores del servicio de internet;
- e) Organismos y/o asociaciones profesionales.

PARÁGRAFO. Las funciones y funcionamiento de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo serán definidas en la Política Pública de Fomento al Teletrabajo de que habla el artículo tercero de la presente ley. El Ministerio del Trabajo o quien haga sus veces, ejercerá la coordinación general de la red de la que trata el presente artículo.”

Artículo 5º. Modifíquese el artículo 5º de la Ley 1221 de 2008, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 5o. IMPLEMENTACIÓN. El Gobierno Nacional a través del Ministerio del Trabajo, con apoyo del Ministerio de las Tecnologías de la Información y la Comunicación, y el SENA, implementarán los contenidos de esta ley, y de la Política Pública del Teletrabajo en todas las instituciones y entidades públicas del país. Además, fomentará la aplicación de estas en el sector privado empresarial, en asociaciones, fundaciones y otras formas de organización.

Así mismo, el Ministerio del Trabajo definirá metas porcentuales anuales, de aplicación e inserción del teletrabajo en todas las entidades públicas del Gobierno. Y definirá, estructurará y establecerá el funcionamiento de un Sistema de inspección, vigilancia y control para garantizar la aplicación del teletrabajo en cumplimiento de la Ley y de la Política Pública.

Parágrafo. El Ministerio del Trabajo evaluará la necesidad y la conveniencia de crear un régimen especial para el teletrabajador”.

Artículo 6º. Modifíquese el artículo 6º de la Ley 1221 de 2008, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 6º. PRINCIPIOS PARA LAS GARANTÍAS LABORALES, SINDICALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TELETRABAJADORES.

1. El teletrabajo puede hacer parte del contrato original e inicial de trabajo, o puede incorporarse en uno nuevo, siempre que sea de mutuo acuerdo y que el mismo se lleve a cabo de manera voluntaria, y donde queden claras las especificidades de las labores, tareas y actividades a desarrollarse en el teletrabajo, y no podrá modificar las condiciones iniciales del trabajador.

2. El contrato laboral del teletrabajador deberá regirse por los principios establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo, especialmente en lo señalado en su artículo 23. Por lo que su ejercicio deberá encontrarse en el marco que la ley establece de garantías a la protección en materia de seguridad social en pensiones, cesantías, salud, riesgos profesionales y caja de compensación familiar.

Al igual que lo establecido sobre las jornadas máximas, el trabajo por días, por horas, el trabajo nocturno y horarios extraordinarios. Que le permita al teletrabajador hacer goce de la flexibilidad que le otorga la naturaleza especial de las labores que ejerce.

3. El teletrabajo garantizará los mismos derechos económicos y sociales de los que gozan los demás trabajadores formales, entre estos el de la sindicalización. Por lo que, en el establecimiento de la subordinación y la remuneración, el salario del teletrabajador no podrá ser inferior al que se pague a un trabajador que, con igual rendimiento, ejerza el mismo cargo de manera presencial en las instalaciones que para esto ha fijado el empleador.

4. Los teletrabajadores gozarán, además, de la igualdad de trato con los trabajadores presenciales, en todo lo que tiene que ver con: Remuneración; protección por regímenes legales de seguridad social con libertad de afiliación; acceso a la formación; edad mínima de admisión al empleo o al trabajo; protección de la maternidad; respeto al derecho a la intimidad y privacidad; protección de la discriminación en el empleo; y los demás que ya establece la ley.

5. El Ministerio del Trabajo adelantará vigilancia, seguimiento y control especial para garantizar que los teletrabajadores no sean sometidos a cargas excesivas de trabajo y se protejan todos sus derechos. En todo caso, queda prohibido que el empleador contacte al trabajador en horarios fuera de la jornada laboral definida.

6. Una persona no es teletrabajadora sólo por el hecho de desarrollar el trabajo que se le ha asignado, ocasionalmente desde su domicilio o en lugar diferente a las instalaciones que el empleador ha definido para el desarrollo de actividades

laborales habituales, sino cuando se cumplan las condiciones definidas por esta ley para considerarse como teletrabajo.

7. El teletrabajador podrá acordar con el empleador los horarios, espacios, labores y servicios a desarrollarse mediante y durante el teletrabajo, siempre que esto no vulnere las garantías y el reconocimiento de sus derechos irrenunciables como teletrabajador.

8. La asignación de tareas para los teletrabajadores deberá hacerse de manera que se garantice su derecho a contar con un descanso de carácter creativo, recreativo y cultural. Y con lo que siempre prime conservar la conciliación entre la vida familiar y laboral del teletrabajador.

9. Si el teletrabajo no hacía parte del contrato inicial de trabajo, será reversible con una modificación al contrato de trabajo acordada entre el trabajador y su empleador.

Artículo 7º. Acceso a equipos y herramientas para el Teletrabajo. El empleador tendrá la obligación de garantizar que el teletrabajador cuente con los equipos y herramientas necesarios para desarrollar sus labores en el tiempo en el que esté vigente el contrato, siempre y cuando el teletrabajador no tenga acceso a los mismos.

Parágrafo 1º. Para facilitar el ejercicio y la posibilidad del teletrabajo, el empleador podrá llegar a un acuerdo con el trabajador para usar y adaptar los equipos con los que el trabajador cuenta como parte de las herramientas e implementos necesarios para el desarrollo del teletrabajo. Y en ese sentido, podrá evaluar y verificar los estándares previamente.

Parágrafo 2º. Los elementos, herramientas, implementos y medios suministrados por el empleador al teletrabajador no podrán ser usados por persona distintas a este, quien al final del contrato deberá restituir los objetos entregados en buen estado, salvo el deterioro natural.

Parágrafo 3º. Los empleadores deberán garantizar el mantenimiento de los equipos informáticos, conexiones, programas, y otros, necesarios para que los teletrabajadores desempeñen sus funciones y trabajo.

Parágrafo 4º. Si el teletrabajador no recibe las herramientas, softwares, elementos físicos y virtuales necesarios para realizar sus labores, o no son reparados a pesar de haberlo advertido su condición, el empleador no podrá retener o dejar de reconocer el salario al que el teletrabajador tiene derecho.

Artículo 8º. Reconocimiento de gastos al Teletrabajador. El Ministerio del Trabajo establecerá el mecanismo para definir el reconocimiento de un auxilio al teletrabajador que reemplace el auxilio de transporte al igual que el pago de dotación para el trabajo, y que este dejaría de percibir al no estar obligado a la

presencialidad. Este auxilio aplicará a los teletrabajadores que devenguen un salario mínimo legal mensual vigente.

Dicho auxilio corresponderá al reconocimiento del incremento de los costos en la facturación del uso del internet, de la telefonía móvil y/o fija, y de la energía eléctrica que pueden producirse durante el teletrabajo.

Parágrafo: El Ministerio de Trabajo reglamentará la materia.

Artículo 9º. Protección de información y datos durante el Teletrabajo. La entidad, institución o el que se defina como empleador será el responsable de tomar las medidas necesarias para garantizar la protección de datos e información susceptible de ser empleada y procesada por el teletrabajador, quien es responsable a su vez de cumplir con los protocolos que el empleado defina para tales garantías, entre estas limitaciones necesarias a la utilización de herramientas sistemáticas, informáticas o telefónicas, y las sanciones previstas frente al seguimiento e incumplimiento.

Parágrafo 1º. El Gobierno Nacional en cabeza del Ministerio del Trabajo, el Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, y la Policía Nacional, trabajarán por asesorar apoyar y acompañar a las entidades públicas y privadas en esquemas de aseguramiento de información y datos que requieran protección durante los procesos del teletrabajo.

Parágrafo 2º. El Gobierno Nacional trabajará en convenios internacionales de intercambio tecnológico para mejorar la ciberseguridad en el teletrabajo tanto del sector público como del sector privado.

Artículo 10º. Seguridad laboral durante el teletrabajo. El empleador informará al teletrabajador de la política de la institución, entidad o empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo. Para lo cual las Administradoras de Riesgos Laborales – ARL, deberán prestar asesoría, acompañamiento y seguimiento a la salud de los teletrabajadores en el ejercicio de su trabajo, y en cumplimiento de lo establecido en el Decreto 884 de 2012.

Parágrafo 1º. Se entenderá como accidente laboral lo que acontezca a un teletrabajador en el lugar donde ha reportado al empleador el desarrollo del teletrabajo, siempre que no esté haciendo actividades diferentes a las relacionadas con el teletrabajo.

Parágrafo 2º. El Ministerio del Trabajo, y la Superintendencia Nacional de Salud, estarán vigilantes de que las respectivas ARL lleven a cabo los seguimientos a los teletrabajadores.

Parágrafo 3º. El empleador, entregará al teletrabajador un manual o guía con las recomendaciones, normas y políticas para el cuidado de la salud, la seguridad e higiene en el trabajo, y les capacitará respecto de los riesgos en el teletrabajo.

Artículo 11º. Perfil del Teletrabajador. El Ministerio del Trabajo, asesorará a los empleadores en la elaboración del perfil del teletrabajador, frente a las aptitudes laborales, individuales, psíquicas y sociales a considerar en un trabajador que pueda asumir esta modalidad de trabajo, al igual que las características de todos los cargos que pueden llegar a ser susceptibles de teletrabajo.

Artículo 12º. Prevención de violencias y salud mental durante el teletrabajo. El Ministerio del Trabajo, junto con el Ministerio de Salud y las ARL, diseñarán un plan que permita fortalecer la salud mental durante el teletrabajo, que prevenga condiciones de estrés y de violencia en el hogar relacionadas con la carga laboral, y que incluya pausas activas y actividades recreativas dirigidas. Este plan deberá posteriormente hacer parte activa de la Política Pública de Promoción del Teletrabajo.

Artículo 13º. Formación y Capacitación para el Teletrabajo. El Ministerio del trabajo, establecerá para la profundización del teletrabajo en todos los sectores de la economía, capacitaciones y actualizaciones permanentes sobre la aplicación de esta modalidad de trabajo, en acompañamiento de la Política Pública que promueve el Teletrabajo, y rendirá anualmente informes a las Comisiones Séptimas del Congreso sobre los avances en la política pública y sobre el comportamiento y las acciones en torno al fomento del teletrabajo en el país.

Artículo 14º. Seguimiento a la ampliación de la oferta de Teletrabajo. El Ministerio del Trabajo tendrá un registro actualizado anualmente de toda la oferta de teletrabajo generada desde el sector público, para lo cual, las entidades de orden central, como los entes territoriales enviarán al Ministerio esta información cada semestre, con el fin de que sea publicada por el Servicio Público de empleo y de esta manera pueda ser consultada por la ciudadanía.

Artículo 15º. Obligatoriedad del Teletrabajo. El Ministerio del Trabajo, asesorará a todas las entidades públicas para que tengan planes de contingencia en casos de picos elevados de contaminación, emergencia ambiental, social o de salud, que hagan obligatorio el uso del teletrabajo, y que por lo tanto se permitan estar preparadas para incrementar el volumen de aplicación del mismo. Y promoverá este tipo de planes en el sector privado.

Artículo 16º. Prelación en el Teletrabajo. El Gobierno Nacional desde el Ministerio del Trabajo, definirá estrategias para incrementar el uso del teletrabajo para atender el desempleo de la población con discapacidad, madres cabeza de familia y cuidadores.

Igualmente, los empleadores tendrán el deber de priorizar entre los trabajadores que soliciten acogerse al teletrabajo, a aquellos trabajadores con discapacidad, madres cabeza de familia y cuidadores.

Artículo 17º. Mes del teletrabajo en el sector público. Establézcase el mes del teletrabajo en todas las instituciones del sector público del país, permitiendo que durante un mes al año todos los empleados del Estado que en razón de sus funciones puedan desempeñar labores en la modalidad de teletrabajo lo hagan.

El gobierno nacional en coordinación con el departamento administrativo de la función pública reglamentará la materia.

CAPÍTULO III

Disposiciones varias

Artículo 18º. Reglamentación. El Gobierno Nacional a través del Ministerio de Trabajo, reglamentará lo contenido en la presente Ley.

Artículo 19º. Vigencia. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

PROPOSICIÓN

Con base en las anteriores consideraciones, presentamos ponencia positiva y solicitamos a la Comisión Séptima Constitucional Permanente de la Cámara de Representantes, dar primer debate al Proyecto de Ley No. *“Por medio del cual se modifica y fortalece la ley 1221 de 2008, se fomenta el trabajo en casa bajo el teletrabajo, la conciliación de la vida laboral y familiar, y se dictan otras disposiciones – ley de fortalecimiento al teletrabajo”*

De los Honorables Congresistas.



ÁNGELA PATRICIA SÁNCHEZ LEAL.
Coordinadora Ponente



JUAN CARLOS REINALES AGUDELO
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

JUAN CARLOS REINALES AGUDELO
Ponente



MAURICIO ANDRÉS TORO ORJUELA
Ponente