**Rama Legislativa del Poder Público**

**Comisión Séptima Constitucional Permanente**

**Legislatura 2020-2021**

**TEXTO DEFINITIVO APROBADO EN PRIMER DEBATE DEL PROYECTO DE LEY NO. 135 DE 2020 CÁMARA “POR MEDIO DE LA CUAL SE MODIFICA LA LEY 1221 DE 2008– LEY DE FORTALECIMIENTO AL TELETRABAJO.”**

(Aprobado en la Sesión virtual del 07 de abril de 2021, Comisión VII Constitucional Permanente de la H. Cámara de Representantes, Acta No. 36)

**EL CONGRESO DE COLOMBIA**

**DECRETA:**

**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 sitio de trabajo.
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 según lo dispone el artículo 5o de la Ley 1978 de 2019.

Esto incluye en las mismas, todos los medios virtuales, dispositivos electrónicos y medios de comunicación

1. 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.
2. 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, o lo hace en ocasiones esporádicas.
3. Teletrabajador Móvil: es aquel que no tiene un lugar de trabajo establecido, pero que, para desarrollar su teletrabajo, emplea tecnologías de la información y las comunicaciones.
4. Teletrabajador Suplementario: es aquel que desarrolla sus labores de teletrabajo de dos (2) o tres (3) días en un lugar establecido diferente al del sitio de trabajo. 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, 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.

1. Participación y responsabilidades de las ARL en el Teletrabajo.
2. Aplicación de teletrabajo para apoyo a la población vulnerable.
3. 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:

1. La representación de Todas las entidades públicas del orden Nacional;
2. Las Empresas privadas de cualquier orden, representadas por los gremios que designe el Gobierno Nacional;
3. Los Operadores de servicios de red de internet, telefonía celular y local nacional;
4. Prestadores del servicio de internet;
5. 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.

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. 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.
5. 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.
6. 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.
7. 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 nopodrá 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 hasta 2 salarios mínimos legales 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, en un término no mayor a seis (6) meses contados a partir de la expedición de la presente ley.

**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 ante la ocurrencia de situaciones que perturben o amenacen en forma grave e inminente el orden económico, social y ecológico del país, o que constituyan grave calamidad pública, que hagan necesario el 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 y quieran 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 en un término no mayor a seis (6) meses contados a partir de la expedición de la misma.

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

**ÁNGELA PATRICIA SÁNCHEZ LEAL JUAN CARLOS REIANLES AGUDELO**

Representante a la Cámara Representante a la Cámara

**MAURICIO ANDRÉS TORO ORJUELA**

Representante a la Cámara