

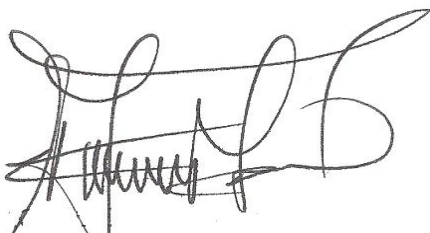
PROPOSICIÓN

Modifíquese el **artículo 16.** del Proyecto de Ley No. **192 de 2019 Cámara**, “*Por medio de la cual se crea el régimen del trabajo virtual y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones*”. El cual quedará así:

Artículo 16. Citación del trabajador a las instalaciones del empleador. El empleador, de manera excepcional, podrá requerir al trabajador virtual en sus instalaciones laborales para los siguientes casos:

1. Verificación de los estándares y requisitos que deben cumplir las herramientas y los equipos de trabajo para la realización de la labor previstos anteriormente por el empleador.
2. Cuando para la ejecución de las labores del trabajador virtual, se deban instalar o actualizar manualmente en los equipos de trabajo algún tipo de software, programa, aplicación o plataforma.
3. Cuando el trabajador presente reiteradamente el incumplimiento de sus labores.
4. **Citación para proceso de descargos laborales, así como las demás citaciones que sean requeridas por el empleador para adelantar el proceso sancionatorio o disciplinario para la aplicación de lo contemplado en los artículos 111 y 112 del Código Sustantivo del Trabajo.**

Parágrafo: En caso de que el empleador requiera que el trabajador virtual se presente en sus instalaciones **por causas diferentes a las excepciones descritas en el presente artículo** ~~siempre que el trabajador virtual cumpla con los requisitos legales para ello~~, el empleador deberá reconocer de manera proporcional el auxilio legal de transporte previsto en la legislación laboral vigente.



AQUILEO MEDINA ARTEAGA
Representante a la Cámara

JUSTIFICACIÓN:

- Se incluye el numeral (4) dentro de las excepciones para requerir al trabajador presencialmente que señala:

Citación para proceso de descargos laborales, así como las demás citaciones que sean requeridas por el empleador para adelantar el proceso sancionatorio o disciplinario para la aplicación de lo contemplado en los artículos 111 y 112 del Código Sustantivo del Trabajo.

Lo anterior, atendiendo a que la diligencia de descargos es el mecanismo que permite al trabajador ejercer su derecho de defensa cuando el empleador le inicia un proceso disciplinario o sancionatorio, acá el empleado puede controvertir los hechos o faltas que se le imputan. No podemos limitar la presencia del trabajador para ejercer su defensa y garantizar un debido proceso, Actualmente hay desarrollo jurisprudencial en que se señala que Cuando el trabajador incurre en una falta por la cual se le pretende sancionar, se le debe citar previamente a una diligencia de descargos para que el trabajador comparezca y tenga la oportunidad de exponer su versión y presentar pruebas para controvertir las acusaciones que se le plantean en el llamamiento a descargos

- Se modifica el párrafo para que se ajuste a las excepciones desarrolladas en el mismo articulado.

.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA