

REPÚBLICA DE COLOMBIA



# GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5ª de 1992)

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA  
www.imprenta.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XXX - N° 338

Bogotá, D. C., martes, 27 de abril de 2021

EDICIÓN DE 20 PÁGINAS

DIRECTORES:

GREGORIO ELJACH PACHECO  
SECRETARIO GENERAL DEL SENADO  
www.secretariassenado.gov.co

JORGE HUMBERTO MANTILLA SERRANO  
SECRETARIO GENERAL DE LA CÁMARA  
www.camara.gov.co

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO

## SENADO DE LA REPÚBLICA

### CARTAS DE ADHESIÓN

#### CARTA DE ADHESIÓN AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 430 DE 2021 SENADO

*por medio de la cual se ordena la expedición de un lineamiento de atención humanizada de la muerte y el duelo gestacional y neonatal en instituciones de salud, y se dictan otras disposiciones – “Ley Brazos Vacíos”.*

Bogotá D.C, 20 de abril de 2021

Señor  
**GREGORIO ELJACH PACHECO**  
Secretario General  
Honorable Cámara de Representantes  
Ciudad

**ASUNTO:** Adherencia a Proyecto de Ley

Para su conocimiento y fines pretines, de manera atenta me permito comunicarle que, con autorización del Honorable Senador MAURICIO GÓMEZ AMÍN, me adhiero al proyecto de ley 430 de 2021 “por medio de la cual se ordena la expedición de un lineamiento de atención humanizada de la muerte y el duelo gestacional y neonatal en instituciones de salud, y se dictan otras disposiciones – “ley brazos vacíos”. Radicado el 6 de abril del presente año.

Por lo anteriormente expuesto solicito aparezca mi nombre en el Auto de Reparto, en la Caratula del Proyecto de Ley y en la Gaceta de Publicación del mismo.

Atentamente,

**JUAN FERNANDO REYES KURI**  
Representante a la Cámara por el Valle del Cauca  
Partido Liberal

# PONENCIAS

## INFORME DE PONENCIA PARA SEGUNDO DEBATE AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 274 DE 2020 SENADO, 192 DE 2019 CÁMARA

*por medio de la cual se crea el Régimen del Trabajo Remoto y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones.*

<p>Bogotá, D.C., 6 de Abril de 2021</p> <p>Honorable Senador <b>CARLOS FERNANDO MOTOA SOLARTE</b> Vicepresidente Comisión Séptima Constitucional Senado de la República</p> <p><b>Asunto: Informe de Ponencia Para Segundo Debate al Proyecto de Ley 274 de 2020 Senado - 192 de 2019 Cámara, "Por medio de la cual se crea el régimen del trabajo remoto y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones".</b></p> <p>Respetado Señor vicepresidente:</p> <p>De conformidad con lo dispuesto por la Ley 5ª de 1992 y dando cumplimiento a la designación realizada por la Mesa Directiva de la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes, como ponentes de esta iniciativa legislativa, nos permitimos rendir Informe de Ponencia para Segundo Debate al Proyecto de Proyecto de Ley 274 de 2020 Senado- 192 de 2019 Cámara, "<b>Por medio de la cual se crea el régimen del trabajo remoto y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones</b>".</p> <p>La presente ponencia se desarrollará de la siguiente manera:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>I. Objeto del proyecto</li> <li>II. Antecedentes de la Iniciativa y su paso por la Cámara de Representantes.</li> <li>III. Contenido de la iniciativa</li> <li>IV. Consideraciones del proyecto             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Justificación.</li> <li>b. Marco normativo.</li> </ol> </li> <li>V. Pliego de Modificaciones.</li> <li>VI. Proposición.</li> </ol> <p><b>OBJETO DEL PROYECTO</b></p> <p>La presente ley tiene por objeto crear una nueva forma de ejecución del contrato de trabajo, denominada trabajo remoto, la cual será pactada de manera voluntaria</p>	<p>por las partes y podrá ser desarrollada a través de las tecnologías existentes y nuevas u otros medios y mecanismos que permitan ejercer la labor contratada de manera remota. Esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo remota implica una vinculación laboral, con el reconocimiento de los derechos y garantías derivadas de un contrato de trabajo, sin que se pueda precarizarlo.</p> <p>En todo caso, la presente forma de ejecución no es equiparable con las disposiciones contempladas en el teletrabajo ya regulado por la ley 1221 de 2008 y trabajo en casa, recientemente regulado por iniciativa del Gobierno Nacional y parlamentaria, en conjunto.</p> <p><b>ANTECEDENTES DE LA INICIATIVA.</b></p> <p>El proyecto fue radicado el pasado 21 de agosto de 2019 y debatido y aprobado en la Comisión Séptima de Cámara, bajo la coordinación del Ponente, el H.R Jairo Cristo. La mesa directiva en su momento, consideró prudente, ante la radicación de múltiples proposiciones, el nombramiento de una subcomisión para tal fin. Dicha subcomisión tuvo total éxito y consenso con las proposiciones radicadas y presentó una proposición sustitutiva.</p> <p>La misma dinámica se desarrolló en la Plenaria de la Cámara de Representantes, donde fue recibida con gran acogida la iniciativa y se aprobó el pasado 25 de agosto.</p> <p>Es de anotar que, tanto para el autor como para el ponente, resultaron curiosas las circunstancias en las cuales fue aprobado el proyecto en su trámite en Cámara de Representantes, puesto que se desarrolló de manera remota, estudiando cada detalle que impulsaba la iniciativa, en una realidad remota.</p> <p>Si bien el proyecto de ley no fue radicado, ni nace de la necesidad presentada en la pandemia ocasionada por la inminente propagación del COVID-19, recobra toda la relevancia y pertinencia el estudio de estas iniciativas.</p> <p>Se recibió, en su momento, concepto del Ministerio del Trabajo y Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, con observaciones acogida en el texto hoy puesto a consideración.</p> <p>No obstante, ante la reciente aprobación de la iniciativa del Ministerio del Trabajo sobre trabajo en casa (<b>Proyecto de Ley N° 429 de 2020 C. "Por medio de la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones"</b>), es pertinente, aclarar que no tiene similitud con el presente proyecto de ley presentado, toda vez que establece las condiciones laborales especiales para el</p>
<p>desarrollo de la modalidad de trabajo en casa, la cual puede migrar a <b>teletrabajo si las razones ocasionales, excepcionales o especiales que lo permitieron, persisten y hay común acuerdo con el empleador.</b></p> <p>El presente proyecto, en cambio, <b>crea una nueva forma de ejecución del contrato de trabajo, denominada trabajo remoto</b>, la cual será pactada de manera voluntaria por las partes y podrá ser desarrollada a través de las tecnologías existentes y nuevas u otros medios y mecanismos que permitan ejercer la labor contratada de manera remota. Esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo implica una vinculación laboral, con el reconocimiento de los derechos y garantías derivadas de un contrato de trabajo, sin que se pueda precarizarlo.</p> <p>Además de ello, <b>se debe tener en cuenta que ningún momento se equiparará al teletrabajo, establecido en la ley 1221 de 2008, porque el teletrabajo es una modalidad de trabajo en la que, (por ejemplo) no se da el reconocimiento de horas extras. El trabajo remoto no es una modalidad, es el mismo contrato laboral ejecutado de una nueva forma (remota precisamente), con todas las garantías que otorga la legislación laboral, toda la relación laboral es remota y no necesita concurrencia de las partes en lugar físico.</b> De manera que toda la relación laboral, desde su inicio hasta su terminación, se debe realizar de manera remota.</p> <p>Las anteriores reflexiones obedecen a las diferencias generales. Sin embargo, se han observado todos los aspectos que, a partir de la referencia principal, ya hacen de las iniciativas asuntos para regular diferentes.</p> <p>Ahora bien, el pasado 23 de marzo se lleva a cabo su primer debate en la Comisión Septima de Senado, el cual fue aprobado por los asistentes a la sesión, cumpliendo el quorum requerido y bajo las siguientes proposiciones y acuerdos:</p> <p>AL ARTÍCULO 03 - Proposición presentada por: H.S. José Ritter López Peña y H.R. Alfredo Deluque Zuleta.</p> <p>AL ARTÍCULO 07 - Proposición presentada por: H.S. José Ritter López Peña y H.R. Alfredo Deluque Zuleta.</p> <p>AL ARTÍCULO 09 - Proposición presentada por: H.S. Jesús Alberto Castilla Salazar.</p> <p>AL ARTÍCULO 16 - Proposición presentada por: H.S. José Ritter López Peña y H.R. Alfredo Deluque Zuleta.</p>	<p>AL ARTÍCULO 26 - Proposición presentada por: H.S. José Ritter López Peña y H.R. Alfredo Deluque Zuleta.</p> <p>De otra parte, el H.S. Gabriel Velasco Ocampo presentó las siguientes proposiciones, retirándolas posteriormente, y dejándolas como constancia para ser estudiadas y tenidas en cuenta para segundo debate:</p> <p>AL ARTÍCULO 5º Se acoge y se explica en el pliego de modificaciones</p> <p>AL ARTÍCULO 9º No fue acogida por cuanto uno de los fines de este proyecto es que el trabajador ejecute la jornada con la autonomía de manejar su tiempo por lo tanto es este quien lo determina.</p> <p>AL ARTÍCULO 10º No fue acogida por cuanto en el artículo se busca garantizar a <b>todos</b> los trabajadores remotos el cubrimiento de estas herramientas <b>en igualdad de condiciones</b> de los teletrabajadores, y la propuesta del senador Gabriel Velasco está dirigida solo a los trabajadores remotos que devengan hasta dos salarios mínimos.</p> <p>AL ARTÍCULO 15º se acoge y se explica en el pliego de modificaciones.</p> <p>AL ARTÍCULO 16º se acoge y se explica en el pliego de modificaciones.</p> <p><b>CONSIDERACIONES DEL PROYECTO</b></p> <p><b>Justificación</b></p> <p>La legislación laboral ha tenido múltiples modificaciones que le han permitido adaptarse a las nuevas realidades sociales que pretende regular. Ante la aparición de nuevas herramientas, el surgimiento de revoluciones tecnológicas y el nacimiento de necesidades diferentes para el hombre; la normatividad aplicable al trabajo ha cambiado para ajustarse a las nuevas condiciones de su entorno.</p> <p>En esa evolución del derecho laboral y de las condiciones sociales, en concordancia con las tendencias internacionales y en vista de las necesidades crecientes de flexibilizar el lugar donde se prestan los servicios y desprenderlo de las instalaciones físicas del empleador, se expidió la Ley del Teletrabajo (Ley 1221 de 2008) en Colombia. Bajo el marco de esta ley, se considera 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 la información y comunicación -TIC- para el contacto entre el</p>

<p>trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo<sup>1</sup></p> <p>El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones ha mencionado que dentro de las características del teletrabajo se encuentran:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>I. Horarios flexibles, <b>sin reconocimiento de horas extras</b>, de acuerdo a las necesidades del cargo y los resultados esperados;</li> <li>II. Instrumento de empleo y <b>autoempleo</b></li> <li>III. Trabajo desde cualquier lugar;</li> <li>IV. Uso de dispositivos propios;</li> <li>V. Evaluación por resultados; y,</li> <li>VI. Reuniones remotas mediante el uso de nuevas tecnologías.</li> </ol> <p>Con el fin de desarrollar estos propósitos, la ley que reguló el teletrabajo en Colombia creó tres tipos de teletrabajadores:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Autónomos:</b> 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.</li> <li>2. <b>Móviles:</b> 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.</li> <li>3. <b>Suplementarios:</b> 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.</li> </ol> <p>Se ha mencionado sobre el teletrabajo que "las empresas que lo han implementado han encontrado en el teletrabajo beneficios tales como: reducción de costos optimización de recursos, incremento de productividad, reducción de la huella de carbono (menos movilización, menos contaminación), mejor calidad de vida de los teletrabajadores e inclusión laboral de trabajadores con protección especial."<sup>1</sup></p> <p>Las cifras revelan que la implementación de modelos en los cuales los trabajadores prestan servicios de forma remota, ha mostrado gran aceptación, de</p> <p><sup>1</sup> Garzón, Giovanna Diana. Teletrabajo: Estrategia de Fomento de Calidad de Vida e Inclusión Laboral. Revista Actualidad Laboral. No. 172. Jul.-ago. 2012. Págs. 24 - 25</p>	<p>2012 a 2018, la cifra de teletrabajadores incrementó de 31.553 a 122.278. El número de empresas que han implementado dicha modalidad pasó de 4.292 a 12.912.<sup>2</sup></p> <p>Dicho estudio revela que las empresas que han implementado esta modalidad perciben los siguientes beneficios: (i) disminución de costos operacionales; (ii) trabajadores más motivados; (iii) aumento de la productividad; (iv) mejora del ambiente laboral; y, (v) aumento en la eficiencia de los procesos.</p> <p>Sin perjuicio de lo anterior, <b>las alternativas propuestas por la regulación del teletrabajo resultan limitadas para ejecutar un trabajo ciento por ciento remoto, pues todas ellas requieren en algún momento que exista contacto físico y personal del trabajador y el empleador.</b> De hecho, si bien la modalidad móvil ha sido un método eficaz para hacer crecer el teletrabajo en Colombia, no permite que el trabajador sea completamente remoto durante todo el proceso de la contratación, capacitación y empleo. Adicionalmente, en los diez años que han transcurrido desde su expedición, ocurrieron cambios en relación con las Salas de las Amigas de la Familia Lactante o el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, lo cual ha llevado a que actualmente exista una ambigüedad respecto de la aplicación de normas propias de trabajadores presenciales, sobre las cuales no hay distinción sobre si deben o no aplicarse para los teletrabajadores, bien sean móviles, suplementarios o autónomos.</p> <p>Si bien las alternativas que prevé el teletrabajo no son suficientes para impulsar esta modalidad, no podemos olvidar que el trabajo remoto brinda crasas ventajas para las organizaciones y para los trabajadores. La publicación Forbes, basada en múltiples estudios sobre el particular, mencionó dentro de sus principales beneficios que se incrementaba la productividad, había un impacto favorable sobre el medio ambiente y la salud de los trabajadores, ayuda a mantener a generaciones pasadas en la fuerza de trabajo, disminuye costos y reduce la rotación de personal<sup>3</sup>.</p> <p>Adicionalmente, un estudio realizado por la compañía STAFF (2014) revela que implementar la opción de trabajo remoto en los Estados Unidos de América implicaría para la economía de dicho país por cada año, un ahorro de US 650<sup>4</sup>. Es por ello, por lo que este proyecto propone aprovechar las bases que ya existen</p> <p><sup>2</sup> Gobierno de Colombia. Centro Nacional de Consultoría, Corporación Colombia Digital y MinTic. <i>Cuarto Estudio de Penetración de Teletrabajo en Empresas Colombianas 2018</i>.  <sup>3</sup> Loubier, Andrea. "Benefits of Telecommuting for the Future of the Work". Forbes. July 20, 2017 Disponible en: <a href="https://www.forbes.com/sites/andrealoubier/2017/07/20/benefits-of-telecommuting-for-the-future-of-work/#31aefef16c6">https://www.forbes.com/sites/andrealoubier/2017/07/20/benefits-of-telecommuting-for-the-future-of-work/#31aefef16c6</a>  <sup>4</sup> Smith, Sandy. "The benefits to business of Telecommuting". EHS Today. March 06, 2014. Disponible en: <a href="https://www.ehstoday.com/health/benefits-business-telecommuting-infographic?UTM_TEST=REDIRECT&amp;UTM_REFERRER=HTTPS%3A%2F%2FWWW.GOOGLE.CO.ID%2F">https://www.ehstoday.com/health/benefits-business-telecommuting-infographic?UTM_TEST=REDIRECT&amp;UTM_REFERRER=HTTPS%3A%2F%2FWWW.GOOGLE.CO.ID%2F</a></p>
<p>sobre trabajo remoto y a través de nuevas tecnologías e incluso de las ya existentes, adecuarlo más a la realidad actual del país.</p> <p>Lo anterior no significa generar una regulación con menores garantías o protecciones, o precarizar el trabajo con el discurso de flexibilizar la ejecución del contrato de trabajo. Todo lo contrario, este proyecto de ley busca promover una nueva forma de ejecución del contrato de trabajo, respetando todas y cada una de las garantías previstas en la legislación laboral; pero permitiendo que la relación de trabajo se desarrolle en su totalidad sin que el empleador o el trabajador deban interactuar personal o físicamente. Es decir, que a través de las nuevas tecnologías o del uso de las ya existentes, la relación jurídica laboral pueda desarrollarse de manera remota, incluso desde las etapas precontractuales.</p> <p>Al igual que en su momento la exposición de motivos del Proyecto de Ley 170 de 2006 del Senado, que posteriormente terminó siendo la Ley de Teletrabajo, argumentó que la regulación existente en el Código Sustantivo de Trabajo respecto del trabajo a domicilio no era suficiente para aplicarlo al teletrabajo<sup>5</sup>, actualmente, las normas previstas en la Ley 1221 de 2008 y sus decretos reglamentarios no son suficientes y no abarcan el trabajo remoto como se propone en este proyecto.</p> <p>Así las cosas, se propone crear una nueva forma de ejecución del contrato de trabajo, denominada trabajo remoto, <b>en concordancia con el artículo 17 de la ley 2069 de 31 de diciembre de 2020</b>, en la cual una persona natural presta sus servicios a un empleador, pero a diferencia de la relación laboral tradicional o del teletrabajo, el trabajador no debe asistir a las instalaciones del empleador.</p> <p>Todos los trabajos encomendados podrán ser realizados de manera remota a través del uso de nuevas tecnologías y/o de las ya existentes. Para ello se buscará regular con este proyecto aspectos que permitan involucrarse en un contrato de trabajo de manera remota mediante el uso de nuevas tecnologías u otros mecanismos que lo permitan.</p> <p>Es importante mencionar que fomentar nuevas alternativas de desarrollo del contrato de trabajo como la que plantea esta propuesta, genera ahorros importantes tanto para el empleador como para el empleado. Por un lado, los empleadores disminuyen costos como mobiliario o valor del metro cuadrado, mientras que los trabajadores ahorran en gastos y tiempo de transporte. Vale la pena advertir que estos aspectos no solo influyen positiva y significativamente la calidad de vida de los trabajadores remotos y sus familias, sino que también tienen un impacto ambiental importante.</p> <p><sup>5</sup> Rama Legislativa del Poder Público, Gaceta del Congreso. Año XVI – No. 266. 13 de junio de 2007. Bogotá D.C.</p>	<p>Sin perjuicio de lo anterior, no solo se trata de crear empleos sino también de buscar eficiencia de la mano con el bienestar de los trabajadores. Se ha mencionado que un 92% de los empleados móviles manifiestan ser capaces de ejecutar tareas con mayor rapidez y 70% se sienten más motivados cuando trabajan desde afuera de un lugar de trabajo física permanente<sup>6</sup>. Adicionalmente, un estudio de Oxford Economic Research, los ejecutivos que implementaron estrategias de trabajo remoto obtuvieron mejores resultados en mayor crecimiento de los ingresos y más ganancias, menos gastos, mayor retención de empujados y mayor satisfacción del cliente.<sup>7</sup></p> <p>De hecho, durante el Foro de Diálogo Mundial organizado por la OIT en octubre de 2016, los participantes concluyeron que: "Los beneficios para los trabajadores van desde desplazamientos más breves, menores gastos personales relacionados con el trabajo y un mejor equilibrio entre la vida personal y laboral, que incluyen una mayor capacidad de conciliar las responsabilidades profesionales y de cuidado, además de un mayor número de oportunidades de trabajo"<sup>8</sup></p> <p>Por esta razón, realizó un estudio<sup>9</sup> el cual concluyó que el trabajo remoto tiene los siguientes aspectos positivos: (i) reducción del tiempo dedicado a la movilización; (ii) mayor autonomía y flexibilidad en el trabajo, lo cual lleva a mejor distribución del tiempo; (iii) mayor balance entre la vida personal y el trabajo para el trabajador, aumentando la motivación de los trabajadores y (iv) reducción de costos relacionados con destinación de espacio físico de oficina.</p> <p>Pero los beneficios de crear el marco para ejercer un trabajo remoto no son exclusivos de las partes involucradas, se han reportado impactos positivos en cuanto a movilidad y medio ambiente en las ciudades donde se ha implementado un modelo de trabajo que no depende de la asistencia física de los trabajadores a las instalaciones del empleador. Este tipo de sistemas desincentivan el uso de carros particulares o sistemas masivos de transporte público, generando beneficios para la movilidad.</p> <p>Ahora bien, la compañía Cisco recopiló una serie de datos respecto del trabajo flexible y/o remoto en países como México, de los cuales se pueden resaltar los siguientes:</p> <p><sup>6</sup> Revista Semana. "¿Ya es hora de trabajar por fuera de la oficina?" Tecnología. 05/28/2017 Disponible en: <a href="https://www.semana.com/Item/ArticleAsync/526807">https://www.semana.com/Item/ArticleAsync/526807</a>  <sup>7</sup> Ibidem.  <sup>8</sup> OIT. Teletrabajo. 10 de noviembre de 2016. Disponible en: <a href="https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_534817/lang-es/index.htm">https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_534817/lang-es/index.htm</a>  <sup>9</sup> Eurofound and the International Labour Office (2017), <i>Working anytime, anywhere: The effects on the world of work</i>, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva.</p>

73% de las personas desean un trabajo flexible;

87% de las personas dicen que el equilibrio entre trabajo y vida personal afecta su salud positivamente;

83% de los trabajadores dijo que adoptar un trabajo flexible mejora la productividad;

68% de los profesionales de recursos humanos cree que adoptar un modelo móvil y flexible ofrece ventajas competitivas;

31% de los trabajadores pierden más de media hora en el camino hacia su empleo;

92% de los "millennials" pone la flexibilidad como prioridad cuando busca trabajo;

70% de las organizaciones prevé que ofrecerán trabajo flexible para el 2020;

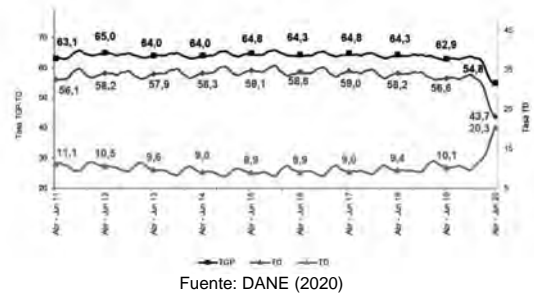
87% de las empresas apoya el esquema de trabajo remoto; y,

80% de los trabajadores dice que la opción de un empleo flexible haría más atractivo un trabajo.

Para el trimestre móvil de abril – junio de 2019 fue de **20,3%**, lo que significó un aumento de 10,2 puntos porcentuales comparado con el trimestre abril – junio 2019 (10,1%)<sup>10</sup> la tasa de ocupación se ubicó en 43,7%, lo que significó una reducción de 12,9 puntos porcentuales respecto al mismo periodo en el 2019 (56,6%).

<sup>10</sup> Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Gran Encuesta Integrada de Hogares. Abril- Junio 2020

Gráfico 4. Tasa global de participación, ocupación y desempleo  
Total nacional  
Abril - Junio (2011 - 2020)



Fuente: DANE (2020)

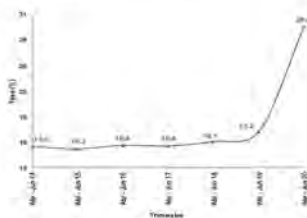
De igual forma, advertimos que el Censo Nacional de Población y Vivienda realizado en el 2018 por el Departamento Administrativo de Estadística Nacional (DANE), refleja en sus resultados que aproximadamente el 68,2% de la población del país se encuentra en el rango de 15 – 65 años. Conforme lo anterior, esta iniciativa cobra especial importancia teniendo en cuenta la magnitud de dicho rango de población, pues es para ellos que se dirige esta propuesta, la cual busca facilitar el acceso a un trabajo digno y aumenta las probabilidades de acceso al mercado laboral formal, como empleados dependientes, es decir, subordinados.

De otro lado, es importante mencionar que, si bien no es exclusivo para ellos, estas modalidades de trabajo resultan más funcionales para personas jóvenes que manejan las nuevas tecnologías con mayor facilidad. Lo anterior no implica que otros sectores demográficos no sean totalmente compatibles con el trabajo remoto, pero si nos permite solucionar el desempleo que actualmente padece esta población. Por lo tanto, se debe realizar un esfuerzo legislativo para brindarles posibilidades a los trabajadores jóvenes, quienes usualmente pueden trabajar bajo un esquema remoto mientras cursan sus estudios.

En Colombia, la tasa de desempleo de la población joven se ubicó en 29,5%, registrando un aumento de 12,3% frente al trimestre abril - junio 2019 (17,2%). Para las mujeres esta tasa se ubicó en 36,5% aumentando 14,8% frente al trimestre abril - junio 2019 (21,7%). La TD de los hombres fue 24,5%, aumentando 10,7 % respecto al mismo periodo del año anterior (13,8%).

**Mercado laboral de la Juventud**  
Trimestre abril - junio 2020

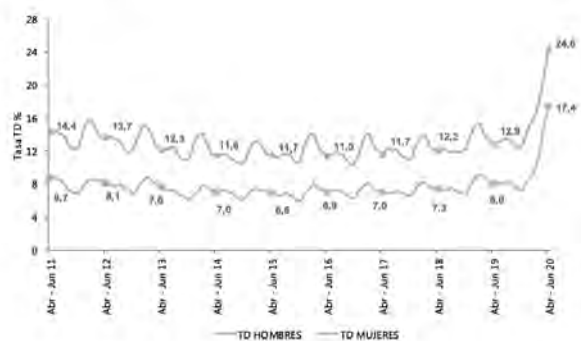
Gráfico 5. Tasa de desempleo de la población joven (14 a 28 años)  
Total nacional  
Trimestre abril - Junio (2014 - 2020)



Fuente: DANE (2020)

En cuanto a género, la tasa de desempleo de los hombres en el trimestre abril - junio 2020 se ubicó en 17,4%, para las mujeres fue 24,6%. En el trimestre abril - junio 2019 estas tasas se ubicaron en 8,0% y 12,9%, respectivamente. Para el trimestre abril - junio 2020, la tasa de desempleo de los hombres fue menor en 7,2 % respecto a la de las mujeres. En el trimestre abril – junio 2019, esta diferencia fue de 4,9 %.

Gráfico 5. Tasa de desempleo según sexo  
Total nacional  
Abril - Junio (2011 - 2020)



Fuente: DANE (2020)

Así las cosas, el presente proyecto de ley busca, entre otras, suprimir formalidades que dificultan la generación de trabajo formal y reemplazarlos por alternativas que, sin vulnerar derechos de los trabajadores, generen una mayor agilidad al momento de crear puestos de trabajo. No solo es una obligación y deber de los legisladores promover normas que cumplan con los principios mínimos del trabajo, sino que también es necesario emprender una búsqueda de nuevas formas de generar trabajo formal, que, sin desconocer los derechos propios de los trabajadores, sean idóneas para el auge tecnológico que vivimos actualmente y que está por venir en los próximos años.

Así mismo, en consideración de que actualmente las personas en el mercado laboral buscan un poco más de flexibilidad en cuanto a la cantidad de tiempo que deben dedicar a sus actividades productivas, y que los empleadores en Colombia también precisan de alternativas para optimizar sus recursos, especialmente el capital humano, este proyecto de ley propone permitir a los empleadores y a los trabajadores remotos acordar la intensidad horaria con la que estos últimos deben prestar el servicio de forma que se logre una operación más eficiente.



<p>En ese sentido, el trabajador remoto podrá dedicar porciones del día, de manera continua o no, al desempeño de la actividad contratada. En consenso con el empleador, el trabajador remoto podrá dedicar tiempo a otras actividades personales o productivas pues en la modalidad de trabajo remoto, no necesariamente destina la totalidad de su tiempo a la ejecución de su contrato de trabajo. Al tener la posibilidad de prestar sus servicios según fue descrito, no se genera exclusividad al trabajador remoto para desarrollar otras actividades, excepto si esta es pactada.</p> <p>Finalmente, vale la pena resaltar que esta nueva forma de ejecución contractual de manera remota, no está llamada a regular las formas de vinculación que han surgido con las nuevas aplicaciones y/o plataformas digitales y la denominada economía colaborativa. Dicho fenómeno excede el objeto y la finalidad de esta iniciativa, la cual busca generar alternativas de celebración, ejecución y terminación del contrato de trabajo, respetando de manera integral las normas de derecho laboral y de seguridad social.</p> <p>En este sentido, es necesario dejar claridad respecto a que este proyecto no pretende, bajo ninguna circunstancia, precarizar las condiciones del trabajo ni desconocer los mínimos derechos y garantías con los que cuentan los trabajadores, bien sea presenciales, teletrabajadores o trabajadores remotos, estos últimos cuyas relaciones busca regular el presente proyecto de ley.</p> <p><b>Marco Normativo.</b></p> <p>Atendiendo la necesidad de proteger a los trabajadores que, en su gran mayoría, se encuentran en la informalidad, frente a la regulación laboral colombiana, este proyecto busca proteger a dicho sector de los abusos que se cometen precisamente por falta de regulación frente a sus condiciones de trabajo. Es presentado de acuerdo con las disposiciones constitucionales con relación a la facultad de iniciar el trámite legislativo, así como con las leyes afines que prevén las formalidades respecto de la expedición de normas de jerarquía legal y de la iniciativa legislativa en general. En ese sentido, esta propuesta se ajusta a lo previsto en los siguientes artículos de orden constitucional:</p> <p>El artículo 114 de la Constitución Política de Colombia manifiesta que corresponde al Congreso de la República <i>“reformar la Constitución, hacer las leyes y ejercer control político sobre el gobierno y la administración”</i>.</p> <p>El artículo 150 dentro de dicha facultad y deber que tiene el Congreso para hacer las leyes, puede ejercer las siguientes funciones:</p>	<p><i>“1. Interpretar, reformar y derogar leyes.</i></p> <p><i>2. Expedir códigos en todos los ramos de la legislación y reformar sus disposiciones”</i></p> <p>(...)</p> <p><i>3. Expedir las normas a las cuales debe sujetarse el Gobierno para el ejercicio de las funciones de inspección y vigilancia que le señala la Constitución.”</i></p> <p>El artículo 154 prevé que <i>“las leyes pueden tener origen en cualquiera de las Cámaras a propuesta de sus respectivos miembros, del Gobierno Nacional, de las entidades señaladas en el artículo 156, o por iniciativa popular en los casos previstos en la Constitución”</i>.</p> <p>El artículo 53 de la Constitución Política de Colombia dispone que dentro de los principios mínimos fundamentales del trabajo se encuentran: “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 en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.”</p> <p>Conforme lo anterior, el presente proyecto de ley pretende desarrollar dichos principios mínimos del trabajo, a través de una serie de disposiciones que tienen como finalidad crear una nueva forma ejecución del contrato de trabajo, así como un mejor desarrollo de la relación de trabajo, adecuada al uso de las tecnologías de la información y la comunicación y el trabajo remoto.</p> <p>De esta forma se busca incentivar la formalización del trabajo, especialmente en un sector como puede ser el de personas jóvenes, madres cabeza de hogar, estudiantes y/o adultos mayores que por diferentes circunstancias sólo pueden trabajar de manera remota desde su casa y/o desde un lugar que le permita compaginar su vida personal, familiar y laboral. La interacción entre empleadores y la fuerza laboral requiere nuevos mecanismos y/o herramientas que permitan una mayor y mejor interacción, la cual hasta el momento se ha visto obstaculizada en cierta medida por requerimientos ajenos a esta época en que las recientes y nuevas tecnologías juegan un papel fundamental en la sociedad.</p>				
<p>Así las cosas, el presente proyecto de ley busca, entre otras, suprimir formalidades que dificultan la generación de trabajo formal y reemplazarlos por alternativas que, sin vulnerar derechos de los trabajadores, generen una mayor agilidad al momento de crear puestos de trabajo. En ese orden de ideas, no solo es una obligación y deber de los legisladores promover normas que cumplan con los principios mínimos del trabajo, sino que también es necesario emprender una búsqueda de nuevas formas de generar trabajo formal, que, sin desconocer los derechos propios de los trabajadores, sean idóneas para el auge tecnológico que vivimos actualmente y que está por venir en los próximos años.</p> <p>Resaltamos que esta propuesta se refiere a una forma de ejecución del contrato de trabajo, a través de medios remotos, con las garantías formales que contempla el contrato de trabajo y sus elementos constitutivos del artículo 23 del CST y, con cumplimiento total de las obligaciones laborales, de seguridad social y parafiscales.</p> <p>El Decreto 2364 de 2012 reglamentó el artículo 7° de la Ley 527 de 1999, el cual relaciona la firma electrónica, definiendo a esta última en el numeral 3 del artículo primero, como:</p> <p><i>“Métodos tales como, códigos, contraseñas, datos biométricos, o claves criptográficas privadas, que permite identificar a una persona, en relación con un mensaje de datos, siempre y cuando el mismo sea confiable y apropiado respecto de los fines para los que se utiliza la firma, atendidas todas las circunstancias del caso, así como cualquier acuerdo pertinente.”</i></p> <p>A su turno, en relación con el cumplimiento del requisito de la firma, establece el artículo 3° de la misma disposición que <i>“Cuando se exija la firma de una persona, ese requisito quedará cumplido en relación con un mensaje de datos si se utiliza una firma electrónica que, a la luz de todas las circunstancias del caso, incluido cualquier acuerdo aplicable, sea tan confiable como apropiada para los fines con los cuales se generó o comunicó ese mensaje.”</i> De igual manera, en relación con los efectos jurídicos de la firma electrónica, es preciso mencionar que tendrá la misma validez y efectos jurídicos que la firma, siempre y cuando acredite el cumplimiento de los requisitos anteriormente referidos, tal como lo prevé el artículo 5° del decreto reglamentario.</p> <p>Es importante resaltar que la firma electrónica al ser el conjunto de métodos tales como, códigos, contraseñas, datos biométricos, o claves criptográficas privadas, que permite identificar a una persona, en relación con un mensaje de datos, siempre y cuando el mismo sea confiable y apropiado respecto de los fines para los que se utiliza la firma, atendidas todas las circunstancias del caso, así como cualquier acuerdo pertinente, este conjunto de datos electrónicos acompañan o</p>	<p>están asociados a un documento electrónico y cuyas funciones básicas son <i>“(i) identificar a una persona de manera inequívoca, (ii) Asegurar la exclusividad e integridad del documento firmado y (iii) los datos que utiliza el firmante para realizar la firma son únicos y exclusivos y, por tanto, posteriormente, no puede negarse la firma el documento”</i><sup>11</sup>.</p> <p>Ahora bien, hace un tiempo no era importante pensar en que los trabajadores equilibraran su vida personal con su vida laboral, el surgimiento de nuevas tendencias y tecnologías ha hecho que esto tome gran importancia en la actualidad.</p> <p style="text-align: center;"><b>PLIEGO DE MODIFICACIONES</b></p> <p>Atendiendo la revisión y análisis del grupo de ponentes, se consideraron los siguientes cambios modificatorios del texto aprobado en la Comisión Séptima de Senado de la República.</p> <table border="1" data-bbox="828 1803 1453 2254"> <thead> <tr> <th data-bbox="828 1803 1128 1841">ARTÍCULO</th> <th data-bbox="1128 1803 1453 1841">JUSTIFICACIÓN</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="828 1841 1128 2254"> <p><b>Artículo 3°. Definiciones.</b> Para efectos de la presente ley, se entenderán las siguientes definiciones:</p> <p><b>a. Trabajo remoto:</b> Es una forma de ejecución del contrato de trabajo en la cual toda la relación laboral, desde su inicio hasta su terminación, se debe realizar de manera remota mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones u otro medio o mecanismo, donde el empleador y trabajador, no interactúan físicamente a lo largo de la vinculación contractual, sin perjuicio de las excepciones que libremente</p> </td> <td data-bbox="1128 1841 1453 2254"> <p>Se hace la adición final al literal con el ánimo de no generar interpretaciones que permitan confundir las formas de ejecución del contrato laboral ya establecidas en el teletrabajo, regulado en la Ley 1221 de 2008 y trabajo en casa, recientemente regulado.</p> <p>Si bien en el proyecto quedan claras las diferencias para ejecutar un contrato de una forma u otra, se hace necesario, ante la coyuntura de la legislación actual, que se abra camino a esta forma de ejecución, para quienes decidan acogerla de mutuo acuerdo, consultando única y exclusivamente esta norma.</p> </td> </tr> </tbody> </table> <p><sup>11</sup> <a href="https://www.dian.gov.co/impuestos/Paginas/FirmaElectronica.aspx">https://www.dian.gov.co/impuestos/Paginas/FirmaElectronica.aspx</a></p>	ARTÍCULO	JUSTIFICACIÓN	<p><b>Artículo 3°. Definiciones.</b> Para efectos de la presente ley, se entenderán las siguientes definiciones:</p> <p><b>a. Trabajo remoto:</b> Es una forma de ejecución del contrato de trabajo en la cual toda la relación laboral, desde su inicio hasta su terminación, se debe realizar de manera remota mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones u otro medio o mecanismo, donde el empleador y trabajador, no interactúan físicamente a lo largo de la vinculación contractual, sin perjuicio de las excepciones que libremente</p>	<p>Se hace la adición final al literal con el ánimo de no generar interpretaciones que permitan confundir las formas de ejecución del contrato laboral ya establecidas en el teletrabajo, regulado en la Ley 1221 de 2008 y trabajo en casa, recientemente regulado.</p> <p>Si bien en el proyecto quedan claras las diferencias para ejecutar un contrato de una forma u otra, se hace necesario, ante la coyuntura de la legislación actual, que se abra camino a esta forma de ejecución, para quienes decidan acogerla de mutuo acuerdo, consultando única y exclusivamente esta norma.</p>
ARTÍCULO	JUSTIFICACIÓN				
<p><b>Artículo 3°. Definiciones.</b> Para efectos de la presente ley, se entenderán las siguientes definiciones:</p> <p><b>a. Trabajo remoto:</b> Es una forma de ejecución del contrato de trabajo en la cual toda la relación laboral, desde su inicio hasta su terminación, se debe realizar de manera remota mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones u otro medio o mecanismo, donde el empleador y trabajador, no interactúan físicamente a lo largo de la vinculación contractual, sin perjuicio de las excepciones que libremente</p>	<p>Se hace la adición final al literal con el ánimo de no generar interpretaciones que permitan confundir las formas de ejecución del contrato laboral ya establecidas en el teletrabajo, regulado en la Ley 1221 de 2008 y trabajo en casa, recientemente regulado.</p> <p>Si bien en el proyecto quedan claras las diferencias para ejecutar un contrato de una forma u otra, se hace necesario, ante la coyuntura de la legislación actual, que se abra camino a esta forma de ejecución, para quienes decidan acogerla de mutuo acuerdo, consultando única y exclusivamente esta norma.</p>				

<p>pacten o las contenidas en la presente ley. A discreción del empleador y de manera excepcional, el trabajador remoto podrá ser citado en las instalaciones del empleador. <b><u>En todo caso, esta forma de ejecución no comparte los elementos constitutivos y regulados para el teletrabajo y/o trabajo en casa y las normas que lo modifiquen.</u></b></p>		<p>autenticación, el cual consiste en un código temporal que le llega a la persona a través de mensaje de texto SMS o correo electrónico certificado, para que este pueda de manera segura realizar acciones virtuales, en donde se certificará la identidad de la persona, ya sea vía internet o mediante la aplicación para teléfonos móviles (APP). <b><u>El presente mecanismo puede ser opcional por el empleador, si se considera necesaria para la seguridad de sus acciones remotas. En todo caso, deberá tener un mecanismo idóneo como lo describe el literal e del presente artículo para todo tipo de acción.</u></b></p>	<p>identificación.</p>
<p><b>Artículo 3º. Definiciones.</b> Para efectos de la presente ley, se entenderán las siguientes definiciones:</p> <p><b>f. ECM (Enterprise Content Management):</b> son todas aquellas estrategias, métodos y herramientas, <b><u>que define el empleador</u></b>, para la gestión de contenidos empresariales por las cuales se permite a las organizaciones la posibilidad de crear, almacenar, distribuir, archivar y gestionar todo su contenido de forma óptima. Lo anterior, sin perjuicio de lo establecido en la Ley 527 de 1999, o la que la sustituya o modifique.</p>	<p>Se precisa que será el empleador el encargado de definir las estrategias, métodos y herramientas para la prestación del servicio, para generar control y seguridad de las acciones remotas, que excluyan responsabilidades al trabajador.</p>	<p><b>Artículo 5º. Política Pública del Trabajo Remoto.</b> Con el fin de desarrollar los propósitos y objetivo de la presente ley, el Gobierno Nacional, en un plazo no mayor a 6 (seis) meses, a través de las autoridades competentes y con la activa participación de los diferentes sectores sociales involucrados, diseñará e implementará una política pública sobre los lineamientos para la estructuración y desarrollo del trabajo remoto en el país, teniendo cuenta las diferentes disposiciones de la presente ley.</p>	<p>Se considera oportuno y pertinente aceptar la proposición presentada por el Senador Velasco y en atención al principio del tripartismo, se deberá consultar la política pública establecida en el artículo, tanto a trabajadores como empleadores, en virtud de lo establecido en el Convenio 144 de la OIT ratificado por Colombia.</p>
<p><b>Artículo 3º. Definiciones.</b> Para efectos de la presente ley, se entenderán las siguientes definiciones:</p> <p><b>g. OTP (One Time Password):</b> es un mecanismo de</p>	<p>Al existir dentro del proyecto la posibilidad de identificar a los trabajadores remotos por medio de firma electrónica, descrita en el literal e; el uso de mecanismo OTP puede ser opcional si ya ha considerado el anterior y evitamos generar duplicidad de obligaciones para implementar dichos mecanismos de</p>	<p>Esta política deberá contar con el acompañamiento de las autoridades correspondientes, <b><u>los representantes de los</u></b></p>	
<p><b>empleadores</b>, así como de las Confederaciones de Trabajadores y deberá contener los componentes básicos para lograr una adecuada entrada en funcionamiento e implementación del trabajo remoto.</p> <p>(...)</p>		<p>casos en que sea aplicable de acuerdo con la normativa vigente y de manera proporcional, el auxilio legal de transporte previsto en la legislación laboral vigente.</p>	
<p><b>Artículo 15º. Reconocimiento horas extras.</b> Los trabajadores que, de común acuerdo con el empleador, ejecuten su contrato de manera remota, tendrán derecho al reconocimiento y pago de las horas extras a su jornada de trabajo <b><u>habitual ordinaria</u></b> o contractual, como también al trabajo realizado en dominicales y festivo de conformidad a lo establecido en el artículo 134, 159 y 179 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de lo pactado para los cargos de dirección, manejo y confianza.</p>	<p>Se hace una aclaración con base en la propuesta por el Senador Velasco, para mejorar los términos empleados y que se tenga en cuenta que lo que causa el pago de las horas extra es el trabajo que excede la jornada ordinaria, no el trabajo que excede la jornada "habitual".</p>	<p><b>Artículo 21º. Programa de prevención, control y actuación de riesgos laborales.</b> (...) <b>Parágrafo 1.</b> Las Aseguradoras de Riesgos Laborales deberán elaborar el formulario a que hace referencia el presente artículo, dentro de los tres (3) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, en el cual deberá solicitarse la descripción de las actividades que ejecutará el trabajador remoto, el lugar en el cual se desarrollarán, el horario en el cual se ejecutarán, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la empresa o centro de trabajo; dicho formulario deberá ser publicado en la página web de la ARL, para fines de consulta y descarga para diligenciamiento de aquellos empleadores que puedan llegar a requerirlo. <b><u>En el caso que existan múltiples contratos, el formulario deberá permitir identificar los contratos que relaciona y los datos que se relacionan en anterior inciso.</u></b> (...)</p>	<p>Para evitar contradecir la flexibilidad que se establece en esta forma de ejecución del contrato laboral, se propone dejar establecido que en el formulario que deberán elaborar las ARL permita relacionar la información sobre la descripción de las actividades, el lugar en el cual se desarrollarán y el horario de los contratos que posea, siempre y cuando sean de este tipo.</p>
<p><b>Artículo 16º. Citación del trabajador a las instalaciones del empleador.</b> El empleador, de manera excepcional, podrá requerir al trabajador remoto en sus instalaciones laborales, para los siguientes casos: (...) <b>Parágrafo <u>El trabajador remoto, no será beneficiario del auxilio de transporte determinado por la ley.</u></b> En caso de que el empleador requiera que el trabajador remoto se presente en sus instalaciones, siempre que el trabajador remoto cumpla con los requisitos legales para ello, deberá reconocer, en los</p>	<p>Se acoge la sugerencia del Senador Velasco, para que se deje en claro el no pago de este subsidio, pero si su reconocimiento proporcional, en el caso de citarlo. Siendo esto realmente algo excepcional.</p>		

**PROPOSICIÓN**

De acuerdo con las anteriores consideraciones, presentamos ponencia positiva ante los miembros de la Plenaria del Honorable Senado de la República y solicitamos respetuosamente, dar trámite en Tercer Debate al Proyecto de Ley número 274 de 2020 Senado, 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", de conformidad con el texto adjunto.

De los Honorables Senadores.



**JOSÉ RITTER LÓPEZ**


**JOSE RITTER LÓPEZ PEÑA**  
H. Senador

**CARLOS FERNANDO MOTOA SOLARTE**  
H. Senador



**LAURA ESTER FORTICH**

H. Senadora



*Victoria Sandino Simanca H.*

**VICTORIA SANDINO SIMANCA HERRERA**  
H. Senadora



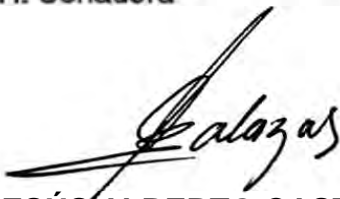
**NADYA GEORGETTE BLEL SCAFF**

H. Senadora



*Milla Patricia Romero*

**MILLA PATRICIA ROMERO SOTO**  
H. Senadora



*Salazar*

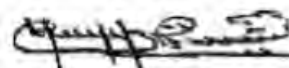
**JESÚS ALBERTO CASTILLA SALAZAR**  
H. Senador

**AYDEÉ LIZARAZO CUBILLOS**  
H. Senadora



*J. Polo*

**JOSÉ AULO POLO NARVÁEZ**  
H. Senador



*Manuel Bitervo*

**MANUEL BITERVO PALCHUCAN CHINGAL**  
H. Senador

**TEXTO PROPUESTO PARA SEGUNDO DEBATE AL PROYECTO DE LEY 274 DE 2020 SENADO – 192 DE 2019 CÁMARA, “POR MEDIO DE LA CUAL SE CREA EL RÉGIMEN DEL TRABAJO REMOTO Y SE ESTABLECEN NORMAS PARA PROMOVERLO, REGULARLO Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”.**

**EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA,**

**DECRETA:**

**Título I – Aspectos Generales del Trabajo Remoto.**

**Artículo 1º. Objeto.** La presente ley tiene por objeto crear una nueva forma de ejecución del contrato de trabajo, denominada trabajo remoto, la cual será pactada de manera voluntaria por las partes y podrá ser desarrollada a través de las tecnologías existentes y nuevas, u otros medios y mecanismos que permitan ejercer la labor contratada de manera remota.

Esta nueva forma ejecución del contrato de trabajo implica una vinculación laboral con el reconocimiento de los derechos y garantías derivadas de un contrato de trabajo, sin que se pueda precarizarlo.

**Artículo 2º. Ámbito de aplicación.** Las normas contenidas en esta Ley serán aplicables a toda persona natural que se encuentren domiciliadas en el territorio nacional; así como las entidades públicas y privadas nacionales; y a su vez a las empresas extranjeras que contraten trabajadores que se encuentren dentro del territorio nacional.

**Artículo 3º. Definiciones.** Para efectos de la presente ley, se entenderán las siguientes definiciones:

- a. Trabajo remoto:** Es una forma de ejecución del contrato de trabajo en la cual toda la relación laboral, desde su inicio hasta su terminación, se debe realizar de manera remota mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones u otro medio o mecanismo, donde el empleador y trabajador, no interactúan físicamente a lo largo de la vinculación contractual, sin perjuicio de las excepciones que libremente pacten o las contenidas en la presente ley. A discreción del empleador y de manera excepcional, el trabajador remoto podrá ser citado en las instalaciones del empleador. En todo caso, esta forma de ejecución no comparte los elementos constitutivos y regulados para el teletrabajo y/o trabajo en casa y las normas que lo modifiquen.



**b. Nueva forma de ejecución del contrato remota:** Es aquella por la cual una persona natural, vinculada por un contrato laboral, se obliga a prestar una actividad remota a través de las tecnologías disponibles u otro medio o mecanismo, en favor de otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración, lo cual puede constar en medios digitales. En esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo, las partes podrán manifestar su consentimiento y/o aceptación mediante el uso de la firma electrónica o escaneada y a través de mensajes de datos, bajo los principios y características establecidas en la Ley 527 de 1999 u norma que la modifique, conforme a la autenticidad, integridad, disponibilidad, fiabilidad, inalterabilidad y rastreabilidad.

En cualquier momento, en un contrato laboral previamente suscrito, por mutuo acuerdo, podrán pactarse la forma de ejecución del contrato de trabajo remota, cuando las funciones del trabajo cumplan con el anterior literal, sin perjuicio de lo establecido en el código sustantivo del trabajo y garantizando las condiciones anteriormente pactadas que dieron lugar al contrato de trabajo.

**c. Trabajador remoto:** Persona natural, cubierta por los principios mínimos del trabajo y vinculado mediante un contrato de trabajo, desarrollando actividades de manera remota a través de las tecnologías existentes y nuevas u otro medio o mecanismo, desde un lugar de su elección, siempre en consenso con el empleador.

**d. Nuevas tecnologías:** Cualquier medio, plataforma, software, programa, equipo, dispositivo y/o equipo que permita la comunicación, interacción y/o ejecución del contrato de trabajo de manera remota mediante una conexión a internet o a cualquier otra red que permita ejecutar dichas acciones. Lo anterior sin perjuicio de las disposiciones contempladas en el artículo 6 de la ley 1341 de 2009.

**e. Firma Electrónica:** Métodos tales como, códigos, contraseñas, datos biométricos, o claves criptográficas privadas, que permite identificar a una persona, en relación con un mensaje de datos, siempre y cuando el mismo sea confiable y apropiado respecto de los fines para los que se utiliza la firma, atendidas todas las circunstancias del caso, así como cualquier acuerdo pertinente, este conjunto de datos electrónicos acompañan o están asociados a un documento electrónico y cuyas funciones básicas son (i) i identificar a una persona de manera inequívoca, (ii) Asegurar la exclusividad e integridad del documento firmado y (iii) los datos que utiliza el firmante para realizar la firma son únicos y exclusivos y, por tanto, posteriormente, no puede negarse la firma el documento.

**f. ECM (Enterprise Content Management):** son todas aquellas estrategias, métodos y herramientas, que define el empleador, para la gestión de contenidos empresariales por las cuales se permite a las organizaciones la

posibilidad de crear, almacenar, distribuir, archivar y gestionar todo su contenido de forma óptima. Lo anterior, sin perjuicio de lo establecido en la Ley 527 de 1999, o la que la sustituya o modifique.

- g. OTP (One Time Password):** es un mecanismo de autenticación, el cual consiste en un código temporal que le llega a la persona a través de mensaje de texto SMS o correo electrónico certificado, para que este pueda de manera segura realizar acciones virtuales, en donde se certificará la identidad de la persona, ya sea vía internet o mediante la aplicación para teléfonos móviles (APP). El presente mecanismo puede ser opcional por el empleador, si se considera necesario para la seguridad de sus acciones remotas. En todo caso, deberá tener un mecanismo idóneo como lo describe el literal e del presente artículo para todo tipo de acción.

**Artículo 4º. Principios Generales del Trabajo Remoto.** Para efectos de la presente ley, los principios que aquí se exponen, son de obligatorio cumplimiento por las partes:

- a. El trabajo remoto requerirá para todos los efectos, la concurrencia de los elementos esenciales mencionados en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo.
- b. Estará basado en el respeto y garantía de los derechos mínimos en materia laboral. Los trabajadores vinculados mediante el contrato laboral para ejecutar sus funciones por medio del trabajo remoto, tendrán los mismos derechos laborales de que gozan todos los trabajadores, incluidas las garantías sindicales y de seguridad social.
- c. Esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo remota no requiere un lugar físico determinado para la prestación de los servicios. El trabajador podrá prestar sus servicios desde el lugar que considere adecuado, de común acuerdo con el empleador, previo visto bueno de la Administradora de Riesgos Laborales presente en el contrato. No obstante, en todo momento deberá contar con una conexión y cobertura óptima a internet e informar al empleador sobre el lugar desde el cual realizará su labor y este deberá aprobar el lugar escogido para garantizar el cumplimiento de los requerimientos mínimos de seguridad y salud en el trabajo, atendiendo las recomendaciones de la Administradora de Riesgos Laborales, propiciando el autocuidado como medida preventiva.
- d. El trabajo remoto tiene como principio la flexibilidad en todas las etapas precontractuales y contractuales, de forma que incluso el perfeccionamiento del contrato de trabajo deberá podrá darse de manera remota, haciendo uso de las tecnologías existentes y nuevas u otro medio o mecanismo,

completando su perfección con la firma electrónica u escaneada. El trabajador remoto y el empleador acordarán el tiempo de ejecución, sin perjuicio de las formalidades del contrato a término fijo, y el momento de la prestación del servicio, sin sobrepasar la jornada máxima legal, y sin que ello implique un desconocimiento de sus derechos mínimos y/o garantías irrenunciables, excepto si se trata de un cargo de dirección, confianza y manejo.

- e. Al trabajo remoto se le aplicarán las normas sobre garantías y derechos sindicales previstas en la legislación laboral vigente.
- f. No existe la exclusividad laboral en esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo, toda vez que basados en la concurrencia de voluntades, el trabajo remoto supone la disponibilidad del empleador y a su vez la libertad para ejercer otras labores, sin embargo, por acuerdo de voluntades y atendiendo la naturaleza del contrato en específico, esta puede pactarse cuando se encuentre en riesgo asuntos confidenciales del empleador. Debe mediar la aceptación del empleado para estipularse la cláusula de exclusividad.
- g. Se garantiza la no discriminación en los procesos de selección y ejecución de los contratos de trabajo que se organicen y ejecuten de manera remota, así como la igualdad de trato para los trabajadores remotos.

**Parágrafo 1.** El literal f del presente artículo no podrá aplicarse a las personas que laboren en entidades públicas de conformidad con lo previsto en el artículo 128 de la Constitución Política de Colombia.

**Paragrafo 2.** Cuando se tratare del régimen privado, la exclusividad laboral podrá ser pactada de común acuerdo entre las partes, cuando la naturaleza de la labor a realizar así lo requiera.

**Artículo 5º. Política Pública del Trabajo Remoto.** Con el fin de desarrollar los propósitos y objetivo de la presente ley, el Gobierno Nacional, en un plazo no mayor a 6 (seis) meses, a través de las autoridades competentes y con la activa participación de los diferentes sectores sociales involucrados, diseñará e implementará una política pública sobre los lineamientos para la estructuración y desarrollo del trabajo remoto en el país, teniendo cuenta las diferentes disposiciones de la presente ley.

Esta política deberá contar con el acompañamiento de las autoridades correspondientes, los representantes de los empleadores, así como de las Confederaciones de Trabajadores y deberá contener los componentes básicos para lograr una adecuada entrada en funcionamiento e implementación del trabajo remoto.

**Parágrafo 1.** El Departamento Nacional de Planeación – DNP –, o quien haga sus veces, deberá realizar una evaluación de la política pública de trabajo remoto dentro de los primeros cinco (5) años de su implementación, y deberá presentar un informe con las conclusiones y recomendaciones al respecto a las Comisiones Séptimas Constitucionales Permanentes del Congreso de la República.

**Parágrafo 2.** El Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas – DANE –, o quien haga sus veces, será la entidad responsable de la planeación, levantamiento, procesamiento, análisis y difusión de las estadísticas oficiales sobre la realización de trabajo remoto por parte de la población colombiana, así como por las empresas e instituciones oficiales, a partir del aprovechamiento de registros administrativos y otras fuentes de información disponibles en el Sistema Estadístico Nacional. Esta información será dispuesta por el DANE de manera agregada y anonimizada, para consulta pública, respetando la reserva estadística establecida en el artículo 5 de la Ley 79 de 1993.

**Artículo 6º. Implementación.** El Gobierno Nacional fomentará a través de campañas de socialización, por lo menos una vez al año, en las organizaciones tanto públicas como privadas, la implementación del trabajo remoto. Así mismo, adelantará las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral en el marco del trabajo remoto y compartirá los casos de éxito y ventajas que este trae consigo para la economía y empleabilidad en Colombia.

## **Título II – Ejecución del Trabajo Remoto.**

**Artículo 7º. Perfeccionamiento y firma del Contrato, bajo la forma de ejecución del contrato de trabajo remota.** Todas las etapas del contrato de trabajo deberán, preferiblemente, realizarse de manera remota, usando nuevas tecnologías o las ya existentes, sin que se requiera la presencia física de las partes involucradas, excepto en los casos en que, por salud ocupacional se requiera presencialidad.

**Parágrafo 1.** Los acuerdos en materia laboral y que se ejecuten de manera remota requerirán, preferiblemente, firma electrónica o escaneada de las partes para su perfeccionamiento, con el objetivo de certificar la identidad de las partes y/o eventuales cambios en el documento digital.

En todo caso, deberá conservar las características establecidas en la Ley 527 de 1999 u norma que la modifique, conforme a la autenticidad, integridad, disponibilidad, fiabilidad, inalterabilidad y rastreabilidad.

**Parágrafo 2.** La implementación de este tipo de tecnologías no podrá tener costo adicional para el candidato y/o trabajador remoto, por lo que el costo de implementar las tecnologías requeridas para tal efecto correrá por cuenta del empleador.



**Parágrafo 3.** Todos los documentos anexos, deberán ser cargados a la plataforma ECM que disponga el empleador, y remitidos por correo electrónico al trabajador. Estos documentos serán entregados con el objetivo de permitir la validación del documento y formarán parte integral del contrato laboral ejecutado de manera remota.

**Parágrafo 4.** En todo caso, los contratos laborales, ejecutado de manera remota, de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, podrán incluir como parte integral, un acuerdo de confidencialidad entre las partes.

**Artículo 8º. Exámenes médicos.** El empleador deberá verificar el estado de salud de sus trabajadores a través de la realización de los exámenes médicos de ingreso, periódicos y/o de egreso a sus trabajadores remotos a través de proveedores autorizados. Cuando la naturaleza del procedimiento lo permita, dichos exámenes podrán llevarse a cabo a elección del trabajador, de forma presencial o virtual, a través de las tecnologías existentes y/o nuevas, o por medio de figuras como la telemedicina o la valoración médica virtual y/o remota.

**Artículo 9º. Condiciones de Trabajo.** El trabajo remoto se ejecutará y podrá ser terminado de manera remota, mediante el uso de nuevas tecnologías u otro medio o mecanismo, sin perjuicio de las formalidades del contrato según su duración y respetando las disposiciones que sobre terminación del contrato de trabajo se encuentren en el Código Sustantivo del Trabajo, Convención Colectiva, Acuerdo Colectivo, lo que sea más favorable al trabajador. No obstante, los contratos de trabajo que migren a esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo deben conservar su naturaleza de creación.

El trabajador remoto podrá prestar sus servicios desde cualquier lugar, siempre en consenso con el empleador, dedicando para ello la cantidad de tiempo que determine, con sujeción a la jornada laboral pactada, siempre y cuando no sobrepase la jornada máxima legal y cumpla con los requisitos mínimos previstos por el empleador en relación con la calidad y cantidad del trabajo, así como con la conectividad. Lo anterior con el debido acompañamiento de las Administradoras de Riesgos Laborales presentes en la relación laboral.

**Artículo 10º. Herramientas y equipos de trabajo.** El empleador deberá poner a disposición del trabajador remoto, las herramientas tecnológicas, instrumentos, equipos, conexiones, programas, valor de la energía e internet y/o telefonía, así como cubrir los costos de los desplazamientos ordenados por él, y asumir todo costo adicional en los que incurra el trabajador remoto para la adecuada realización de las labores.

El empleador deberá asumir el mantenimiento de equipos, herramientas, programas y demás elementos necesarios para la prestación y desarrollo de las labores del trabajador remoto.

En consonancia con el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo, en el trabajo remoto deberá constar lo siguiente:

- a. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y espacio.
- b. Determinar las funciones, los días y los horarios en que el trabajador remoto realizará sus actividades para efectos de ayudar a identificar el origen en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal cuando esté sometida a ella.
- c. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de entrega de los elementos de trabajo por parte del empleador al trabajador remoto.
- d. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el trabajador remoto.

**Parágrafo 1.** Para efectos de lo consagrado en el presente artículo, y teniendo en cuenta la importancia que tiene para esta forma de ejecución del contrato de trabajo remota y el uso de tecnologías adecuadas, el empleador podrá verificar la conexión con la que cuente el trabajador remoto y que esta sea apta para realizar la labor.

**Parágrafo 2.** Cuando el trabajo remoto fuere desarrollado en el sector público, el empleador deberá dar cumplimiento a las normativas relacionadas con el manejo electrónico de documentos, de conformidad con las tablas de retención documental establecidas por el Archivo General de la Nación.

**Parágrafo 3.** Si el trabajador remoto no llegare a recibir la información necesaria para realizar sus labores o no se le facilitaran o suministraran las herramientas, programas, software o demás elementos necesarios para el desempeño de sus funciones u obligaciones, o se presenten fallas previamente advertidas por el trabajador remoto, el empleador no podrá dejar de reconocer el pago del salario y demás prestaciones a que el trabajador tiene derecho.

**Artículo 11º. Subordinación.** El empleador conservará el poder subordinante, en el marco del respeto de los derechos mínimos del trabajador y de las regulaciones establecidas en la legislación laboral; así como en lo relacionado con la facultad de ejercer el poder disciplinario a que haya lugar.

**Artículo 12º. Conexión a plataforma/sistema informático y/o tecnológico del empleador.** El empleador podrá implementar una plataforma, software, programa, aplicación o cualquier herramienta tecnológica para facilitar las comunicaciones con el trabajador remoto y en general para la prestación de los servicios personales, facilitando así que el trabajador remoto se conecte a través de la red para prestar sus servicios. Las plataformas, softwares, programas, aplicaciones o similares podrán ser implementados para cumplir con cualquier obligación derivada de la relación laboral, lo cual incluye sin limitarse a los procesos, entrenamientos y capacitaciones, realización de reuniones de comités, formalización de beneficios e incluso la terminación del contrato de trabajo remoto.

**Artículo 13º. Aplicación de normas para prevenir corregir y sancionar el acoso laboral.** Las normas definidas en la Ley 1010 de 2006 y las demás normas que la adicionen, o modifiquen o complementen, relacionadas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral, serán aplicables a los empleadores y trabajadores que implementen el trabajo remoto.

**Artículo 14º. Periodos de pago del salario.** El pago del salario se hará conforme a las reglas establecidas en el artículo 134 del Código Sustantivo del Trabajo y normas concordantes.

**Artículo 15º. Reconocimiento horas extras.** Los trabajadores que, de común acuerdo con el empleador, ejecuten su contrato de manera remota, tendrán derecho al reconocimiento y pago de las horas extras a su jornada de trabajo ordinaria o contractual, como también al trabajo realizado en dominicales y festivo de conformidad a lo establecido en el artículo 134, 159 y 179 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de lo pactado para los cargos de dirección, manejo y confianza.

**Artículo 16º. Citación del trabajador a las instalaciones del empleador.** El empleador, de manera excepcional, podrá requerir al trabajador remoto 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 remoto, 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 y eventualmente sea citado 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 El trabajador remoto, no será beneficiario del auxilio de transporte determinado por la ley.** En caso de que el empleador requiera que el trabajador remoto se presente en sus instalaciones, siempre que el trabajador remoto cumpla con los requisitos legales para ello, deberá reconocer, en los casos en que sea

aplicable de acuerdo con la normativa vigente y de manera proporcional, el auxilio legal de transporte previsto en la legislación laboral vigente

**Parágrafo 2:** En todo caso, las citaciones aquí previstas no dan lugar al cambio de forma de ejecución del contrato de trabajo remota, toda vez que continuará siendo remoto.

**Artículo 17°. Dotación de calzado y vestido.** En la nueva forma de ejecución del contrato de trabajo remota no se causa obligación para dotar de calzado y vestido, considerando que la prestación del servicio no supone la necesidad de utilizar un vestido o calzado de labor.

**Parágrafo:** No obstante, si las funciones pactadas exigen el uso de calzado y vestido como garantía de representación de la empresa, el empleador debe suministrarlo.

**Artículo 18°. Control de horarios y cumplimiento de funciones y obligaciones en el trabajo remoto.** El empleador se encuentra facultado y autorizado para controlar el cumplimiento de las obligaciones, funciones y deberes del trabajador remoto, mediante el uso de herramientas tecnológicas u otros medios o mecanismos, pero en todo caso, el empleador respetará la intimidad y privacidad del trabajador remoto, y el derecho a la desconexión laboral.

Se entenderá como privacidad del trabajador remoto, para efectos de la presente ley, cualquier asunto diferente a aquellos directa o indirectamente relacionados con las labores, funciones, deberes y/u obligaciones que tenga el trabajador remoto en virtud de su contrato de trabajo y que permita armonizar la jornada pactada con la vida familiar y personal de los trabajadores remotos, evitando con ello, asignar cargas diferentes a las pactadas en la jornada laboral remota.

Para ello, el empleador y trabajador remoto deberán ceñirse a la jornada pactada, con la intención de evitar la hiperconexión, que puede generar impactos en la salud y equilibrio emocional de los trabajadores remotos.

**Parágrafo 1.** Toda entidad, pública o privada, que utilice el trabajo remoto, deberá poseer un software de administración de contenidos, que permita generar trazabilidad, formularios electrónicos, validación automática de listas restrictivas, creación de documentos PDF u otro tipo de archivos, flujos de trabajo parametrizables con modelador BPM (Business Process Management), a su vez deberá poseer funcionalidades de ejecución de usuario, ejecución de temporizadores, ejecución de sistema y herramientas de actividades que se puedan configurar en las ejecuciones.

**Artículo 19°. Formulario electrónico único de afiliación al Sistema General de Seguridad Social y entidades parafiscales.** Sin perjuicio de los mecanismos de afiliación previstos para el Sistema de Riesgos Laborales y/o el Sistema de Afiliación Transaccional previsto para el Sistema de Salud, el Gobierno Nacional deberá diseñar e implementar un formulario único de afiliación al Sistema General de Seguridad Social en un tiempo no mayor 1 año (un año) y a las entidades



parafiscales que permita a los trabajadores remotos inscribirse al Sistema General de Seguridad Social sin que se requiera la firma manuscrita de las partes y podrá radicarse remota o virtualmente.

**Artículo 20°. Aportes a la Seguridad Social.** El contrato de trabajo, ejecutado de manera remota, en materia de aportes a la seguridad social se regulará por las normas vigentes en materia de Sistema General de Seguridad Social.

**Artículo 21°. Programa de prevención, control y actuación de riesgos laborales.** Las Administradoras de Riesgos Laborales, deberán elaborar un programa de prevención, control y actuación de riesgos laborales y de rehabilitación integral que llegaren a presentar los trabajadores remotos, el cual deberá ser suministrado tanto al trabajador como al empleador.

El empleador tendrá la obligación de afiliar al trabajador remoto al Sistema General de Riesgos Laborales, conforme a lo establecido en la Ley 776 de 2002 y el Decreto-Ley 1295 de 1994, modificado por la Ley 1562 de 2012. Para efectos de lo cual, el empleador deberá allegar, a la Administradora de Riesgos laborales – ARL -, copia del contrato o del acto administrativo de vinculación laboral del trabajador remoto, adjuntando el formulario facilitado por ésta para la determinación del riesgo y definición del origen de las contingencias que llegaren a presentarse.

**Parágrafo 1.** Las Aseguradoras de Riesgos Laborales deberán elaborar el formulario a que hace referencia el presente artículo, dentro de los tres (3) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, en el cual deberá solicitarse la descripción de las actividades que ejecutará el trabajador remoto, el lugar en el cual se desarrollarán, el horario en el cual se ejecutarán, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la empresa o centro de trabajo; dicho formulario deberá ser publicado en la página web de la ARL, para fines de consulta y descarga para diligenciamiento de aquellos empleadores que puedan llegar a requerirlo.

En el caso que existan múltiples contratos, el formulario deberá permitir identificar los contratos que relaciona y los datos que se relacionan en anterior inciso.

**Parágrafo 2.** Las Administradoras de Riesgos Laborales acompañarán de manera obligatoria, a los trabajadores remotos y a los empleadores en la verificación de las condiciones de trabajo, que garanticen al trabajador remoto una real seguridad y salud en el trabajo. No obstante, por autocuidado, el trabajador remoto debe cuidar de las condiciones ya estipuladas en lo respectivos manuales elaborados por las Administradoras de Riesgos Laborales, en el caso que decida cambiar con frecuencia el lugar de trabajo.

**Artículo 22°. Transición a modalidad de trabajo remoto.** A partir de la entrada en vigencia de la presente ley, cualquier trabajador podrá acogerse a esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo remota prevista en esta ley, siempre

que medie la concurrencia de voluntades entre trabajador y empleador, sin menoscabo de los derechos laborales adquiridos.

**Artículo 23°. Aplicación de normas respecto salas de lactancia.** Las normas y beneficios relacionadas con las Salas Amigas de la Familia Lactante del entorno laboral, no serán aplicables a las trabajadoras que implementen la ejecución de su contrato de manera remota. En todo momento se garantizarán las horas de lactancia y los tiempos de licencia de maternidad, a que tiene derecho la madre trabajadora y lactante sin que ello implique el desmejoramiento de sus condiciones laborales.

**Artículo 24°. Vinculación sector especialmente protegidos.** Los empleadores que hagan uso de esta forma de ejecución del contrato de trabajo remota deberán promover la vinculación de mujeres, trabajadores y trabajadoras que sean pertenecientes a grupos étnicos y/o personas con discapacidad.

**Artículo 25°. Tareas de cuidados.** Las personas que trabajen de manera remota y que acrediten tener a su cargo, de manera única o compartida, el cuidado de personas menores de catorce (14) años, personas con discapacidad o adultas mayores que convivan con el trabajador remoto y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada, sin el desmejoramiento de sus condiciones laborales.

**Artículo 26°. Sobre la Jornada laboral en el trabajo remoto.** La jornada laboral en esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo remota, se ajustará a lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, convención colectiva, acuerdo colectivo o contrato de trabajo, la que sea más favorable al trabajador.

El trabajador remoto podrá prestar los servicios para el cual fue contratado, conforme sus necesidades y las del empleador. Lo anterior no permitirá, en ningún caso y por ningún motivo, el desmejoramiento de las condiciones salariales del trabajador.

Dicha jornada será distribuida en la semana y no implicaría un cumplimiento estricto de horario al día.

**Artículo 27°.** Los empleados públicos podrán ejecutar sus funciones por medio del trabajo remoto consagrado en la presente ley, para lo cual se respetarán todos sus derechos y garantías laborales inherentes a su vinculación legal y reglamentaria conforme las normas vigentes.

**Artículo 28°. Vigencia.** La presente Ley rige a partir de su sanción, promulgación y publicación en el Diario Oficial.

De los Honorables Senadores ponentes.



**JOSE RITTER LÓPEZ PEÑA**  
H. Senador

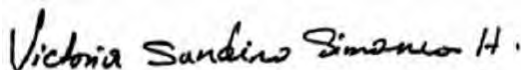
**CARLOS FERNANDO MOTOA SOLARTE**  
H. Senador



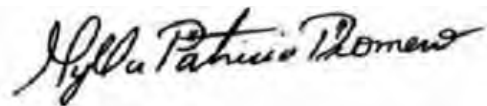
**LAURA ESTER FORTICH**  
H. Senadora



**NADYA GEORGETTE BLEL SCAFF**  
H. Senadora



**VICTORIA SANDINO SIMANCA HERRERA**  
H. Senadora



**MILLA PATRICIA ROMERO SOTO**  
H. Senadora

**AYDEÉ LIZARAZO CUBILLOS**  
H. Senadora



**MANUEL BITERVO PALCHUCAN CHINGAL**  
H. Senador



**JOSE AULO POLO NARVÁEZ**  
H. Senador



**JESUS ALBERTO CASTILLA**  
H. Senador

**CONTENIDO**

Gaceta número 338 - Martes 27 de abril de 2021

SENADO DE LA REPÚBLICA

CARTAS DE ADHESIÓN

**Págs.**

Carta de adhesión al Proyecto de Ley número 430 de 2021 Senado, por medio de la cual se ordena la expedición de un lineamiento de atención humanizada de la muerte y el duelo gestacional y neonatal en instituciones de salud, y se dictan otras disposiciones – “Ley Brazos Vacíos”. ..... 1

PONENCIAS

Informe de ponencia para segundo debate y texto propuesto al Proyecto de ley número 274 de 2020 Senado, 192 de 2019 Cámara, por medio de la cual se crea el Régimen del Trabajo Remoto y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones..... 2