

COMISIÓN PRIMERA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

**PROYECTO DE LEY N°429 DE 2020 CÁMARA ACUMULADO CON EL
PROYECTO DE LEY 262S**

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

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese el ARTÍCULO 1°, que quedará así:

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

1

Parágrafo: La presente ley no será aplicable a quienes se encuentren cobijados por regímenes especiales de orden constitucional o legal en atención al desempeño de sus funciones siempre y cuando estas sean incompatibles con el trabajo en casa.

JUSTIFICACIÓN: *Se precisa que las variaciones en las condiciones laborales que se presenten con ocasión de la adopción de la modalidad de trabajo en casa no puedan ser desfavorables para el empleado. Esto permitiría que pueda haber lugar a modificaciones favorables para el empleado en sus condiciones laborales como resultado del trabajo en casa.*



JUAN CARLOS LOZADA VARGAS
Representante a la Cámara
Partido Liberal

**COMISIÓN PRIMERA
CÁMARA DE REPRESENTANTES**

**PROYECTO DE LEY N°429 DE 2020 CÁMARA ACUMULADO CON EL
PROYECTO DE LEY 262S**

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

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese el ARTÍCULO 3°, que quedará así:

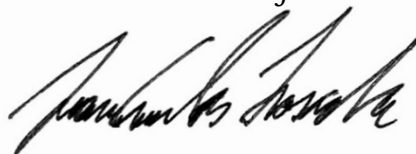
Artículo 3. Garantías en la habilitación del ejercicio del trabajo en casa en las funciones y servicios públicos. Para el cumplimiento de las funciones públicas y la prestación de los servicios públicos, en la habilitación del trabajo en casa para los servidores públicos **y los particulares que desempeñen funciones públicas** se garantizarán:

- a. La satisfacción de los principios de igualdad, moralidad, eficacia, seguridad jurídica, economía, celeridad, imparcialidad, publicidad y **transparencia** propios del ejercicio de la función administrativa;
- b. La salvaguarda de las prerrogativas laborales y sociales de los trabajadores;
- c. El respeto de los principios esenciales del Estado Social de Derecho y de los derechos fundamentales de las personas.

2

JUSTIFICACIÓN: *Se precisa que la disposición contemplada en este artículo no sea únicamente aplicable para los funcionarios públicos sino también para los particulares que desempeñen funciones públicas. Eso es relevante, entre otras, pues la regla de la Corte Constitucional fijada en la sentencia C-242 de 2020 prevé el trabajo en casa tanto para funcionarios públicos como para particulares que desempeñen funciones públicas.*

Además, se incluye el principio de transparencia por considerar que es un principio fundamental que debe ser protegido con relación al desplazamiento del trabajo de las instalaciones públicas a los hogares o lugares de trabajo remoto de los empleados. Estas transformaciones no deben permitir la opacidad en la información ni en el trabajo de las entidades públicas.



JUAN CARLOS LOZADA VARGAS
Representante a la Cámara

COMISIÓN PRIMERA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

**PROYECTO DE LEY N°429 DE 2020 CÁMARA ACUMULADO CON EL
PROYECTO DE LEY 262S**

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

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

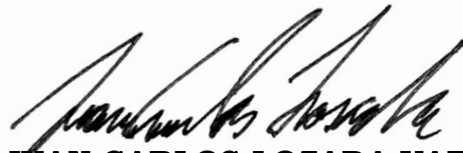
Modifíquese el ARTÍCULO 5°, que quedará así:

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

El empleador determinará los instrumentos, la frecuencia y el modelo de evaluación del desempeño, cumplimiento de metas, así como el mecanismo para el reporte y/o resultados de éstas, por el tiempo que dure el trabajo en casa. **El modelo de evaluación y desempeño así como las metas y resultados no podrán ser más exigentes para el empleado de lo que eran cuando desarrollaba las mismas funciones y labores de forma presencial.** El Gobierno nacional determinará los instrumentos para la habilitación del trabajo en casa para los servidores públicos.

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

JUSTIFICACIÓN: *Se propone precisar que no podrán adoptarse modelos de evaluación ni exigencias de metas y resultados más estrictos al empleado de las que existían con anterioridad de la adopción de la modalidad de trabajo en casa. Esto, como una garantía adicional en favor de los empleados que hagan uso del trabajo en casa.*



JUAN CARLOS LOZADA VARGAS

Representante a la Cámara
Partido Liberal

**PROYECTO DE LEY N°429 DE 2020 CÁMARA ACUMULADO CON EL
PROYECTO DE LEY 262S**

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

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Adiciónese dos incisos al ARTÍCULO 8° el cual quedará así:

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

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

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

Toda afectación a los equipos, sean propios del empleado o suministrados por el empleador, que ocurran con ocasión del ejercicio de las funciones para las que fue contratado el empleado deberán ser atendidas por el empleador. El costo de las reparaciones será asumido por el empleador. Lo anterior, salvo que la afectación al equipo fuera causada por responsabilidad exclusiva del empleado o de un tercero diferente al empleador.

En todo caso el empleador es el primer responsable de suministrar los equipos necesarios para el desarrollo de las actividades, cumplimiento de funciones y prestación del servicio bajo la habilitación de trabajo en casa.

Cuando el empleador suministre los equipos para el trabajo en casa, correrá con los costos de su mantenimiento.

JUSTIFICACIÓN: *Se incluyen estas disposiciones al artículo 8 para agregar una previsión que prevenga conflictos entre empleado y empleador ante posibles daños y deterioros de los equipos de trabajo. Además, desarrolla una garantía adicional en favor de los empleados respecto de la responsabilidad de mantenimiento de los equipos de trabajo.*



JUAN CARLOS LOZADA VARGAS

Representante a la Cámara
Partido Liberal

**COMISIÓN PRIMERA
CÁMARA DE REPRESENTANTES**

**PROYECTO DE LEY N°429 DE 2020 CÁMARA ACUMULADO CON EL
PROYECTO DE LEY 262S**

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

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese el ARTÍCULO 9°, que quedará así:

Artículo 9. Procedimientos necesarios para la implementación del Trabajo en Casa. Previo a la implementación del trabajo en casa, toda empresa y entidad pública o privada deberá contar con un procedimiento tendiente a proteger este derecho y garantizar a través de las capacitaciones a que haya lugar el uso adecuado de las tecnologías de la información y la comunicación – TIC, la ciber seguridad del empleado y del empleador y la protección de sus datos personales o cualquier otro tipo de elemento utilizado que pueda generar alguna limitación al mismo.

Para dar inicio a esta habilitación, el empleador deberá notificar por escrito a sus trabajadores acerca de la habilitación de trabajo en casa, y en dicha comunicación, se indicará el periodo de tiempo que el trabajador estará laborando bajo esta habilitación.

JUSTIFICACIÓN: *Con esta modificación se prevé que las capacitaciones y procedimientos que el empleador está obligado a desarrollar garanticen el adecuado uso de tecnologías de la información y comunicación y también protejan también las condiciones de ciber seguridad y protección de datos personales tanto de los empleados como de las empresas. Esto protege derechos fundamentales y de la información tanto de particulares como de entidades públicas.*



JUAN CARLOS LOZADA VARGAS
Representante a la Cámara

**COMISIÓN PRIMERA
CÁMARA DE REPRESENTANTES**

**PROYECTO DE LEY N°429 DE 2020 CÁMARA ACUMULADO CON EL
PROYECTO DE LEY 262S**

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


PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese el ARTÍCULO 13°, que quedará así:

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

Parágrafo. En los eventos en que sea necesario modificar el reglamento interno no podrán variar de **manera desfavorable para el empleado respecto** de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.

JUSTIFICACIÓN: *En concordancia con la proposición modificativa planteada para el artículo 1 de este proyecto es importante hacer una precisión equivalente en este artículo. La precisión sobre la posibilidad de que varíen las condiciones laborales del empleado de manera favorable es importante para garantizar que sea posible, como corolario de la adopción del trabajo en casa que puedan mejorar las condiciones laborales del empleado.*


JUAN CARLOS LOZADA VARGAS
Representante a la Cámara
Partido Liberal