



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° 212

Bogotá, D. C., lunes, 5 de abril de 2021

EDICIÓN DE 17 PÁGINAS

DIRECTORES:

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

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

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO

SENADO DE LA REPÚBLICA

INFORMES DE CONCILIACIÓN

INFORME DE CONCILIACIÓN DEL PROYECTO DE LEY NÚMERO 262 DE 2020 SENADO ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY NÚMERO 352 DE 2020 SENADO, 429 DE 2020 CÁMARA

por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones.

Bogotá D.C. 30 de marzo de 2021

Doctor
ARTURO CHAR CHALJUB
Presidente
Senado de la República

Doctor
GERMÁN ALCIDES BLANCO
Presidente
Cámara de Representantes

Referencia: INFORME DE CONCILIACIÓN AL PROYECTO DE LEY NO. 262/2020 SENADO ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY NO. 352/2020 SENADO, 429/2020 CÁMARA "POR LA CUAL SE REGULA EL TRABAJO EN CASA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"

Señores presidentes,

Dando cumplimiento a la honrosa designación efectuada por las Presidencias del honorable Senado de la República (SL-CV19-CS-075-2020) y de la honorable Cámara de Representantes (S.G.2-0289/2021) y de conformidad con los artículos 161 de la Constitución Política y 186 y siguientes de la Ley 5ª de 1992, los suscritos Senador y Representante, integrantes de la Comisión de Conciliación nos permitimos someter, por su conducto, a consideración de las Plenarias de Senado y de la Cámara de Representantes para continuar su trámite correspondiente, el texto conciliado del proyecto de ley de referencia.

Cordialmente

CARLOS FERNANDO
MOTOA SOLARTE
Senador de la República

HENRY FERNANDO
CORREAL HERRERA
Representante a la Cámara

I. CONCILIACIÓN DE LOS TEXTOS APROBADOS EN PLENARIA DE CÁMARA DE REPRESENTANTES Y SENADO DE LA REPÚBLICA.

Con el fin de dar cumplimiento a la designación, los integrantes de la Comisión de Conciliación procedimos a realizar un estudio comparativo de los textos aprobados en la Plenaria de la Honorable Cámara de Representantes y del Honorable Senado de la República en sesiones celebradas los días diecisiete (17) de marzo de 2021 y veintitrés (23) de marzo de 2021 respectivamente. De dicha revisión encontramos diferencias entre los textos que fueron aprobados en cada una de las cámaras.

En el marco de la conciliación, fueron estudiadas y analizadas cada una de las proposiciones aprobadas en la Plenaria de la Cámara de Representantes. En ese orden, se optó por mantener las proposiciones del congresista Rodrigo Rojas con relación a los artículos 1 y 2 del texto final. Sin embargo, las demás proposiciones aprobadas en Cámara no fueron incluidas dentro del articulado, considerando que los aspectos regulados en esta norma no pueden suscitar modificaciones a las condiciones preestablecidas al inicio de la relación laboral, toda vez que se estarían transgrediendo los derechos ya adquiridos por el trabajador, y amparados por las disposiciones laborales contempladas en el Código Sustantivo del Trabajo. Para comprender a profundidad la premisa anterior, el siguiente cuadro brinda una explicación detallada de cada artículo.

TEXTO APROBADO EN PLENARIA DE CÁMARA DE REPRESENTANTES	TEXTO APROBADO EN PLENARIA DE SENADO DE LA REPÚBLICA	TEXTO ACOGIDO POR LA COMISIÓN ACCIDENTAL	TEXTO PROPUESTO POR LA COMISIÓN ACCIDENTAL
"Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones".	"Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones".	NO HAY CAMBIOS	"Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones".
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	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		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

<p>situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral</p> <p>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.</p> <p>Artículo 2. Definición de Trabajo en Casa. Se entiende como trabajo en casa la habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las</p>	<p>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 variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.</p> <p>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.</p> <p>Artículo 2. Definición de Trabajo en Casa. Se entiende como trabajo en casa la habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las</p>	<p>TEXTO DE CÁMARA DE REPRESENTANTES</p> <p>Por cuanto al agregar la expresión "legal y reglamentaria" se entiende que la presente iniciativa cobija a todos los servidores públicos.</p> <p>TEXTO DE CÁMARA DE REPRESENTANTES</p> <p>Por cuanto al agregar la expresión "legal y reglamentaria" se entiende que la presente iniciativa cobija a todos los servidores públicos.</p>	<p>situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral</p> <p>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.</p> <p>Artículo 2. Definición de Trabajo en Casa. Se entiende como trabajo en casa la habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las</p>	<p>realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.</p> <p>Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las telecomunicaciones, medios informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador o funcionario en las instalaciones de la empresa o entidad.</p> <p>Artículo 3. Garantías en la habilitación del ejercicio del trabajo en casa en las funciones y</p>	<p>realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.</p> <p>Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las telecomunicaciones, medios informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador o funcionario en las instalaciones de la empresa o entidad.</p> <p>Artículo 3. Garantías en la habilitación del ejercicio del trabajo en casa en las funciones y</p>	<p>realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.</p> <p>Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador o funcionario en las instalaciones de la empresa o entidad.</p> <p>Artículo 3. Garantías en la habilitación del ejercicio del trabajo en casa en las funciones y</p>	<p>realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.</p> <p>Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador o funcionario en las instalaciones de la empresa o entidad.</p> <p>Artículo 3. Garantías en la habilitación del ejercicio del trabajo en casa en las funciones y</p>
<p>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 se garantizarán:</p> <p>a. La satisfacción de los principios de igualdad, moralidad, eficacia, seguridad jurídica, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad propios del ejercicio de la función administrativa;</p> <p>b. La salvaguarda de los derechos y prerrogativas laborales y sociales de los trabajadores;</p> <p>c. El respeto de los principios esenciales del Estado Social de Derecho y de los derechos fundamentales de las</p>	<p>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 se garantizarán:</p> <p>a. La satisfacción de los principios de igualdad, moralidad, eficacia, seguridad jurídica, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad propios del ejercicio de la función administrativa;</p> <p>b. La salvaguarda de las prerrogativas laborales y sociales de los trabajadores;</p> <p>c. El respeto de los principios esenciales del Estado Social de Derecho y de los derechos fundamentales de las</p>	<p>TEXTO DE SENADO DE LA REPÚBLICA</p> <p>Por cuanto la expresión <i>prerrogativas</i> contiene derechos y garantías.</p>	<p>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 se garantizarán:</p> <p>a. La satisfacción de los principios de igualdad, moralidad, eficacia, seguridad jurídica, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad propios del ejercicio de la función administrativa;</p> <p>b. La salvaguarda de las prerrogativas laborales y sociales de los trabajadores;</p> <p>c. El respeto de los principios esenciales del Estado Social de Derecho y de los derechos fundamentales de las</p>	<p>fundamental es de las personas.</p> <p>Artículo 4. Criterios aplicables al trabajo en casa. La habilitación del trabajo en casa se registrará por los principios generales de las relaciones laborales señalados en la Constitución Política y en la ley, y por los siguientes criterios:</p> <p>a. Coordinación. Las funciones, servicios y actividades laborales deberán desarrollarse de manera armónica y complementaria entre el empleador y el trabajador para alcanzar los objetivos y logros fijados. La coordinación deberá darse desde el momento mismo de la asignación de tareas o actividades, para lo cual se deberán fijar los medios y herramientas</p>	<p>personas.</p> <p>Artículo 4. Criterios aplicables al trabajo en casa. La habilitación del trabajo en casa se registrará por los principios generales de las relaciones laborales señalados en la Constitución Política y en la ley, y por los siguientes criterios:</p> <p>a. Coordinación. Las funciones, servicios y actividades laborales deberán desarrollarse de manera armónica y complementaria entre el empleador y el trabajador para alcanzar los objetivos y logros fijados. La coordinación deberá darse desde el momento mismo de la asignación de tareas o actividades, para lo cual se deberán fijar los medios y herramientas</p>	<p>TEXTO DE SENADO DE LA REPÚBLICA</p> <p>La integración que se hizo en cámara de representantes ya se encuentra establecida en las normas laborales.</p> <p>Y esta carga impone al empleador la modificación del contrato de trabajo situación que se ha reiterado no se necesaria, puesto que, el trabajo en casa no modifica las condiciones laborales.</p>	<p>personas.</p> <p>Artículo 4. Criterios aplicables al trabajo en casa. La habilitación del trabajo en casa se registrará por los principios generales de las relaciones laborales señalados en la Constitución Política y en la ley, y por los siguientes criterios:</p> <p>a. Coordinación. Las funciones, servicios y actividades laborales deberán desarrollarse de manera armónica y complementaria entre el empleador y el trabajador para alcanzar los objetivos y logros fijados. La coordinación deberá darse desde el momento mismo de la asignación de tareas o actividades, para lo cual se deberán fijar los medios y herramientas</p>

<p>que permitan el reporte, seguimiento y evaluación, así como la comunicación constante y recíproca. <u>En el caso de realizar funciones diferentes a las asignadas en el contrato de trabajo deberá mediar el mutuo acuerdo entre las partes y dejar constancia escrita.</u></p> <p>b. Desconexión laboral. Es la garantía y el derecho que tiene todo trabajador y servidor público a disfrutar de su tiempo de descanso, permisos, vacaciones, feriados, licencias con el fin de conciliar su vida personal, familiar y laboral. Por su parte el empleador</p>	<p>que permitan el reporte, seguimiento y evaluación, así como la comunicación constante y recíproca.</p> <p>b. Desconexión laboral. Es la garantía y el derecho que tiene todo trabajador y servidor público a disfrutar de su tiempo de descanso, permisos, vacaciones, feriados, licencias con el fin de conciliar su vida personal, familiar y laboral. Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral</p>		<p>que permitan el reporte, seguimiento y evaluación, así como la comunicación constante y recíproca.</p> <p>b. Desconexión laboral. Es la garantía y el derecho que tiene todo trabajador y servidor público a disfrutar de su tiempo de descanso, permisos, vacaciones, feriados, licencias con el fin de conciliar su vida personal, familiar y laboral. Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral</p>	<p>se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral</p> <p>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.</p> <p>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. <u>El modelo de evaluación y desempeño así</u></p>	<p>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.</p> <p>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 Gobierno nacional determinará los</p>	<p>TEXTO DE SENADO DE LA REPÚBLICA</p> <p>El espíritu de esta iniciativa a lo largo de su trámite en el Congreso de la República ha sido que, el trabajo en casa no modifique las condiciones a las cuales rigen la relación laboral.</p> <p>Adicionalmente, el texto aprobado por la Cámara de Representantes no es técnico al igualar el "modelo de evaluación y desempeño" con los objetivos concertados con el servidor público.</p> <p>De igual manera, todo lo relativo a la evaluación de desempeño está a cargo de Función Pública o la Comisión Nacional</p>	<p>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.</p> <p>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 Gobierno nacional determinará los</p>
<p><u>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.</u> El Gobierno nacional determinará los instrumentos para la habilitación del trabajo en casa para los servidores públicos.</p> <p>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.</p> <p>Artículo 6. Jornada de Trabajo. Durante el tiempo que dure el trabajo en casa se mantendrán vigentes las normas previstas en el Código Sustantivo del Trabajo y en los reglamentos aplicables a los servidores públicos, relativos al horario y la jornada laboral. Estarán excluidos de estas disposiciones y de la remuneración del trabajo suplementario los trabajadores de</p>	<p>instrumentos para la habilitación del trabajo en casa para los servidores públicos.</p> <p>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.</p> <p>Artículo 6. Jornada de Trabajo. Durante el tiempo que dure el trabajo en casa se mantendrán vigentes las normas previstas en el Código Sustantivo del Trabajo y en los reglamentos aplicables a los servidores públicos, relativos al horario y la jornada laboral. Estarán excluidos de estas disposiciones y de la remuneración del trabajo suplementario los trabajadores de</p>	<p>del Servicio Civil y son ellos quienes establecen las pautas y lineamientos de la evaluación. LEY 909 DE 2004 "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones."</p> <p>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.</p> <p>NO HAY CAMBIOS</p>	<p>instrumentos para la habilitación del trabajo en casa para los servidores públicos.</p> <p>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.</p> <p>Artículo 6. Jornada de Trabajo. Durante el tiempo que dure el trabajo en casa se mantendrán vigentes las normas previstas en el Código Sustantivo del Trabajo y en los reglamentos aplicables a los servidores públicos, relativos al horario y la jornada laboral. Estarán excluidos de estas disposiciones y de la remuneración del trabajo suplementario los trabajadores de</p>	<p>dirección, de confianza o de manejo, así como los niveles directivo y asesor, en el sector público.</p> <p>Artículo 7. Término del trabajo en casa. La habilitación de trabajo en casa originada por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales <u>podrá ser definida en diferentes momentos del contrato laboral, hasta por tres meses o hasta el término pactado por las partes.</u> En todo caso, el empleador o nominador conserva la facultad unilateral de dar por terminada la habilitación de trabajo en casa, siempre y cuando desaparezcan las circunstancias excepcionales o especiales que dieron origen a dicha habilitación.</p>	<p>dirección, de confianza o de manejo, así como los niveles directivo y asesor, en el sector público.</p> <p>Artículo 7. Término del trabajo en casa. La habilitación de trabajo en casa originada por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales se extenderá hasta por un término de tres meses prorrogables por un término igual por una única vez, sin embargo, si persisten las circunstancias excepcionales o especiales que impidieron que el trabajador pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones.</p> <p>En todo caso, el empleador o nominador conserva la facultad unilateral de dar por terminada la habilitación de trabajo en casa, siempre y cuando desaparezcan las circunstancias</p>	<p>SE ACOGE EL TEXTO APROBADO EN SENADO</p> <p>El mutuo acuerdo para fijar el término de la habilitación de trabajo en casa no es procedente ya que desnaturaliza la transitoriedad y excepcionalidad sobre la cual está basada la figura.</p> <p>La expresión "podrá ser definida en diferentes momentos del contrato laboral" permite que se entienda como una modalidad de ejecución contractual cuando el espíritu de la iniciativa es crear una habilitación de manera excepcional ocasional o especial.</p>	<p>dirección, de confianza o de manejo, así como los niveles directivo y asesor, en el sector público.</p> <p>Artículo 7. Término del trabajo en casa. La habilitación de trabajo en casa originada por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales se extenderá hasta por un término de tres meses prorrogables por un término igual por una única vez, sin embargo, si persisten las circunstancias excepcionales o especiales que impidieron que el trabajador pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones.</p> <p>En todo caso, el empleador o nominador conserva la facultad unilateral de dar por terminada la habilitación de trabajo en casa, siempre y cuando desaparezcan las circunstancias</p>

	ocasionales, excepcionales o especiales que dieron origen a dicha habilitación.		ocasionales, excepcionales o especiales que dieron origen a dicha habilitación.	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.	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.		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.
<p>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.</p> <p>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.</p> <p>El empleador definirá los</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>El empleador definirá los</p>	<p>NO HAY CAMBIOS</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>El empleador definirá los</p>	<p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>NO HAY CAMBIOS</p>	<p>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.</p>
				<p>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</p>	<p>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</p>	<p>NO HAY CAMBIOS</p>	<p>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</p>
<p>de las capacitaciones a que haya lugar el uso adecuado de las tecnologías de la información y la comunicación - TIC o cualquier otro tipo de elemento utilizado que pueda generar alguna limitación al mismo.</p> <p>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.</p>	<p>de las capacitaciones a que haya lugar el uso adecuado de las tecnologías de la información y la comunicación - TIC o cualquier otro tipo de elemento utilizado que pueda generar alguna limitación al mismo.</p> <p>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.</p>		<p>de las capacitaciones a que haya lugar el uso adecuado de las tecnologías de la información y la comunicación - TIC o cualquier otro tipo de elemento utilizado que pueda generar alguna limitación al mismo.</p> <p>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.</p>	<p>trabajo en casa, tendrá derecho a percibir los salarios y prestaciones sociales derivadas de su relación laboral.</p>	<p>trabajo en casa, tendrá derecho a percibir los salarios y prestaciones sociales derivadas de su relación laboral.</p>		<p>trabajo en casa, tendrá derecho a percibir los salarios y prestaciones sociales derivadas de su relación laboral.</p>
<p>Artículo 10. Sobre los derechos salariales y prestacionales. Durante el tiempo que el servidor público o trabajador del sector privado preste sus servicios o desarrolle sus actividades bajo la habilitación de</p>	<p>Artículo 10. Sobre los derechos salariales y prestacionales. Durante el tiempo que el servidor público o trabajador del sector privado preste sus servicios o desarrolle sus actividades bajo la habilitación de</p>	<p>NO HAY CAMBIOS</p>	<p>Artículo 10. Sobre los derechos salariales y prestacionales. Durante el tiempo que el servidor público o trabajador del sector privado preste sus servicios o desarrolle sus actividades bajo la habilitación de</p>	<p>A los servidores públicos y trabajadores del sector privado que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes y que se les reconozca el auxilio de transporte en los términos de las normas vigentes sobre el particular, durante el tiempo que presten sus servicios bajo la habilitación de trabajo en casa, se le reconocerá este pago a título de auxilio de conectividad digital. El auxilio de conectividad y el auxilio de transporte no son acumulables.</p> <p>Parágrafo 1: Para los servidores públicos, el auxilio de conectividad se reconocerá en los términos y</p>	<p>A los servidores públicos y trabajadores del sector privado que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes y que se les reconozca el auxilio de transporte en los términos de las normas vigentes sobre el particular, durante el tiempo que presten sus servicios bajo la habilitación de trabajo en casa, se le reconocerá este pago a título de auxilio de conectividad digital. El auxilio de conectividad y el auxilio de transporte no son acumulables.</p> <p>Parágrafo 1: Para los servidores públicos, el auxilio de conectividad se reconocerá en los términos y</p>	<p>NO HAY CAMBIOS</p>	<p>A los servidores públicos y trabajadores del sector privado que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes y que se les reconozca el auxilio de transporte en los términos de las normas vigentes sobre el particular, durante el tiempo que presten sus servicios bajo la habilitación de trabajo en casa, se le reconocerá este pago a título de auxilio de conectividad digital. El auxilio de conectividad y el auxilio de transporte no son acumulables.</p> <p>Parágrafo 1: Para los servidores públicos, el auxilio de conectividad se reconocerá en los términos y</p>

<p>condiciones establecidos para el auxilio de transporte.</p> <p>Parágrafo 2: Para los trabajadores del sector privado, el valor establecido para el auxilio de transporte se reconocerá como auxilio de conectividad digital y tendrá los mismos efectos salariales del auxilio de transporte.</p>	<p>condiciones establecidos para el auxilio de transporte.</p> <p>Parágrafo 2: Para los trabajadores del sector privado, el valor establecido para el auxilio de transporte se reconocerá como auxilio de conectividad digital y tendrá los mismos efectos salariales del auxilio de transporte.</p>	<p>condiciones establecidos para el auxilio de transporte.</p> <p>Parágrafo 2: Para los trabajadores del sector privado, el valor establecido para el auxilio de transporte se reconocerá como auxilio de conectividad digital y tendrá los mismos efectos salariales del auxilio de transporte.</p>	<p>condiciones establecidos para el auxilio de transporte.</p> <p>Parágrafo 2: Para los trabajadores del sector privado, el valor establecido para el auxilio de transporte se reconocerá como auxilio de conectividad digital y tendrá los mismos efectos salariales del auxilio de transporte.</p>
<p>Artículo 11. Garantías laborales, sindicales y de seguridad social. Durante el tiempo que se preste el servicio o actividad bajo la habilitación de trabajo en casa, el servidor público o trabajador del sector privado continuará disfrutando de los mismos derechos y garantías que rigen su relación laboral, entre otras, las que regulan la jornada laboral, horas extras, trabajo nocturno, dominicales y festivos, descansos dentro de la jornada laboral, derechos de asociación y negociación sindical</p>	<p>Artículo 11. Garantías laborales, sindicales y de seguridad social. Durante el tiempo que se preste el servicio o actividad bajo la habilitación de trabajo en casa, el servidor público o trabajador del sector privado continuará disfrutando de los mismos derechos y garantías que rigen su relación laboral, entre otras, las que regulan la jornada laboral, horas extras, trabajo nocturno, dominicales y festivos, descansos dentro de la jornada laboral, derechos de asociación y negociación sindical</p>	<p>SE ACOGE EL TEXTO APROBADO EN SENADO</p> <p>El texto aprobado en Cámara presenta varias contradicciones con normas de orden constitucional y legal.</p> <p>El artículo 61 de la Constitución Política de 1991 señala que “El Estado protegerá la propiedad intelectual por el tiempo y mediante las formalidades que establezca la ley”. La Corte Constitucional mediante sentencia C-478 de 2015, M.P.</p>	<p>Artículo 11. Garantías laborales, sindicales y de seguridad social. Durante el tiempo que se preste el servicio o actividad bajo la habilitación de trabajo en casa, el servidor público o trabajador del sector privado continuará disfrutando de los mismos derechos y garantías que rigen su relación laboral, entre otras, las que regulan la jornada laboral, horas extras, trabajo nocturno, dominicales y festivos, descansos dentro de la jornada laboral, derechos de asociación y negociación sindical</p>
<p>que sea necesaria la prestación del servicio o el desarrollo de actividades en un lugar diferente al inicialmente pactado en la relación laboral deberá informar la dirección en la que se efectuará el desarrollo de las actividades.</p> <p>Parágrafo: La reproducción, traducción, adaptación, arreglo o transformación de contenidos desarrollados por el trabajador en medios remotos, virtuales o digitales no podrán ser usados ni explotados económicamente por el empleador por fuera del término de la duración de la relación contractual.</p>	<p>que sea necesaria la prestación del servicio o el desarrollo de actividades en un lugar diferente al inicialmente pactado en la relación laboral deberá informar la dirección en la que se efectuará el desarrollo de las actividades.</p>	<p>señala: (...)“La disposición relativa a un asunto especial prefiere a la que tenga carácter general.</p> <p>La norma especial “sobre derechos de autor” es incompatible con la proposición aditiva al artículo 11 del proyecto de ley, al indicar que los contenidos desarrollados por el trabajador NO puede ser explotado económicamente por el empleador cuando la norma especial señala la presunción de transferencia al empleador de aquel derecho patrimonial. Dicha presunción debe ser pactada en el contrato.</p>	<p>que sea necesaria la prestación del servicio o el desarrollo de actividades en un lugar diferente al inicialmente pactado en la relación laboral deberá informar la dirección en la que se efectuará el desarrollo de las actividades.</p>
<p>Artículo 12. Programas de bienestar y capacitación. Para la implementación de la habilitación de trabajo en casa, el empleador deberá promover la formación, capacitación y el desarrollo de competencias digitales, en los</p>	<p>Artículo 12. Programas de bienestar y capacitación. Para la implementación de la habilitación de trabajo en casa, el empleador deberá promover la formación, capacitación y el desarrollo de competencias digitales, en los</p>	<p>NO HAY CAMBIOS</p>	<p>Artículo 12. Programas de bienestar y capacitación. Para la implementación de la habilitación de trabajo en casa, el empleador deberá promover la formación, capacitación y el desarrollo de competencias digitales, en los</p>
<p>y en general todos los beneficios a que tenga derecho en el marco de la respectiva relación laboral.</p> <p>Durante el tiempo que se presten los servicios o actividades bajo la habilitación del trabajo en casa el servidor público o trabajador del sector privado continuará amparado por las acciones de promoción y prevención, así como de las prestaciones económicas y asistenciales, en materia de riesgos laborales</p> <p>Así mismo, la Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliado el empleador, deberá promover programas que permitan garantizar condiciones de salud física y mental, así como la seguridad en el trabajo, para lo cual los empleadores deberán comunicar y actualizar ante la Administradora de Riesgos Laborales los datos del trabajador y en aquellos casos en</p>	<p>y en general todos los beneficios a que tenga derecho en el marco de la respectiva relación laboral.</p> <p>Durante el tiempo que se presten los servicios o actividades bajo la habilitación del trabajo en casa el servidor público o trabajador del sector privado continuará amparado por las acciones de promoción y prevención, así como de las prestaciones económicas y asistenciales, en materia de riesgos laborales</p> <p>Así mismo, la Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliado el empleador, deberá promover programas que permitan garantizar condiciones de salud física y mental, así como la seguridad en el trabajo, para lo cual los empleadores deberán comunicar y actualizar ante la Administradora de Riesgos Laborales los datos del trabajador y en aquellos casos en</p>	<p>Gloria Stella Ortiz Delgado, señaló:</p> <p>“(ii) Los derechos patrimoniales de autor, por otra parte, tienen que ver con la facultad del autor de una creación, de disponer de su obra. Ello implica, la posibilidad de cederla, transferirla, renunciar a ella.”</p> <p>Por lo que, la contenida en el texto de la Cámara de Representantes limita en incuso transgrede con la libertad del autor o creador de la obra de disponer de ella. Siendo esta una prerrogativa fundamental especialmente protegida por la Carta Política.</p> <p>Frente a la incompatibilidad de orden legal tal disposición riñe con lo establecido en el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011.</p> <p>Dicha incompatibilidad se resuelve sólo a través del criterio de especialidad, en aplicación del artículo 5° de la Ley 57 de 1887, que</p>	<p>y en general todos los beneficios a que tenga derecho en el marco de la respectiva relación laboral.</p> <p>Durante el tiempo que se presten los servicios o actividades bajo la habilitación del trabajo en casa el servidor público o trabajador del sector privado continuará amparado por las acciones de promoción y prevención, así como de las prestaciones económicas y asistenciales, en materia de riesgos laborales</p> <p>Así mismo, la Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliado el empleador, deberá promover programas que permitan garantizar condiciones de salud física y mental, así como la seguridad en el trabajo, para lo cual los empleadores deberán comunicar y actualizar ante la Administradora de Riesgos Laborales los datos del trabajador y en aquellos casos en</p>
<p>servidores públicos y trabajadores del sector privado cuando la actividad a desarrollar así lo requiera.</p> <p>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.</p> <p>Parágrafo: En los eventos en que sea necesario modificar el reglamento interno no podrán variar las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.</p>	<p>servidores públicos y trabajadores del sector privado cuando la actividad a desarrollar así lo requiera.</p> <p>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.</p> <p>Parágrafo: En los eventos en que sea necesario modificar el reglamento interno no podrán variar las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.</p>	<p>NO HAY CAMBIOS</p>	<p>servidores públicos y trabajadores del sector privado cuando la actividad a desarrollar así lo requiera.</p> <p>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.</p> <p>Parágrafo: En los eventos en que sea necesario modificar el reglamento interno no podrán variar las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.</p>
<p>Artículo 14. Canales oficiales de comunicación para ciudadanos y usuarios. Las entidades públicas y los empleadores del sector privado deberán adoptar las directrices necesarias para el desarrollo del trabajo en la</p>	<p>Artículo 14. Canales oficiales de comunicación para ciudadanos y usuarios. Las entidades públicas y los empleadores del sector privado deberán adoptar las directrices necesarias para el desarrollo del trabajo en la</p>	<p>NO HAY CAMBIOS</p>	<p>Artículo 14. Canales oficiales de comunicación para ciudadanos y usuarios. Las entidades públicas y los empleadores del sector privado deberán adoptar las directrices necesarias para el desarrollo del trabajo en la</p>

<p>habilitación del trabajo en casa, y en especial darán a conocer a los ciudadanos y usuarios en su página web, los canales oficiales de comunicación e información mediante los cuales prestarán sus servicios de manera virtual, así como los mecanismos tecnológicos y/o virtuales que emplearán para el registro y respuesta de las peticiones.</p> <p>En todo caso la habilitación de trabajo en casa no implicará retroceso, demoras o falta de calidad en la atención y en el desempeño de funciones y prestación de servicios.</p> <p>Artículo 15. Inspección y Vigilancia. El Ministerio de Trabajo ejercerá las funciones de inspección, vigilancia y control en el desarrollo de las actividades reguladas en la presente ley. En cuanto a las relaciones de derecho individual del Trabajo entre la Administración</p>	<p>habilitación del trabajo en casa, y en especial darán a conocer a los ciudadanos y usuarios en su página web, los canales oficiales de comunicación e información mediante los cuales prestarán sus servicios de manera virtual, así como los mecanismos tecnológicos y/o virtuales que emplearán para el registro y respuesta de las peticiones.</p> <p>En todo caso la habilitación de trabajo en casa no implicará retroceso, demoras o falta de calidad en la atención y en el desempeño de funciones y prestación de servicios.</p> <p>Artículo 15. Inspección y Vigilancia. El Ministerio de Trabajo ejercerá las funciones de inspección, vigilancia y control en el desarrollo de las actividades reguladas en la presente ley. En cuanto a las relaciones de derecho individual del Trabajo entre la Administración</p>	<p>NO HAY CAMBIOS</p>	<p>habilitación del trabajo en casa, y en especial darán a conocer a los ciudadanos y usuarios en su página web, los canales oficiales de comunicación e información mediante los cuales prestarán sus servicios de manera virtual, así como los mecanismos tecnológicos y/o virtuales que emplearán para el registro y respuesta de las peticiones.</p> <p>En todo caso la habilitación de trabajo en casa no implicará retroceso, demoras o falta de calidad en la atención y en el desempeño de funciones y prestación de servicios.</p> <p>Artículo 15. Inspección y Vigilancia. El Ministerio de Trabajo ejercerá las funciones de inspección, vigilancia y control en el desarrollo de las actividades reguladas en la presente ley. En cuanto a las relaciones de derecho individual del Trabajo entre la Administración</p>
--	--	------------------------------	--

II. TEXTO CONCILIADO DEL PROYECTO DE LEY No. 262/2020 SENADO ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY No. 352/2020 SENADO, 429/2020 CÁMARA

“Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones”

EL CONGRESO DE COLOMBIA
DECRETA:

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, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral

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.

Artículo 2. Definición de Trabajo en Casa. Se entiende como trabajo en casa la habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador o funcionario en las instalaciones de la empresa o entidad.

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 se garantizarán:

- La satisfacción de los principios de igualdad, moralidad, eficacia, seguridad jurídica, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad propios del ejercicio de la función administrativa;
- La salvaguarda de las prerrogativas laborales y sociales de los trabajadores;

<p>Pública y los trabajadores del sector se rige por las normas especiales vigentes.</p> <p>Artículo 16. Vigencia. Esta Ley rige a partir de su promulgación.</p>	<p>Pública y los trabajadores del sector se rige por las normas especiales vigentes.</p> <p>Artículo 16. Vigencia. Esta Ley rige a partir de su promulgación.</p>	<p>NO HAY CAMBIOS</p>	<p>Pública y los trabajadores del sector se rige por las normas especiales vigentes.</p> <p>Artículo 16. Vigencia. Esta Ley rige a partir de su promulgación.</p>
--	--	------------------------------	--

En consecuencia, los suscritos conciliadores, solicitamos a las Plenarias del honorable Congreso de la República aprobar el texto conciliado del proyecto de ley no. 262/2020 Senado acumulado con el proyecto de ley no. 352/2020 Senado, 429/2020 Cámara de Representantes *“Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones”*

De los Honorables Congresistas,



CARLOS FERNANDO MOTOA SOLARTE
Senador de la República



HENRY FERNANDO CORREAL HERRERA
Representante a la Cámara

- El respeto de los principios esenciales del Estado Social de Derecho y de los derechos fundamentales de las personas.

Artículo 4. Criterios aplicables al trabajo en casa. La habilitación del trabajo en casa se regirá por los principios generales de las relaciones laborales señalados en la Constitución Política y en la ley, y por los siguientes criterios:

- Coordinación.** Las funciones, servicios y actividades laborales deberán desarrollarse de manera armónica y complementaria entre el empleador y el trabajador para alcanzar los objetivos y logros fijados. La coordinación deberá darse desde el momento mismo de la asignación de tareas o actividades, para lo cual se deberán fijar los medios y herramientas que permitan el reporte, seguimiento y evaluación, así como la comunicación constante y recíproca.
- Desconexión laboral.** Es la garantía y el derecho que tiene todo trabajador y servidor público a disfrutar de su tiempo de descanso, permisos, vacaciones, feriados, licencias con el fin de conciliar su vida personal, familiar y laboral. Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

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 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.

Artículo 6. Jornada de Trabajo. Durante el tiempo que dure el trabajo en casa se mantendrán vigentes las normas previstas en el Código Sustantivo del Trabajo y en los reglamentos aplicables a los servidores públicos, relativos al horario y la jornada laboral. Estarán excluidos del cumplimiento de estas disposiciones y de la remuneración del trabajo suplementario los trabajadores de dirección, de confianza o de manejo, así como los niveles directivo y asesor, en el sector público.

Artículo 7. Término del trabajo en casa. La habilitación de trabajo en casa originada por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales se extenderá hasta por un término de tres meses prorrogables por un término igual por una única vez, sin embargo, si persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que el trabajador pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo se

<p>extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones.</p> <p>En todo caso, el empleador o nominador conserva la facultad unilateral de dar por terminada la habilitación de trabajo en casa, siempre y cuando desaparezcan las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que dieron origen a dicha habilitación.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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 o cualquier otro tipo de elemento utilizado que pueda generar alguna limitación al mismo.</p> <p>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.</p> <p>Artículo 10. Sobre los derechos salariales y prestacionales. Durante el tiempo que el servidor público o trabajador del sector privado preste sus servicios o desarrolle sus actividades bajo la habilitación de trabajo en casa, tendrá derecho a percibir los salarios y prestaciones sociales derivadas de su relación laboral.</p> <p>A los servidores públicos y trabajadores del sector privado que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes y que se les reconozca el auxilio de transporte en los términos de las normas vigentes sobre el particular, durante el tiempo que presten sus servicios bajo la habilitación de trabajo en casa, se le</p>	<p>reconocerá este pago a título de auxilio de conectividad digital. El auxilio de conectividad y el auxilio de transporte no son acumulables.</p> <p>Parágrafo 1: Para los servidores públicos, el auxilio de conectividad se reconocerá en los términos y condiciones establecidos para el auxilio de transporte.</p> <p>Parágrafo 2: Para los trabajadores del sector privado, el valor establecido para el auxilio de transporte se reconocerá como auxilio de conectividad digital y tendrá los mismos efectos salariales del auxilio de transporte.</p> <p>Artículo 11. Garantías laborales, sindicales y de seguridad social. Durante el tiempo que se preste el servicio o actividad bajo la habilitación de trabajo en casa, el servidor público o trabajador del sector privado continuará disfrutando de los mismos derechos y garantías que rigen su relación laboral, entre otras, las que regulan la jornada laboral, horas extras, trabajo nocturno, dominicales y festivos, descansos dentro de la jornada laboral, derechos de asociación y negociación sindical y en general todos los beneficios a que tenga derecho en el marco de la respectiva relación laboral.</p> <p>Durante el tiempo que se presten los servicios o actividades bajo la habilitación del trabajo en casa el servidor público o trabajador del sector privado continuará amparado por las acciones de promoción y prevención, así como de las prestaciones económicas y asistenciales, en materia de riesgos laborales.</p> <p>Así mismo, la Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliado el empleador, deberá promover programas que permitan garantizar condiciones de salud física y mental, así como la seguridad en el trabajo, para lo cual los empleadores deberán comunicar y actualizar ante la Administradora de Riesgos Laborales los datos del trabajador y en aquellos casos en que sea necesaria la prestación del servicio o el desarrollo de actividades en un lugar diferente al inicialmente pactado en la relación laboral deberá informar la dirección en la que se efectuará el desarrollo de las actividades.</p> <p>Artículo 12. Programas de bienestar y capacitación. Para la implementación de la habilitación de trabajo en casa, el empleador deberá promover la formación, capacitación y el desarrollo de competencias digitales, en los servidores públicos y trabajadores del sector privado cuando la actividad a desarrollar así lo requiera.</p> <p>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.</p> <p>Parágrafo: En los eventos en que sea necesario modificar el reglamento interno no podrán variar las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.</p>
<p>Artículo 14. Canales oficiales de comunicación para ciudadanos y usuarios. Las entidades públicas y los empleadores del sector privado deberán adoptar las directrices necesarias para el desarrollo del trabajo en la habilitación del trabajo en casa, y en especial darán a conocer a los ciudadanos y usuarios en su página web, los canales oficiales de comunicación e información mediante los cuales prestarán sus servicios de manera virtual, así como los mecanismos tecnológicos y/o virtuales que emplearán para el registro y respuesta de las peticiones.</p> <p>En todo caso la habilitación de trabajo en casa no implicará retroceso, demoras o falta de calidad en la atención y en el desempeño de funciones y prestación de servicios.</p> <p>Artículo 15. Inspección y Vigilancia. El Ministerio de Trabajo ejercerá las funciones de inspección, vigilancia y control en el desarrollo de las actividades reguladas en la presente ley. En cuanto a las relaciones de derecho individual del Trabajo entre la Administración Pública y los trabajadores del sector se rige por las normas especiales vigentes.</p>	<p>Artículo 16. Vigencia. Esta Ley rige a partir de su promulgación.</p> <p>De los Honorables Congresistas,</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: flex-end;"> <div style="text-align: center;">  CARLOS FERNANDO MOTOA SOLARTE Senador de la República </div> <div style="text-align: center;">  HENRY FERNANDO CORREAL HERRERA Representante a la Cámara </div> </div>

PONENCIAS

INFORME DE PONENCIA PARA PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 406 DE 2021 SENADO

*por medio de la cual se adiciona un parágrafo
transitorio al artículo 26 de la Ley 1861 de 2017.*

Bogotá, D. C., 31 de marzo de 2021

Doctor

JUAN DIEGO GÓMEZ JIMÉNEZ
Presidente

Comisión Segunda Constitucional Permanente
Honorable Senado de la República

Ciudad

Distinguido presidente:

En cumplimiento del honroso encargo impartido por la Mesa Directiva de la Comisión y en virtud de lo establecido en el artículo 150 y siguientes de la Ley 5ª de 1992, me permito someter a consideración

informe de ponencia positiva para primer debate del Proyecto de ley número 406 de 2021 Senado "Por medio de la cual se adiciona un parágrafo transitorio al artículo 26 de la Ley 1861 de 2017".

1. TRÁMITE DE LA INICIATIVA

El presente proyecto de ley fue presentado y radicado por los Honorables Senadores Carlos Eduardo Guevara Villabón, Ana Paola Agudelo García, Aydeé Lizarazo Cubillos, y la Honorable Representante Irma Luz Herrera Rodríguez.

Fecha de Presentación: 16 marzo 2021

Texto Radicado: Gaceta 145/2021

2. OBJETO

La presente iniciativa tiene por objeto establecer una exoneración del pago de cuota de compensación militar, para aquellas personas que se han visto afectadas por la muerte de su padre o madre, a causa del coronavirus (COVID-19).

Esto con la finalidad de que las personas que se encuentran en proceso de liquidación de su libreta militar, puedan definir su situación militar accediendo al beneficio que contiene la presente Ley.