

**INFORME DE PONENCIA PARA SEGUNDO DEBATE**  
**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”*

Bogotá, D.C., 5 de marzo de 2021

Honorable Senador  
**JOSÉ RITTER LÓPEZ**  
Presidente Comisión Séptima Constitucional  
**SENADO DE LA REPÚBLICA**

**Asunto:** Informe de ponencia para segundo debate al **Proyecto de Ley No. 352/2020 Senado, 429/2020 Cámara, y su acumulado Proyecto de Ley No. 262/2020 Senado** *“Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones”*

Respetado presidente,

Conforme a la designación hecha por la honorable Mesa Directiva de la Comisión Séptima Constitucional del Senado de la República y de conformidad con lo establecido en el artículo 171 de la Ley 5ª de 1992, procedo a rendir informe de ponencia para segundo debate al **Proyecto de Ley No. 352/2020 Senado, 429/2020 Cámara, y su acumulado Proyecto de Ley No. 262/2020 Senado** *“Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones”*.

La presente ponencia consta de los siguientes apartados:

1. Trámite
2. Objeto y Contenido del Proyecto de Ley
3. Conceptos
4. Análisis del Proyecto de Ley
5. Pliego de Modificaciones
6. Proposición
7. Texto Propuesto

## **1. TRÁMITE**

El 2 de septiembre del presente año el senador Richard Alfonso Aguilar Villa radicó ante la Secretaría General del Senado de la República el proyecto de ley 262 de 2020 *“Por medio de la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones”* el cual fue publicado en la Gaceta N° 933 de 2020. Una vez repartido el proyecto de ley para conocimiento de la Comisión Séptima Constitucional Permanente, el suscrito Senador fue designado como Ponente.

El 25 de septiembre del presente año el Proyecto de ley 429 de 2020 “*Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones*” de autoría del Ministro de Trabajo Ángel Custodio Cabrera fue radicado ante la Secretaría General de la Cámara de Representantes y publicado en la Gaceta N° 1001 de 2020. Una vez repartido el proyecto de ley para conocimiento de la Comisión Séptima Constitucional Permanente, los HH.RR. HENRY FERNANDO CORREAL, NORMA HURTADO SÁNCHEZ y MARÍA CRISTINA SOTO fueron designados como ponentes.

Mediante oficio CV19-414-2020 y de conformidad con el artículo 152 de la Ley 5 de 1992, el presidente del Senado de la República y el presidente de la Cámara de Representantes, el 19 de septiembre de 2020 ordenaron la acumulación de ambas iniciativas en virtud que se cumplen los presupuestos de simultaneidad, unidad de materia y de trámite contemplados en el reglamento del Congreso de la República.

De conformidad con el artículo 163 de la Constitución Política, el jueves 12 de noviembre el presidente de la República, Iván Duque Márquez, solicitó dar trámite de urgencia al Proyecto de Ley 429 de 2020 ante las circunstancias actuales que atraviesa Colombia.

El pasado 27 de noviembre se radicó ante la secretaría de la Comisión Séptima del Senado de la República el informe de ponencia conjunta suscrita por los HH. RR. HENRY FERNANDO CORREAL (Coordinador), NORMA HURTADO y MARIA CRISTINA SOTO y el suscrito senador como ponente único.

En sesiones conjuntas de las comisiones séptimas constitucionales de Cámara de Representantes y Senado de la República el 11 de diciembre se inició el primer debate al proyecto de ley de la referencia, teniendo en cuenta que se habían presentado 45 proposiciones, se conformó una subcomisión integrada por los HH. RR. HENRY FERNANDO CORREAL HERRERA, NORMA HURTADO SÁNCHEZ, ÁNGELA PATRICIA SÁNCHEZ LEAL, JUAN CARLOS REINALES AGUDELO y los HH.SS. CARLOS FERNANDO MOTOA SOLARTE (Coordinador), NADIA BLEL SCAFF y VICTORIA SANDINO SIMANCA HERRERA.

El 12 de diciembre en sesión conjunta de las comisiones séptimas constitucionales de Cámara de Representantes y Senado de la República se aprobó el informe presentado por la subcomisión al **PL 262 de 2020** “*por medio de la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones*” **acumulado** con el **PL 429 de 2020** “*por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones*”.

En la misma sesión fui designado como ponente único para segundo debate en el senado de la República y en cumplimiento de tal designación procedo a presentar el presente informe.

## 1. OBJETO Y CONTENIDO DEL PROYECTO DE LEY

El presente proyecto de ley tiene por objeto definir y regular la modalidad de trabajo en casa, toda vez que no es equiparable con la regulación vigente de teletrabajo contenida en la Ley 1221 de 2008 y reglamentada en el Decreto 884 de 2012-. El trabajo en casa por su parte es una habilitación de la prestación de las labores o funciones se realiza en un lugar distinto a las instalaciones de la empresa o entidad, de manera ocasional, temporal o excepcional, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite la realización de las mismas, siempre que su naturaleza lo permita.

ARTÍCULO	CONTENIDO
1°	<i>Objeto y campo de aplicación.</i>
2°	<i>Definición de Trabajo en Casa.</i>
3°	<i>Garantías en la habilitación del ejercicio del trabajo en casa en las funciones y servicios públicos.</i>
4°	<i>Criterios aplicables al trabajo en casa.</i>
5°	<i>Elementos de la relación laboral en el Trabajo en Casa.</i>
6°	<i>Jornada de Trabajo.</i>
7°	<i>Término del trabajo en casa.</i>
8°	<i>Elementos de Trabajo.</i>
9°	<i>Procedimientos necesarios para la implementación del Trabajo en Casa.</i>
10°	<i>Sobre los derechos salariales y prestacionales.</i>
11°	<i>Garantías laborales, sindicales y de seguridad social.</i>
12°	<i>Programas de bienestar y capacitación.</i>
13°	<i>Implementación del trabajo en casa.</i>
14°	<i>Canales oficiales de comunicación para ciudadanos y usuarios.</i>
15°	<i>Inspección y Vigilancia.</i>
16°	<i>Vigencia.</i>

## 3. CONCEPTOS

Con el propósito de establecer una posición más clara e institucionalizada frente al proyecto de ley, se solicitó concepto a las siguientes entidades:

### 3.1. Ministerio del Trabajo.

El ministerio hace varias recomendaciones en cada uno de los artículos de los proyectos y concluye: *“Es necesario recalcar la importancia del reconocimiento del trabajo en casa. La utilización de esta modalidad, en la actualidad en un alto porcentaje, seguramente continuará con posterioridad a la actual crisis, como una herramienta concertada y que permita obtener beneficios tanto para el empleador como para el trabajador, por lo que se hace necesario regular aspectos como el horario, la seguridad social, los riesgos laborales que se trasladarán muy seguramente al hogar del trabajador, el tiempo de desconexión laboral, entre otros aspectos relevantes para que, el trabajador que desarrolle sus funciones en su casa, tenga todas las condiciones para realizar su trabajo lo cual también se reflejará en la productividad de la empresa.”*

### 3.2. Ministerio de Tecnología y Comunicaciones.

*Desde este Ministerio, se propone aclarar las diferencias que el proyecto de ley plantea entre la modalidad de Teletrabajo y trabajo en casa, si bien en la propuesta se diferencian las herramientas a través de las cuales se realizan dichas labores, las condiciones y demás características que se le aplican al Trabajo en Casa resultan muy similares a las que establece la normatividad actual al Teletrabajo. Por lo anterior, se recomienda especificar las diferencias en las condiciones y requerimientos particulares que existen tanto en el Trabajo en casa como en el Teletrabajo, a fin de que los límites entre las dos modalidades sean claros y explícitos.*

### 3.3. ANDI

- *El proyecto habla de trabajo en casa, frente a lo cual consideramos importante enfocarlo al trabajo remoto, no solo el que se hace desde casa.*
- *También establece que la regulación es para situaciones ocasionales y excepcionales. En nuestra opinión, el mundo del trabajo está cambiando y en este sentido es importante una regulación mucho más sencilla para regular el trabajo remoto de manera general, no solamente en situaciones especiales.*
- *Como lo menciona el proyecto, se deben implementar programas de bienestar y capacitación para los trabajadores, además de fortalecer el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, dentro del cual, el empleador está obligado a identificar, evaluar, intervenir y prevenir los riesgos psicosociales a los que se ven expuestos los trabajadores, como es la desconexión laboral. En particular, es importante analizar la manera de atender las exigencias existentes en materia de seguridad y salud en el trabajo remoto, simplificarlas y hacer énfasis en la importancia del autocuidado.*
- *Es importante hacer un análisis de las cargas que conlleva la ley 1221 de 2008 sobre Teletrabajo y en especial su reglamentación, para que los trabajadores que a bien se*

*disponga de común acuerdo con el empleador puedan desempeñar sus labores de manera remota. Este tipo de medidas no solo contribuyen a proteger la salud de los trabajadores en un momento como en el actual, sino que contribuyen a la disminución de la contaminación y calidad del aire, mejora la movilidad en las ciudades, reduce costos en las instalaciones o plantas físicas de las empresas y mejora la calidad de vida de los trabajadores que prefieren esta modalidad de trabajo y de los cuales no se requiere su presencia física permanente en un sitio específico para cumplir sus funciones.*

- *En cuanto a la reglamentación de la ley 1221, consideramos que el Decreto 084 de 2012 estableció requisitos muy dispendiosos y costosos que han hecho que la figura del Teletrabajo sea de poca utilización y que, a su vez, no haya podido ser aplicada en la emergencia sanitaria actual. Ejemplos de lo anterior son: la obligación de suscribir un contrato de Teletrabajo donde se delimiten expresamente los días y horarios en que el trabajador prestará sus servicios bajo esta modalidad; cuando se vincula por primera vez a un teletrabajador, que este después no pueda realizar sus funciones en las instalaciones del empleador; entre otras. De esta forma, es importante resaltar, en aras de la discusión, que la regulación y reglamentación de la figura del Teletrabajo en Colombia es poco flexible e impone una serie de requisitos y procedimientos que generan una carga adicional muy alta para los trabajadores y empleadores.*
- *Consideramos adecuado que se establezca un auxilio de conectividad para los trabajadores que devenguen hasta dos SMLMV, como concepto no constitutivo de salario y que no tenga concurrencia con el del auxilio de transporte, mientras el trabajador esté laborando de forma remota.”*

### **3.4. Observatorio de derecho laboral Universidad Libre.**

1. *“No se debe crear una nueva norma que regule el “trabajo en casa” pues como se expuso anteriormente, dicha figura es regulada por la ley 1221 la cual se encuentra complementada por el Decreto 884 de 2012, la Resolución 2886 de 2012 y las sentencias de la Honorable Corte Constitucional las cuales propenden por garantizar derechos que no pueden ser transgredidos respecto a los trabajadores que ejercen sus funciones en el “teletrabajo” o “trabajo en casa”.*
2. *De acuerdo a lo anterior, también se concluye que se presenta una ineficacia en lo que respecta a los artículos 2, 5, 6 y 8 del proyecto de ley pues se observa que no regulan a profundidad temas como el derecho fundamental a la privacidad, el porcentaje exacto sobre la compensación, directrices claras para las ARL pues de acuerdo a las nuevas tendencias que se presentan en las relaciones laborales actuales, podemos ver como hay una precarización en el empleo ya que el trabajador se está viendo obligado a cumplir con “obligaciones” que claramente se encuentran por fuera de lo regulado en el ordenamiento jurídico colombiano; sumado a lo anterior, es evidente como la norma además de no garantizar plenamente el derecho a la desconexión laboral.*
3. *También es menester precisar que, aunque se determine un conjunto de postulados que indiquen cómo se regula el “trabajo en casa” es necesario indicar que no hay cambios en las condiciones laborales ya reguladas en otros instrumentos normativos, pues los mismos tienen un carácter especial al encontraren amparados por la Constitución Política.*

4. *En lo que respecta a la “Desconexión laboral”, también se considera que la misma debe permitir que el gobierno nacional mediante el Ministerio del Trabajo regule de manera especial dicha figura de acuerdo a sus facultades legales, pues es claro y ya como se mencionó, una cosa es la norma escrita y otra muy diferente como la misma se materializa en la práctica, pues en la vida cotidiana podemos encontrar vulneraciones directas a garantías constitucionales por no aplicar en debida forma la figura ya indicada.*
5. *Resulta imperativo profundizar y determinar en el presente proyecto de ley la importancia de una correcta identificación de los riesgos laborales presentes en esta nueva modalidad que se pretende regular, lo anterior obedece a la necesidad de generar trabajos dignos y seguros para las poblaciones que puedan llegar a beneficiarse, adecuando correctamente el mercado laboral colombiano con esta modalidad a las exigencias internacionales y regionales.*
6. *Finalmente, de acuerdo con lo ya legislado en lo que respecta a las modalidades de “teletrabajo” se debe indicar que las mismas deben ser reformadas para que así haya una debida aplicación de la normatividad actualmente vigente, pues de lo contrario mal estaría el legislador en legislar sobre lo que ya se encuentra legislado.*
7. *La diferenciación de lo ocasional, aunque puede ser suficiente con el teletrabajo, creemos que no lo es en su totalidad, pues el teletrabajo no está condicionado a tiempos alguno, por eso insistimos en poder diferenciar muy bien las figuras.*
8. *De continuar con dicho proyecto de ley, debe diferenciarse entre teletrabajo y trabajo en casa, para así el proyecto referido sea un aporte a la clase trabajadora colombiana.”*

### **3.5. Observatorio de derecho laboral Universidad del Rosario.**

*“Como postulados a tomar en consideración para la inclusión de la modalidad de trabajo a distancia de marras, se deben considerar como principios de base a considerar en la disciplina legal:*

- 1 *Igualdad de trato respecto de quienes laboran en la empresa.*
- 2 *Auxilio de conectividad que compense los valores de conexión (energía, equipos, espacios) que asume el trabajador.*
- 3 *Habilitar espacios de participación del trabajador en la fijación de tiempos de disponibilidad laboral, en este sentido, resulta deseable implementar ajustes en el sistema de intervención para asegurar el respeto de derechos y limitación de la disponibilidad en la regulación de la soberanía de los tiempos de trabajo.*
- 4 *Respeto a las limitaciones de la jornada incluyendo el derecho a la desconexión como garantía de respeto de la jornada en sentido amplio.*
- 5 *Respeto de la intimidad y los datos personales de los trabajadores en el uso de los equipos.*
- 6 *Regulación sobre ciberseguridad.*
- 7 *Respeto de los linderos vida privada/ vida laboral.*
- 8 *Garantía del ejercicio de derechos de libertad sindical.”*

## **4. ANÁLISIS DEL PROYECTO DE LEY**

Estas dos iniciativas contemplan como objetivo ingresar al ordenamiento legal la modalidad laboral de “trabajo en casa”, regulando aspectos como el horario, la seguridad social, los riesgos laborales, el derecho a la desconexión laboral, por lo que debe tenerse en cuenta el contexto constitucional y legal.

#### 4.1. ANÁLISIS DE CONSTITUCIONALIDAD

El artículo 53 de la Constitución Política de Colombia dispone los principios mínimos fundamentales del trabajo, parámetros que debe seguir la regulación del trabajo en casa, de tal forma que se permita tener una opción de prestación del servicio a los trabajadores ante circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que no ponga en riesgo la integridad de estos y puedan desarrollar sus labores desde su casa.

Es así, como ambas iniciativas tienen entre sus finalidades que tanto los trabajadores y los empleadores puedan modificar temporalmente ante la ocurrencia de circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, la forma de prestación del servicio, pasando de manera presencial a trabajo en casa, modalidad que se realiza por medio del empleo de las tecnologías de la información y las comunicaciones. De igual forma, el trabajo en casa no generará modificación alguna en elementos principales de la relación laboral o reglamentaria, es decir, en temas relativos a salario, prestaciones sociales, garantías sindicales y seguridad social, ya que su incorporación sólo gira en torno a la forma de la prestación del servicio, lo cual guarda armonía con lo consagrado en el artículo 48 de la Constitución Política.

En razón a lo anterior, es importante regular el trabajo en casa como una forma de prestación del servicio que se adecue a diferentes circunstancias especiales, las cuales no están consagradas de manera directa por el ordenamiento jurídico y que ayuden a sobrellevar estas situaciones sin detrimento de los derechos laborales de los trabajadores y se proteja el empleo.

#### 4.2. ANÁLISIS DE LEGALIDAD

LEGISLACIÓN NACIONAL	
Decreto Legislativo 491 de 2020 - Trabajo en Casa para servidores públicos	El artículo 3 del Decreto 491 de 2020, introdujo de manera formal el término “Trabajo en Casa” dentro de las normas aplicables a servidores públicos. Es así como el trabajo en casa encuentra su sustento en: (i) Evitar el contacto entre las personas;  (ii) Propiciar el distanciamiento social hasta tanto permanezca vigente la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social;

	(iii) Desarrollar el trabajo a través de las tecnologías de la información y las comunicaciones.
<b>Circular 21 del 17 de marzo de 2020</b>	<p>El Ministerio de Trabajo profirió la Circular 21, en donde se establecen las medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de COVID-19 y de la declaración de emergencia sanitaria. Donde se define la expresión “Trabajo en casa” como:</p> <p><i>“Tratándose de una situación ocasional, temporal y excepcional, es posible que el empleador autorice el trabajo en casa, en cualquier sector de la economía. Esta modalidad ocasional es diferente al Teletrabajo, y no exige el lleno de requisitos establecidos para este. En el numeral 4 del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008 que indica: “4. Una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual.” Para optar por esta modalidad, debe existir acuerdo entre el empleador y el trabajador.</i></p> <p><i>De esta manera, el trabajo en casa, como situación ocasional, temporal y excepcional, no presenta los requerimientos necesarios para el teletrabajo, y se constituye como una alternativa viable y enmarcada en el ordenamiento legal, para el desarrollo de las actividades laborales en el marco de la actual emergencia sanitaria.”</i></p>
<b>Circular 41 del 2 de junio de 2020</b>	<p>Mediante Circular 41 del 2 de junio de 2020, el Ministerio de Trabajo impartió lineamientos básicos sobre el trabajo en casa para su correcto desarrollo, los cuales deben atenderse por trabajadores, empleadores y Administradoras de Riesgos Laborales. Allí se establece:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aspectos en materia de relaciones laborales.</li> <li>2. Aspectos en materia de jornada de trabajo.</li> <li>3. Amortización de la vida laboral con la vida familiar y personal.</li> <li>4. Aspectos en materia de Riesgos Laborales.</li> </ol>
<b>Decreto 771 de 2020</b>	<p>Por medio de este Decreto se buscó garantizar el acceso a servicios de conectividad en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional.</p> <p>De manera temporal y transitoria, mientras esté vigente la emergencia sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y de Protección Social con ocasión de la pandemia derivada del Coronavirus COVID-19, el empleador deberá reconocer el valor establecido para el auxilio de transporte como auxilio de conectividad digital a los trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes y que desarrollen su labor en su domicilio. El auxilio de conectividad y el auxilio de transporte no son acumulables.</p> <p>Lo anterior no será aplicable a los trabajadores que se desempeñan en la modalidad de teletrabajo, a quienes les seguirán siendo aplicables las disposiciones de la Ley 1221 de 2008.</p>

JURISPRUDENCIA	
Corte Constitucional C - 311 de 2020	<p>La Corte Constitucional revisó la constitucionalidad del auxilio de conexión en ocasión de la pandemia y al respecto manifestó:</p> <p><i>“para la Sala Plena resulta plausible que la condición que motivó la mutación del auxilio de transporte en auxilio de conectividad se mantenga más allá de la declaratoria de la emergencia sanitaria por parte del Ministerio de Salud y Protección Social. De allí que se haya establecido que la duración de la medida se podrá extender más allá de la vigencia de la emergencia sanitaria cuando sea necesario garantizar la continuidad del trabajo en casa, con el fin de evitar el contagio del COVID-19.”</i></p>
Corte Constitucional C - 242 de 2020	<p>En esta ocasión la Corte Constitucional analiza la modalidad de trabajo en casa en los servidores públicos:</p> <p><i>“cabe resaltar que, a través de la Ley 1221 de 2008, se permitió el teletrabajo en Colombia, incluso en el sector público, bajo el entendido de que el mismo es “una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”.</i></p> <p>(...)</p> <p><i>Sobre el particular, el Ministerio del Trabajo ha explicado que la autorización del empleador para que una persona adelante de forma ocasional, temporal y excepcional sus funciones laborales por fuera de las sedes de la empresa o la entidad, ya sea desde su lugar de residencia o cualquier otro similar, se denomina trabajo en casa.</i></p> <p>(...)</p> <p><i>Ahora bien, esta Sala llama la atención sobre el hecho de que el Constituyente de 1991 no prohibió ninguna modalidad de trabajo en el sector público, ni estableció su preferencia sobre alguna de ellas, pero, como se explicó páginas atrás, sí ordenó la necesidad de que se garantice la prestación adecuada, continua y efectiva de los servicios a cargo de las distintas autoridades, en especial, de aquellos esenciales para la comunidad y para la garantía de los derechos fundamentales de los residentes en el país.</i></p> <p><i>En consecuencia, la Corte estima que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 123 y 150.23 de la Constitución, el legislador está facultado para determinar la modalidad de trabajo bajo la cual los servidores del Estado y los particulares que desempeñen funciones públicas deben cumplir con sus funciones y compromisos, siempre que la regulación que se adopte garantice la prestación adecuada, continua y efectiva de los servicios a cargo de las autoridades.”</i></p>

#### 4.3. ANÁLISIS DE CONVENIENCIA

En el marco de la emergencia económica, social y ecológica que derivó de la pandemia del COVID-19, el Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario con

el apoyo de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), el Centro de Solidaridad AFL-CIO, REDAL, DEFENS, la Corporación Viva la Ciudadanía y FES Colombia, realizaron una encuesta a 478 trabajadores y trabajadoras de diferentes sectores de la economía en abril de 2020:

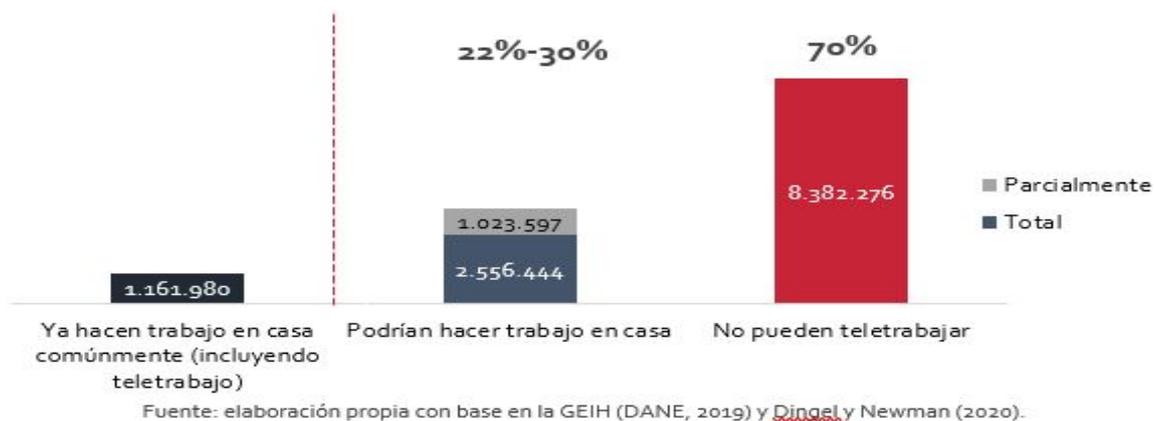
- El 90,7% de los teletrabajadores en el país manifiesta que no recibió soporte de las Aseguradoras de Riesgos Laborales (ARL) para la adopción de la modalidad de trabajo a distancia en la etapa de aislamiento preventivo obligatorio.
- Los grupos etarios de las personas encuestadas son los siguientes: 10% entre los 19 y 25 años; 27,8% entre 26 y 35 años; el 36,8% entre 36 a 45 años; el 17,8% entre 46 a 55 años; y el 7,5% mayor a los 56 años.
- El 61,7% de las personas encuestadas se encuentra sindicalizada, mientras que el 38,3% no está afiliada a ninguna organización sindical. Del total de personas sindicalizadas, el 32,88% laboran en entidades del sector público; el 11,19% en fundaciones, organizaciones no gubernamentales o en organizaciones sindicales; un 9,83% en instituciones del sector salud; y el porcentaje restante en empresas que prestan servicios (seguridad, aseo, ingeniería, obras civiles, de comunicación, entre otros).
- El 38,1% de las personas están en la modalidad de trabajo a distancia, modalidad básicamente empleada por las entidades del sector público de los niveles nacional y local; las instituciones educativas; las fundaciones, organizaciones no gubernamentales u organizaciones sindicales; y las empresas de servicios.
- El 28,9% de los encuestados continúa trabajando normal, y las empresas en las que fundamentalmente se ubican estos trabajadores son el sector agroindustrial, financiero, restaurantes y alimentos, sector salud y transporte de mercancías.
- El 16,5% fueron enviados a vacaciones y esta modalidad fue empleada principalmente en manufacturas y con algunas personas del sector salud, principalmente ubicadas en áreas administrativas.
- El 3,3% está trabajando con horario flexible.
- Al 3,1% les han aplicado el artículo 140 del Código Sustantivo de Trabajo, por el cual se le permite al empleador seguir pagando los salarios y la seguridad social a los trabajadores y trabajadoras sin la prestación personal del servicio, y la mayoría está ubicada en fundaciones, organizaciones no gubernamentales u organizaciones sindicales.
- El 8,6% de los encuestados han quedado sin ingresos para afrontar las medidas de aislamiento obligatorio usando la suspensión de los contratos, la no renovación de estos, el no pago de salarios o contribuciones a seguridad social, o el solo mantenimiento del pago al Sistema Integral de Seguridad Social.
- Del total de encuestados que realizan teletrabajo, al 86% el empleador no les garantiza el mantenimiento de los equipos de teletrabajo, conexiones, valor de la energía u otros gastos que se generen de sus actividades laborales.

- Del total de personas encuestadas, el 41,6% manifestaron no tener con quién compartir el trabajo de cuidado al interior de sus hogares, y de estas personas el 63,8% son mujeres. Lo anterior indica que la sobrecarga de cuidado al interior de los hogares que se está generando con el cierre de jardines infantiles, escuelas y universidades, está siendo asumido por las mujeres.
- Ahora bien, esta tendencia persiste si se tiene que del total de personas que siguen trabajando en alguna modalidad (teletrabajo, horarios flexibles o siguen trabajando normal) el 40,8% indicó que no tenía con quién compartir el trabajo de cuidado, y de este total el 63,5% son mujeres.
- De quienes están en sus lugares de trabajo, trabajando normal o con horarios flexibles, el 40,9% no tienen con quién compartir las labores de cuidado, y de estas personas el 65% son mujeres.<sup>1</sup>

### Protección del empleo y generación de nuevos puestos de trabajo:<sup>2</sup>

De acuerdo con el reciente estudio publicado por el Centro de Estudios Sociales y Laborales (CESLA) “Trabajar desde casa: posibilidades y desafíos”, entre el 22% y el 30% de los ocupados urbanos podrían trabajar desde casa. Este porcentaje, pese a ser similar al que tienen otros países de la región, es muy bajo.

**Gráfica 2: Ocupados urbanos según su posibilidad de trabajar en casa (2019)**



El Centro de Estudios Sociales y Laborales - CESLA<sup>3</sup> también concluyó en su estudio que *“promover el trabajo desde casa podría ser equivalente a promover una política de equidad de género que aumente las oportunidades laborales de mujeres. Las mujeres, tienden a tener ocupaciones que tienen una mayor probabilidad de hacerse desde casa que los hombres.*

<sup>1</sup> Concepto Observatorio Derecho Laboral de la Universidad del Rosario. 20 de noviembre de 2020

<sup>2</sup> Concepto ANDI. 27 de noviembre de 2020

<sup>3</sup> El CESLA es un tanque de pensamiento (*think tank*) dedicado a la investigación, formación, consultoría e incidencia en el campo de las relaciones sociales con énfasis en el ámbito laboral. Es, además, un espacio interdisciplinario y científico de reflexión que, enmarcado en las metas estratégicas de la ANDI e inspirado en el principio de empresas sostenibles, contribuye a la comprensión y transformación de las políticas públicas para la promoción del empleo, la paz y el desarrollo social del país.

Mientras el 77,6% de los hombres no pueden teletrabajar, este valor se reduce a 61,1% para las mujeres”.

**Gráfica 7: Posibilidad de teletrabajar según género.**



Fuente: elaboración propia con base en la GEIH (DANE, 2019).

#### 4.4. DERECHO COMPARADO

- **Perú:** El teletrabajo en el Perú se encuentra regulado a través de la Ley N° 30036, “Ley que regula el Teletrabajo” y su Decreto Supremo N° 017-2015-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30036, Ley que fue aprobada por los Proyectos de Ley N° 184/2011 y 1052/2011. Lo que demuestra que no fue viable proponer una positivización del teletrabajo sin antes realizar todo un análisis para determinar y demostrar que existen motivos que ameritan la regulación y aplicación de esta nueva figura en su realidad socio laboral, tal y como lo demuestran las exposiciones de motivos de cada uno de los proyectos de ley que la sustentan la hoy promulgada Ley N° 30036, Ley que regula el Teletrabajo en el Perú.
- **Argentina:** En cuanto a la Argentina, la Ley N°20.744 de Contrato de Trabajo (LCT) y la Ley N°25.800 que ratifica el Convenio N°177 de la OIT sobre trabajo a domicilio, refieren a todo tipo de trabajo a distancia, entre ellos, el teletrabajo. En el presente contexto de aislamiento social, preventivo y obligatorio, decretado por el DNU 297/20, como consecuencia del COVID-19 entre otras situaciones trajo aparejado que muchos trabajadores, tanto del ámbito privado como del público, deban cumplir sus tareas laborales desde su propia casa.
- **Chile:** El 24 de marzo de 2020, el presidente de Chile Sebastián Piñera, promulgó el proyecto para la regulación del Teletrabajo. Los puntos a destacar son: Debe existir un contrato de trabajo o un anexo al contrato actual. En él debe puntualizar el lugar y la jornada laboral que será pactado en el teletrabajo. Esta ley se rige por las reglas de la jornada laboral. El teletrabajador ejercerá laborales por las horas laborales legales. Se puede combinar el trabajo a distancia con trabajo presencial. El trabajador y empleador podrá volver a las condiciones originales del primer contrato de

trabajo. El empleador deberá respetar el derecho a desconexión. Esto asegura que los trabajadores no sean obligados a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos a jefes. Los equipos, las herramientas y los materiales para Teletrabajo, son proporcionados por el empleador.

## 5. PLIEGO DE MODIFICACIONES

TEXTO APROBADO EN COMISIONES SÉPTIMAS CONJUNTAS	TEXTO PROPUESTO PONENCIA SEGUNDO DEBATE	OBSERVACIONES
<p><b>Artículo 7. Término del trabajo en casa.</b> 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.</p> <p><b>Parágrafo:</b> 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 impidieron que el trabajador pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo. Lo anterior, dentro del término estipulado en el presente artículo.</p>	<p><b>Artículo 7. Término del trabajo en casa.</b> 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, <u>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 extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones.</u></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 <u>que dieron origen a dicha habilitación.</u></p>	<p>Se especifica que en el caso donde se extiendan las circunstancias excepcionales más allá de los tres meses y la prórroga por 3 meses más se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones.</p>
<p><b>Artículo 11.</b> 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,</p>	<p><b>Artículo 11.</b> 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,</p>	

<p>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, incluyendo la dirección en la que se efectuará el desarrollo de las actividades.</p>	<p>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 <u>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</u> incluyendo la dirección en la que se efectuará el desarrollo de las actividades.</p>	<p>Por sugerencia del Ministerio del Trabajo se hace claridad que cuando el trabajador esté habilitado para realizar su trabajo en casa el empleador deberá informar a la ARL si se desarrolla la actividad en un lugar diferente al inicialmente pactado en la relación laboral.</p>
<p><b>Artículo 13. Implementación del trabajo en casa.</b> 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><b>Artículo 13. Implementación del trabajo en casa.</b> 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>Teniendo en cuenta varias preocupaciones presentadas frente a que la modificación de los reglamentos internos implicará modificación de las condiciones pactadas en el contrato laboral se integra el parágrafo haciendo la claridad</p>

	<p><u>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.</u></p>	<p>que no se podrán variar las condiciones laborales</p>
--	---	--

## 6. PROPOSICIÓN

En virtud de las consideraciones anteriormente expuestas, solicito a la Honorable Plenaria del Senado de la República dar segundo debate 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”* conforme al texto propuesto a continuación.

Atentamente,



H.S. CARLOS FERNANDO MOTOA SOLARTE  
Ponente

## 7. TEXTO PROPUESTO PARA SEGUNDO DEBATE DEL PROYECTO DE LEY NO. 352/2020 SENADO, 429/2020 CÁMARA, Y SU ACUMULADO PROYECTO DE LEY NO. 262/2020 SENADO

*“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 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 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 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.

**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:

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

**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:

- 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 que permitan el reporte, seguimiento y evaluación, así como la comunicación constante y recíproca.
- 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

**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 extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones.

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.

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

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

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

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.

**Artículo 9. Procedimientos necesarios para la implementación del Trabajo en Casa.** Previa 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.

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..

**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.

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.

**Parágrafo 1:** Para los servidores públicos, el auxilio de conectividad se reconocerá en los términos y condiciones establecidos para el auxilio de transporte.

**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

**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.

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

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.

**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.

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

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

**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.

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.

**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.

**Artículo 16. *Vigencia.*** Esta Ley rige a partir de su promulgación.



H.S. CARLOS FERNANDO MOTOA SOLARTE

Ponente