

**INFORME DE PONENCIA PARA SEGUNDO DEBATE CÁMARA DE
REPRESENTANTES
AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 135 DE 2020
“POR MEDIO DE LA CUAL SE MODIFICA LA LEY 1221 DE 2008
LEY DE FORTALECIMIENTO AL TELETRABAJO.”**

Bogotá D.C., 28 de Julio de 2021

Honorable Representante
JENNIFER KRISTIN ARIAS FALLA
Presidente
Cámara de Representantes
E. S. D.

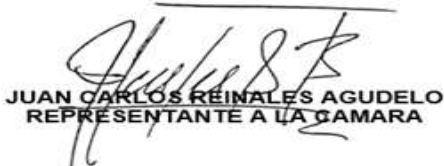
REF:Informe de ponencia segundo debate Proyecto de Ley No. 135 de 2020 *“por medio de la cual se modifica la ley 1221 de 2008 ley de fortalecimiento al teletrabajo.”*

Apreciada presidente

En cumplimiento de la designación realizada por la Honorable Mesa Directiva de la Comisión Séptima Constitucional Permanente de la Cámara de Representantes, presentamos informe de Ponencia positivo para Segundo Debate, al Proyecto de Ley. No.135 de 2020 *“por medio de la cual se modifica la ley 1221 de 2008 ley de fortalecimiento al teletrabajo.”*



ÁNGELA PATRICIA SÁNCHEZ LEAL.
Coordinadora Ponente



JUAN CARLOS REINALES AGUDELO
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

JUAN CARLOS REINALES AGUDELO
Ponente



MAURICIO ANDRÉS TORO ORJUELA
Ponente

CONTENIDO DE LA PONENCIA.

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

I. 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.

El 7 de abril de 2021 el proyecto fue aprobado en primer debate en la comisión séptima constitucional permanente de la Cámara de Representantes.

II. OBJETO Y CONTENIDO DEL PROYECTO DE LEY

La presente iniciativa modifica 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.

El proyecto cuenta con 16 artículos incluida la vigencia así:

ARTÍCULO 1º. Objeto.

ARTÍCULO 2º. Modifíquese el artículo 2º de la Ley 1221 de 2008

ARTÍCULO 3º. Modifíquese el artículo 3º de la Ley 1221 de 2008

ARTÍCULO 4º. Modifíquese el artículo 4º de la Ley 1221 de 2008

ARTÍCULO 5º. Modifíquese el artículo 5º de la Ley 1221 de 2008

ARTÍCULO 6º. Modifíquese el artículo 6º de la Ley 1221 de 2008

ARTÍCULO 7º. Acceso a equipos y herramientas para el Teletrabajo.

ARTÍCULO 8º. Reconocimiento de gastos al Teletrabajador.

ARTÍCULO 9º. Protección de información y datos durante el Teletrabajo.

ARTÍCULO 10º. Seguridad laboral durante el teletrabajo.

ARTÍCULO 11º. Prevención de violencias y salud mental durante el teletrabajo.

ARTÍCULO 12º. Formación y Capacitación para el Teletrabajo.

ARTÍCULO 13º. Prelación en el Teletrabajo.

ARTÍCULO 14º. Mes del teletrabajo en el sector público.

ARTÍCULO 15º. Reglamentación.

ARTÍCULO 16º. Vigencia.

III. 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>

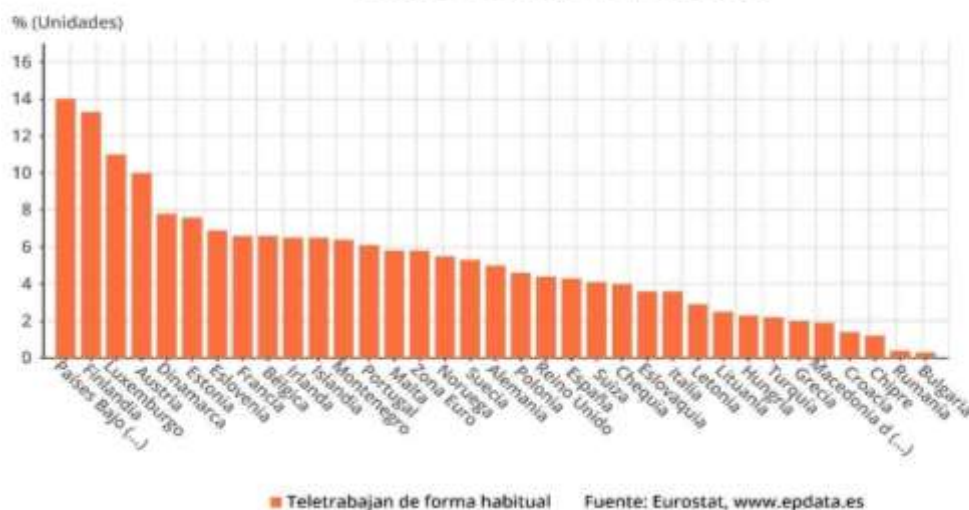
² Lenovo: Teletrabajo, pasado, presente y futuro. 2014. Encontrado en: <https://www.bloglenovo.es/teletrabajo-pasado-presente-y-futuro/>

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



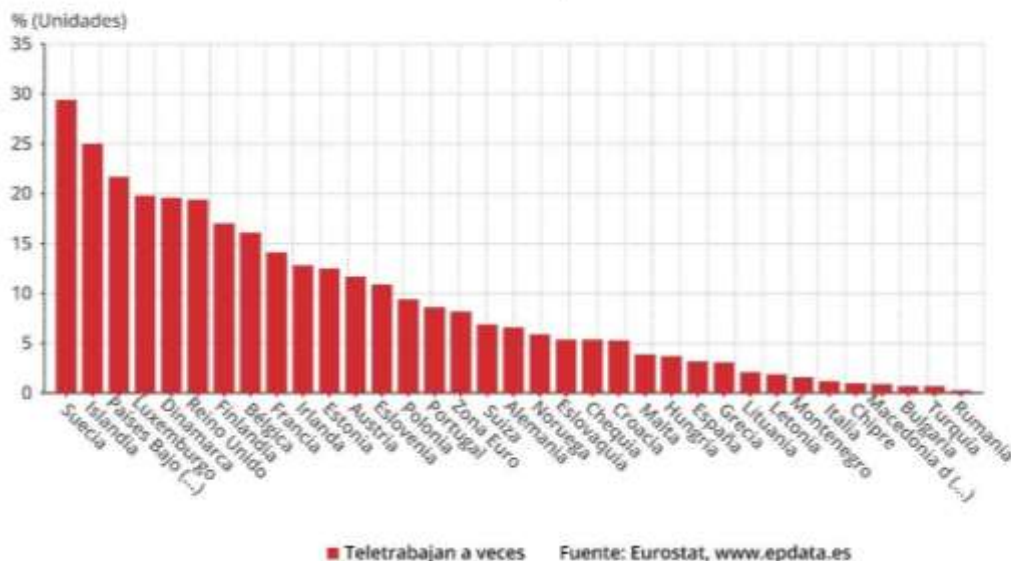
Adicionalmente, si España no se encontraba entre los países que de forma habitual tenía teletrabajadores, la situación de pandemia actual y sin duda esto ha causado una nueva reconfiguración no sólo en este país sino en todo el continente, por lo que sin duda ha de esperarse unas tasas superiores de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

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

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



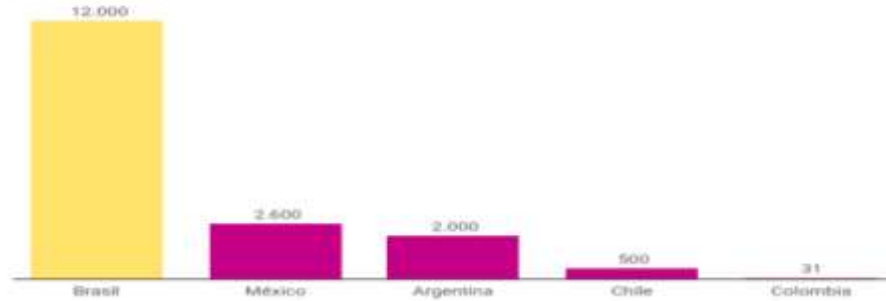
Ahora, por el lado de Estados Unidos, en 2010 se crea la ley mediante la cual se busca regular, mejorar e impulsar el Teletrabajo. Lo que conllevó a que, en 2014 este país alcanzará un crecimiento del 35% de implementación muy similar a la de Reino Unido por el mismo tiempo.

Adicionalmente, un Estudio de la firma 5G reveló que las cifras de Teletrabajo para para Latinoamérica en 2018⁵ mostraban que: Brasil era el país con más personas trabajando desde sus casas con 12 millones de Teletrabajadores. Lo que 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:

⁵ La República. Brasil lidera el Teletrabajo en América Latina. Encontrado en: <https://www.larepublica.net/noticia/brasil-lidera-teletrabajo-en-america-latina>

Trabajo desde la casa

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



6

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 virtual⁷



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

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.

⁶ Ibid.

⁷ 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/>

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”*⁸(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
 - Medidas de seguridad informática a cumplir del teletrabajador.
- Uso adecuado de equipos y programas informáticos a fin de facilitar el teletrabajo

⁸ Ministerio del Telecomunicaciones y la Información. Encontrado en:
<https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-79666.html>

- 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”⁹.

⁹ 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

Avances de Teletrabajo y su penetración en Colombia¹⁰

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 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

¹⁰ <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/teletrabajo/politica-publica-teletrabajo>

(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 (...)”¹¹

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 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

¹¹ 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

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
▪ 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. ▪ Reducción de la contaminación ambiental (debido a disminución de transporte) ▪ Menor presión a los Sistemas de Transporte	▪ 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.
EMPRES O COMPAÑÍAS (PÚBLICAS Y PRIVADAS)	
Ventajas	Preocupaciones
▪ 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.	▪ 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 TELETRABAJADOR	
Ventajas	Preocupaciones
- 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).	- 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 esta 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 habilitación 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

IV. 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 definirlas 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 2008¹², 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.¹³

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 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.¹⁴

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)¹⁵

¹² 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).

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

¹⁴ PL 192 de 2019. Artículo 1. Objeto.

¹⁵ 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>

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”¹⁶ 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 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.

¹⁶ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_747014.pdf

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.

PROPOSICIÓN

Con base en las anteriores consideraciones, presentamos ponencia positiva y solicitamos a la Plenaria de la Cámara de Representantes, dar segundo debate al Proyecto de Ley No. *“por medio de la cual se modifica la ley 1221 de 2008 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

V. PLIEGO DE MODIFICACIONES

TEXTO APROBADO EN PRIMER DEBATE	MODIFICACIONES	ARTICULADO PROPUESTO PONENCIA SEGUNDO DEBATE
TÍTULO “POR MEDIO DE LA CUAL SE MODIFICA LA LEY 1221 DE 2008– LEY DE FORTALECIMIENTO AL TELETRABAJO.”	Sin modificaciones	TÍTULO “POR MEDIO DE LA CUAL SE MODIFICA LA LEY 1221 DE 2008– LEY DE FORTALECIMIENTO AL TELETRABAJO.”
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.	Sin modificaciones	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:	Sin modificaciones	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.	Sin modificaciones	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	Sin modificaciones	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		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.
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.	Se mejora la redacción, cambiando el término “tarea” para hacer referencia a: <i>“funciones derivadas de la prestación del servicio”</i>	3.Teletrabajador: Se entiende por toda persona que voluntariamente ejerce el teletrabajo, es decir que desempeña <u>las funciones derivadas de la prestación del servicio</u> 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	Se mejora la redacción eliminando expresiones como “propiedad personal” toda vez que dicha expresión puede limitar el sitio elegido por el teletrabajador y agregar rigidez innecesaria en la redacción de la norma y en beneficios específicos para el teletrabajador.	4.Teletrabajador Autónomo: es el que tiene definido un lugar establecido para desarrollar el teletrabajo. Se caracteriza además porque se encuentra regularmente fuera de la oficina.

propiedad del empleador, 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 la información y las comunicaciones.	Sin modificaciones	5.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.
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 sitio de trabajo. y el resto del tiempo lo hace en donde el empleador lo ha definido de manera presencial.”	Se mejora la redacción eliminando la expresión “al del sitio de trabajo” y se agrega “al establecido por el empleador”, lo anterior atendiendo a las proposiciones dejadas como constancia para segundo debate por parte del H.R Jhon Arley Murillo.	6.Teletrabajador Suplementario: es aquel que desarrolla sus labores de teletrabajo de dos (2) o tres (3) días en un lugar diferente <u>al establecido por el empleador</u> y el resto del tiempo lo hace en donde el empleador lo ha definido de manera presencial.”
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,	Sin modificaciones	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:		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.	Se adiciona “sindicales y de seguridad social” atendiendo a las proposiciones dejadas como constancia por el H.R Jhon Arley Murillo en el primer debate.	1. Formalización del teletrabajador: modalidades de vinculación y garantías laborales, <u>sindicales y de seguridad social.</u>
2. Infraestructura y redes de telecomunicaciones que faciliten el Teletrabajo.	Se adiciona “y plataformas tecnológicas” atendiendo a las proposiciones dejadas como constancia por el H.R Jhon Arley Murillo en el primer debate.	2. Infraestructura y plataformas tecnológicas y redes de telecomunicaciones que faciliten el Teletrabajo.
3. Acceso a equipos tecnológicos y de comunicaciones para el desarrollo del Teletrabajo.	Sin modificaciones	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	Sin modificaciones	4. Seguridad cibernética, protección de datos, software y contenidos relacionados con la

implementación de esta modalidad de trabajo.		implementación de esta modalidad de trabajo.
5.Promoción, información, asesoría y divulgación de la cultura del Teletrabajo.	Se adiciona “sensibilización” atendiendo a las proposiciones dejadas como constancia por el H.R Jhon Arley Murillo en el primer debate.	5.Promoción, <u>sensibilización,</u> información, asesoría y divulgación de la cultura del Teletrabajo.
6.Capacitación permanente para el fortalecimiento del teletrabajo.	Sin modificaciones	6.Capacitación permanente para el fortalecimiento del teletrabajo.
7.Incentivos a la aplicación e implementación del teletrabajo.	Sin modificaciones	7.Incentivos a la aplicación e implementación del teletrabajo.
8.Evaluación continua sobre la implementación y desarrollo del teletrabajo en el país.	Sin modificaciones	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.	Sin modificaciones	9.Formulación de planes, programas y estrategias de inserción y mejoramiento del teletrabajo.
10.Participación y responsabilidades de las ARL en el Teletrabajo.	Sin modificaciones	10.Participación y responsabilidades de las ARL en el Teletrabajo.
11.Aplicación de teletrabajo para apoyo a la población vulnerable.	Se adiciona “promoción de la inclusión socio-laboral y población ubicada en zonas aisladas del país” atendiendo a las proposiciones dejadas como constancia por el H.R	11.Aplicación de teletrabajo para <u>promoción de la inclusión socio-laboral y apoyo a la población vulnerable y población ubicada en zonas aisladas del país.</u>

	Jhon Arley Murillo en el primer debate.	
12.Y los demás aspectos contemplados en la Ley que desarrolla el Teletrabajo.”	Sin modificaciones	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:	Sin modificaciones	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;	Sin modificaciones	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;	Sin modificaciones	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;	Sin modificaciones	c) Los Operadores de servicios de red de internet, telefonía celular y local nacional;
d) Prestadores del servicio de internet;	Sin modificaciones	d) Prestadores del servicio de internet;
e) Organismos y/o asociaciones profesionales.	Sin modificaciones	e) Organismos y/o asociaciones profesionales.
PARÁGRAFO. Las funciones y funcionamiento		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.”	Sin modificaciones	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 5°. Modifíquese el artículo 5° 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	Sin modificaciones	Artículo 5°. Modifíquese el artículo 5° 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”.		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 6°. Modifíquese el artículo 6° 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.	Sin modificaciones	Artículo 6°. Modifíquese el artículo 6° 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.	Se agrega “o desmejorar” atendiendo a las proposiciones presentadas por el H.R Jhon Arley Murillo en primer debate.	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 <u>o desmejorar</u> las condiciones iniciales del trabajador.
2.El contrato laboral del teletrabajador deberá		2.El contrato laboral del teletrabajador deberá

regirse por los <u>principios</u> 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.	Se modifica la palabra principios por elementos, atendiendo al termino exacto al que hace referencia el articulo 23 del código sustantivo del trabajo	regirse por los <u>elementos</u> 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.	Se agrega “prestacionales” atendiendo a las proposiciones presentadas por el H.R Jhon Arley Murillo en primer debate.	3.El teletrabajo garantizará los mismos derechos económicos, <u>prestacionales</u> 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.	Se agrega “<u>y los demás principios y garantías establecidos en la ley</u>” atendiendo a las proposiciones presentadas por el H.R Jhon Arley Murillo en primer debate.	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; <u>y los demás principios y garantías establecidos en la ley</u>
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.	Sin modificaciones	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	Sin modificaciones	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.		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.	Sin modificaciones	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.	Sin modificaciones	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.	Sin modificaciones	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 7°. 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 primer párrafo se elimina la expresión: “ <i>siempre y cuando el teletrabajador no tenga acceso a los mismos</i> ” en el entendido que es obligación primaria	Artículo 7°. 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,	del empleador garantizar los equipos y herramientas necesarias para el desarrollo de labores. Aspecto que se desarrolla y complementa en el parágrafo 1, pues establece la posibilidad de acuerdos para usar y adaptar equipos con los que el trabajador cuenta. Los parágrafos 1,2,3 y 4 quedan igual.	en el tiempo en el que esté vigente el contrato. 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
---	--	--

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.		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 8°. 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	Con el objetivo de armonizar las disposiciones legales, al final del párrafo se agrega la referencia al artículo 10 del decreto 884 de 2021, en el sentido de dar claridad a la hora de interpretar y reglamentar la presente norma.	Artículo 8°. 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

expedición de la presente ley.		ley, <u>en concordancia a lo establecido en el artículo 10 del Decreto 884 de 2021</u>
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.	Sin modificaciones	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.	Sin modificaciones	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.	Sin modificaciones	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	Con el objetivo de armonizar las disposiciones legales existentes, en el parágrafo 1 se agrega referencia directa a la ley 1562 de 2012. El resto del artículo queda igual.	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. <u>En concordancia a lo establecido en la Ley 1562 de 2012</u>

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.		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.	Se considera procedente la eliminación del artículo, toda vez que no es competencia del Ministerio del Trabajo asesorar a los empleadores respecto del perfil específico que requieren contratar, pues el empleador es quien puntualmente conoce las necesidades que debe suplir a la hora de incorporar un trabajador en su planta de personal.	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	Con el fin de armonizar la normatividad	Artículo 11º. 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.	existente se agrega la referencia a la ley 1616 de 2013, artículo 9 sobre promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral. Se modifica la numeración del artículo.	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. <u>Lo anterior en concordancia a lo establecido en el artículo 9 de la ley 1616 de 2013 sobre promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral.</u>
Artículo 13°. 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	Se agrega en la redacción al Ministerio De Tecnologías De La Información Y Las Comunicaciones, para que junto con el Ministerio Del Trabajo sean responsables de establecer procesos de formación y capacitación en materia de teletrabajo, lo anterior dadas las competencias del Min tic en la materia	Artículo 12°. Formación y Capacitación para el Teletrabajo. El Ministerio del trabajo <u>y el Ministerio de tecnologías de la información y las comunicaciones</u> establecerán 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

política pública y sobre el comportamiento y las acciones en torno al fomento del teletrabajo en el país.	Se modifica la numeración del artículo.	rendirán 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 14°. 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.	Se decide la eliminación del artículo toda vez que al empleo público se accede o por mérito (carrera administrativa), por nombramiento provisional o por libre nombramiento y remoción y al ser una relación legal y reglamentaria no se podría acceder mediante la convocatoria en Servicio Público de Empleo.	Artículo 14°. 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 15°. 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	Se decide la eliminación del artículo, en el sentido de no generar duplicidad en disposiciones normativas, especialmente todas las que surgieron en razón a la emergencia por COVID-19, que otorgaron un marco	Artículo 15°. 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

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.	normativo amplio para el manejo de contingencias y eventualidades a todas las entidades públicas.	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 16°. 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.	Se modifica la numeración del artículo.	Artículo 13°. 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 17°. 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	Se integra al sector privado en la realización del mes del teletrabajo. Se agrega inciso para evitar que la presente disposición genere impacto fiscal.	Artículo 14°. Mes del teletrabajo en el sector público y privado. Establézcase el mes del teletrabajo en todas las instituciones del sector público <u>y privado</u> del país, permitiendo que durante un mes al año todos los empleados del Estado <u>y de las empresas privadas del país</u> que en razón de sus funciones puedan y quieran

modalidad de teletrabajo lo hagan. El gobierno nacional en coordinación con el departamento administrativo de la función pública reglamentará la materia.	Se modifica la numeración del artículo.	desempeñar labores en la modalidad de teletrabajo lo hagan. <u>Los empleados del Estado y del sector privado que durante este mes desempeñen sus funciones bajo la modalidad de teletrabajo harán uso de sus herramientas tecnológicas personales, sin que exista algún tipo de remuneración adicional por desempeñar funciones bajo la modalidad del teletrabajo, en el marco del mes del teletrabajo.</u> El gobierno nacional en coordinación con el departamento administrativo de la función pública reglamentará la materia.
Artículo 18°. 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.	Se modifica la numeración del artículo.	Artículo 15°. 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 19°. Vigencia. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.	Se modifica la numeración del artículo.	Artículo 16°. Vigencia. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

**TEXTO PROPUESTO PARA SEGUNDO DEBATE AL PROYECTO DE LEY
NÚMERO 135 DE 2020 CÁMARA**

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE MODIFICA LA LEY 1221 DE 2008– LEY DE
FORTALECIMIENTO AL TELETRABAJO.”**

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

DECRETA:

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.

3.Teletrabajador: Se entiende por toda persona que voluntariamente ejerce el teletrabajo, es decir que desempeña **las funciones derivadas de la prestación del servicio** 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.

Se caracteriza además porque se encuentra regularmente fuera de la oficina.

5. 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.

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

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, sindicales y de seguridad social.

2. Infraestructura y plataformas tecnológicas 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, sensibilización, 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 promoción de la inclusión socio-laboral y apoyo a la población vulnerable y población ubicada en zonas aisladas del país.

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 o desmejorar las condiciones iniciales del trabajador.

2.El contrato laboral del teletrabajador deberá regirse por los elementos 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, prestacionales 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 principios y garantías establecidos en 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 7°. 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.

Parágrafo 1°. 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 2°. 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 3°. 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 4°. 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 8°. 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, en concordancia a lo establecido en el artículo 10 del Decreto 884 de 2021

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. En concordancia a lo establecido en la Ley 1562 de 2012

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. 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. Lo anterior en concordancia a lo establecido en el artículo 9 de la ley 1616 de 2013 sobre promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral.

ARTÍCULO 12º. Formación y Capacitación para el Teletrabajo. El Ministerio del trabajo y el Ministerio de tecnologías de la información y las comunicaciones establecerán 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 rendirán 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 13º. 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 14º. Mes del teletrabajo en el sector público y privado. Establézcase el mes del teletrabajo en todas las instituciones del sector público y privado del país, permitiendo que durante un mes al año todos los empleados del Estado y de las empresas privadas del país que en razón de sus funciones puedan y quieran desempeñar labores en la modalidad de teletrabajo lo hagan.

Los empleados del Estado y del sector privado que durante este mes desempeñen sus funciones bajo la modalidad de teletrabajo harán uso de sus herramientas tecnológicas personales, sin que exista algún tipo de remuneración adicional por desempeñar funciones bajo la modalidad del teletrabajo, en el marco del mes del teletrabajo.

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

ARTÍCULO 15°. 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 16°. Vigencia. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

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