



# GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5ª de 1992)

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA  
www.imprenta.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XXIX - N° 1479

Bogotá, D. C., lunes, 14 de diciembre de 2020

EDICIÓN DE 11 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 SUBCOMISIÓN

#### INFORME SUBCOMISIÓN PROYECTO DE LEY NÚMERO 262 DE 2020 SENADO

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

#### ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY NÚMERO 429 DE 2020 CÁMARA

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

Bogotá D. C., 11 de diciembre de 2020

Honorable Senador  
**JOSÉ RITTER LÓPEZ PEÑA**  
Presidente Comisiones Séptimas Conjuntas  
Constitucionales  
Congreso de la República  
Ciudad

Honorable Representante  
**JUAN DIEGO ECHAVARRÍA SÁNCHEZ**  
Vicepresidente Comisiones Séptimas Conjuntas  
Constitucionales  
Congreso de la República  
Ciudad

**Asunto:** Informe Subcomisión Proyecto de Ley 262 de 2020 "por medio de la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones" acumulado con el Proyecto de Ley 429 de 2020 "por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones"

Respetado Señores Presidente y Vicepresidente:

Dando cumplimiento a la designación realizada por la Mesa Directiva de las Comisiones Séptimas Conjuntas del Congreso de la República, como integrantes de esta subcomisión creada para el análisis y estudio del proyecto de la referencia, a continuación, rendimos informe al respecto y solicitamos a las comisiones conjuntas dar primer debate.

El presente informe se desarrolla de la siguiente manera:

- I. Origen de la subcomisión
- II. Desarrollo de las reuniones de la subcomisión
- III. Consideraciones sobre las proposiciones presentadas
- IV. Pliego de modificaciones
- V. Texto definitivo

#### I. ORIGEN DE LA SUBCOMISIÓN

El día viernes 11 de diciembre de 2020, la Mesa Directiva de las Comisiones Séptimas Conjuntas ordenaron la creación de una subcomisión para estudiar el articulado del Proyecto de Ley 262 de 2020 "por medio de la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones" acumulado con el Proyecto de Ley 429 de 2020 "por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones"

Dicha comisión fue integrada por los siguientes congresistas con sus respectivas Unidades de Trabajo Legislativo:

1. H.S. Carlos Fernando Motoa.
2. H.S. Victoria Sandino Simanca.
3. H.S. Nadia Blel Scaff.
4. H.R. Henry Fernando Correal Herrera.
5. H.R. Norma Hurtado Sánchez.
6. H.R. Ángela Sánchez Leal.
7. H.R. Juan Carlos Reinales Agudelo.

Dicha subcomisión se reunió el día viernes 11 de diciembre de la presente anualidad a través de la plataforma Zoom y contó con la presencia de los siguientes funcionarios del Gobierno nacional:

1. Doctora Ligia Stella Chávez Ortiz, Viceministra de Relaciones Laborales e Inspección.

#### II. DESARROLLO DE LAS REUNIONES DE LA SUBCOMISIÓN

##### a. Reunión viernes 11 de diciembre de 2020

Se inicia la reunión con la exposición por parte de los honorables congresistas, sus equipos y los funcionarios del Gobierno nacional, quienes presentan a consideración el pliego de modificaciones aquí relacionado, con base a la siguiente relación de proposiciones presentadas por los honorables congresistas:

ART. 1 Objeto y campo de aplicación.	ART. 2 Definición de Trabajo en casa.	ART. 3 Límites en el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones en el ejercicio del trabajo en casa.	ART. 4 Criterios aplicables al trabajo en casa.
HS MILLA ROMERO HS NADIA BLEL HS AYDEE LIZARAZO HR HENRY CORREAL	HS MILLA ROMERO HS NADIA BLEL HS AYDEE LIZARAZO	HR JAIRO CRISTANCHO HS LAURA FORTICH HR ÁNGELA SÁNCHEZ HR ANGELE SÁNCHEZ	HS NADIA BLEL HS AYDEE LIZARAZO HR ÁNGELA SÁNCHEZ HR JUAN CARLOS REINALES
ART. 5 Elementos de la relación laboral en el Trabajo en Casa.	ART. 6 Jornada de Trabajo.	ART. 7 Posibilidad de tránsito de trabajo en casa al Teletrabajo.	ART. 8 Elementos de Trabajo.
HR JAIRO CRISTANCHO HR JAIRO CRISTANCHO	NINGUNA	HS JOSÉ RITTER LÓPEZ HS MILLA ROMERO HS NADIA BLEL HR ÁNGELA SÁNCHEZ HR JUAN CARLOS REINALES HS AYDEE LIZARAZO	HS VICTORIA SANDINO HS ÁNGELA SÁNCHEZ HS ALBERTO CASTILLA HR JAIRO CRISTANCHO HR JUAN CARLOS REINALES
ART. 9 Procedimientos necesarios para la implementación del Trabajo en Casa.	ART. 10 Sobre los derechos salariales y prestacionales.	ART. 11 Garantías laborales, sindicales y de seguridad social.	ART. 12 Programas de bienestar y capacitación.
HS JOSÉ RITTER LÓPEZ HS MILLA ROMERO	HS MILLA ROMERO HS NADIA BLEL BANCADA FARC HR JORGE GÓMEZ	HS LAURA FORTICH HS JOSÉ AULO POLO - HS JUAN LUIS CASTRO CORDOBA	HS LAURA FORTICH HR ÁNGELA SÁNCHEZ HS JOSÉ AULO POLO
ART. 13 Implementación del trabajo en casa.	ART. 14 Canales oficiales de comunicación para ciudadanos y usuarios.	ART. 15 Inspección y Vigilancia.	ART. 16 Vigencia.
HS ALBERTO CASTILLA	HS ÁNGELA SÁNCHEZ	PONENTES	NINGUNA
ART NUEVO	ART NUEVO	ART NUEVO	
HR JORGE GÓMEZ	HS LAURA FORTICH	HS AYDEE LIZARAZO	-

#### IV. PLIEGO DE MODIFICACIONES

Luego del análisis de las proposiciones radicadas, se presenta el siguiente pliego de modificaciones respecto a cada una de las proposiciones radicadas:

TEXTO INFORME DE PONENCIA	PROPOSICIONES	COMENTARIOS	TEXTO PROPUESTO
	<b>HS MILLA ROMERO:</b>	No se acepta.	
<b>Artículo 1. Objeto y campo de aplicación.</b> La presente ley tiene por objeto regular la modalidad 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	<b>Artículo 1. Objeto y campo de aplicación.</b> La presente ley tiene por objeto regular la modalidad 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, o por mutuo	Desnaturaliza la razón de ser del Proyecto de Ley, porque a pesar que mantiene las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, lo incluye el mutuo acuerdo entre las partes, es decir, el trabajo en casa procedería (i) Por circunstancias excepcionales y (ii) Por mutuo acuerdo.	<b>Artículo 1. Objeto y campo de aplicación.</b> La presente ley tiene por objeto regular la <b>habilitación</b> 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. <b>Parágrafo: La presente ley no será aplicable a quienes se encuentren</b>

<p>variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.</p> <p><b>Parágrafo:</b> La presente ley no será aplicable a quienes se encuentren cobijados por regímenes especiales que regulen el desempeño de sus labores.</p>	<p><b>acuerdo entre empleador y trabajador.</b> sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.</p>	<p>Se está de acuerdo con que la excepcionalidad genera la diferencia entre trabajo en casa y teletrabajo, por tanto, consideramos inviable la inclusión del mutuo acuerdo.</p> <p>La regla general es la presencialidad, la excepción es el trabajo en casa.</p> <p>Adicionalmente, podría desvirtuar el carácter ocasional de la medida pues al presentarse una circunstancia especial o excepcional, como la que vivimos actualmente, no hay lugar a ninguna clase de acuerdo de voluntades.</p>	<p><b>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.</b></p>		<p><b>HR HENRY CORREAL</b> Artículo 1. Objeto y campo de aplicación. La presente ley tiene por objeto regular la <u>modalidad 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</u>, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.</p>	<p>Se acepta, en la medida que el proyecto no está creando una nueva modalidad sino una <u>habilitación para situaciones especiales, ocasionales y excepcionales.</u></p>	
	<p><b>HS AYDEE LIZARAZO:</b> <b>Artículo 1. Objeto y campo de aplicación.</b> La presente ley tiene por objeto regular la <u>habilitación del trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, o por mutuo acuerdo, que se presenten en el marco de una relación laboral con el Estado o con el sector privado</u>, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.</p>	<p>Se acoge parcialmente, la proposición. Se acepta la palabra <u>habilitación</u>, toda vez que la pretensión del proyecto no es crear una nueva modalidad de trabajo. Sin embargo, no se acepta la expresión "mutuo acuerdo" en tanto desnaturaliza la razón de ser del Proyecto de Ley, pues a pesar que mantiene la razón de ser de esta modalidad por circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, le incluye el mutuo acuerdo entre las partes, es decir, el trabajo en casa procedería (i) Por circunstancias excepcionales y (ii) Por mutuo acuerdo.</p> <p>Se está de acuerdo con que la excepcionalidad genera la diferencia entre trabajo en casa y teletrabajo, por tanto, consideramos inviable la inclusión del mutuo acuerdo. Adicionalmente, podría desvirtuar el carácter ocasional de la medida pues al presentarse una circunstancia especial o excepcional, como la que</p>		<p><b>HS NADIA BLEL:</b> <b>Parágrafo:</b> Por situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, para efectos de la presente ley, se entenderán aquellas circunstancias que perturben el orden económico, social, ecológico, situaciones de calamidad pública o situaciones de emergencia sanitaria del país.</p>	<p>No se acepta el parágrafo propuesto, dado que limita el trabajo en casa, a estados de excepción, calamidad pública o emergencia sanitaria. Desconoce que pueden existir circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que correspondan a la órbita interna del trabajador, del empleador o del curso de una relación laboral que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, sin que sean circunstancias generales.</p>		
				<p><b>HS MILLA ROMERO:</b> <b>Parágrafo.</b> La <u>modalidad de trabajo en casa se podrá pactar de carácter permanente cuando exista mutuo acuerdo entre empleador y trabajador.</u></p>	<p>No se acepta.</p>	<p><b>Artículo 2. Definición de Trabajo en casa.</b> Se entiende como trabajo en casa la <u>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</u></p>	
<p>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 u 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><b>HS NADIA BLEL:</b> <b>Artículo 2. Definición de Trabajo en casa.</b> Se entiende como trabajo en casa la <u>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.</u></p> <p>Este no se limita solo al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las telecomunicaciones,</p>	<p>mutuo acuerdo.</p> <p>Se está de acuerdo con que la excepcionalidad genera la diferencia entre trabajo en casa y teletrabajo, por tanto, consideramos inviable la inclusión del mutuo acuerdo. Para la implementación permanente de trabajo en casa se debe optar por el teletrabajo.</p> <p>Además, al convertirse en permanente, se estaría adoptando como una nueva modalidad de trabajo que no está contemplada dentro del CSTY. En ese sentido, habría que redefinir las condiciones del contrato.</p> <p>No se acepta. Desnaturaliza la razón de ser del Proyecto de Ley, porque a pesar que mantiene la razón de ser de esta modalidad por circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, le incluye el mutuo acuerdo entre las partes, es decir, el trabajo en casa procedería (i) Por circunstancias excepcionales y (ii) Por mutuo acuerdo.</p> <p>Se está de acuerdo con que la excepcionalidad genera la diferencia entre trabajo en casa y teletrabajo, por tanto, consideramos inviable la inclusión del mutuo acuerdo. Para la implementación permanente de trabajo en casa se debe optar por el teletrabajo.</p>	<p>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 u 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>medios informáticos u análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor en situación de normalidad, que podrá implementarse por el acuerdo de voluntades entre el trabajador y el empleador, siempre que no requiera la presencia física del trabajador o funcionario en las instalaciones de la empresa o entidad no obstruya el normal funcionamiento de la entidad.</p> <p><b>HR AYDEE LIZARAZO:</b> Artículo 2. Definición de Trabajo en casa. Se entiende como trabajo en casa la <u>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.</u></p> <p>Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las telecomunicaciones, medios informáticos u 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</p>	<p>No se acepta la expresión "mutuo acuerdo" en tanto desnaturaliza la razón de ser del Proyecto de Ley, pues a pesar que mantiene la razón de ser de esta modalidad por circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, le incluye el mutuo acuerdo entre las partes, es decir, el trabajo en casa procedería (i) Por circunstancias excepcionales y (ii) Por mutuo acuerdo.</p> <p>Se está de acuerdo con que la excepcionalidad genera la diferencia entre trabajo en casa y teletrabajo, por tanto, consideramos inviable la inclusión del mutuo acuerdo. Adicionalmente, podría desvirtuar el carácter ocasional de la medida pues al presentarse una circunstancia especial o excepcional, como la que vivimos actualmente, no hay lugar a ninguna clase de acuerdo de voluntades.</p>	<p><b>Artículo 2. Definición de Trabajo en Casa.</b> Se entiende como trabajo en casa la <u>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</u></p>	

<p>empresa o entidad.</p> <p><b>HR JAIRO CRISTANCHO:</b></p> <p>Artículo 3. <i>Limites en el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones en el ejercicio del trabajo en casa.</i> Para el cumplimiento de las funciones públicas y la prestación de los servicios públicos, en la habitación 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 los ciudadanos.</p>	<p><b>JAIRO CRISTANCHO:</b></p> <p>Artículo 3. <i>Limites en el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones en el ejercicio del trabajo en casa.</i> Para el cumplimiento de las funciones públicas y la prestación de los servicios públicos, en la habitación 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 los ciudadanos</p> <p><b>d. la garantía a la privacidad y a la intimidad de la vida personal del servidor público y su familia.</b></p>	<p>No se acepta. El derecho a la intimidad, consagrado en el artículo 15 de la Constitución Política, es un derecho fundamental y como tal, hace parte de la inclusión señalada en el literal c del presente artículo, referido al respeto de los "derechos fundamentales de los ciudadanos."</p> <p>Artículo 11. Derecho a la vida; Artículo 12. Derecho a la integridad personal; Artículo 13. Derecho a la libertad e igualdad ante la ley; Artículo 14. Derecho a la personalidad jurídica; Artículo 15. Derecho a la intimidad; Artículo 16. Derecho al libre desarrollo de la personalidad; Artículo 17. Prohibición de toda forma de esclavitud, servidumbre y trata de seres humanos; Artículo 18. Libertad de conciencia; Artículo 19. Libertad de cultos; Artículo 20. Libertad de expresión e información; Artículo 21. Derecho a la honra; Artículo 22. La paz como derecho y deber; Artículo 23. Derecho de petición; Artículo 24. Derecho de circulación y residencia; Artículo 25. Derecho al trabajo; Artículo 26. Libertad de escoger profesión, ocupación, arte u oficio; Artículo 27. Libertad de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra; Artículo 28. Derecho a la libertad personal; Artículo 29. Derecho al debido proceso; Artículo 30. Habeas corpus; Artículo 31. Principio de las dos instancias; Artículo 32. Aprehesión en flagrancia; Artículo 33. Derecho a la no autoincriminación; Artículo 37. Derecho de reunión y manifestación; Artículo 38. Derecho de asociación; Artículo 39.</p>	<p><b>Artículo 3. Garantías en la habitación del ejercicio del trabajo en casa en las funciones y servicios públicos.</b> Para el cumplimiento de las funciones públicas y la prestación de los servicios públicos, en la habitación 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 los ciudadanos las personas.</p>	<p>Derecho de sindicalización; Artículo 40. Derecho de participación (OTROS)</p> <p>Por otro lado, el derecho a la intimidad en el entorno laboral no es absoluto. La Corte Constitucional indicó en sentencia T-574 de 2017 señala: "El lugar de trabajo, en principio espacio semiprivado, no goza del mismo nivel de protección que el domicilio, debido a que el grado de privacidad es menor en atención a que allí tienen lugar actuaciones con repercusiones sociales significativas. Según las decisiones citadas, para establecer la violación del derecho a la intimidad es necesario considerar la expectativa que tiene el trabajador acerca de la confidencialidad de sus manifestaciones, y en ese sentido es necesario valorar, entre otras cosas, (i) si se trata de información íntima, sensible o que sólo le interesa a una persona en particular en atención al tipo de actividad que se desarrolle y (ii) si los empleados tienen o no conocimiento acerca de seguimiento de sus actividades."</p>	<p><b>HR ANGELA SANCHEZ:</b></p> <p>Artículo 3. <i>Limites en el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones en el ejercicio del trabajo en casa.</i> Para el cumplimiento de las funciones públicas y la prestación de los servicios públicos, en la habitación 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</p>	<p>No se acepta. Este artículo se refiere más a principios y derechos, la inclusión no guarda identidad con lo pretendido.</p> <p>Los elementos de trabajo y las capacitaciones se encuentran en otros artículos del PI 262 - (Elementos - artículo 8) (Capacitaciones - artículo 5)</p>	
<p>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 los ciudadanos.</p> <p><b>d. Las herramientas y mecanismos necesarios, así como la adecuada capacitación para la prestación oportuna y eficiente de las funciones y servicios públicos de cada entidad.</b></p> <p><b>HR ANGELA SANCHEZ:</b></p> <p>Artículo 3. <i>Limites en el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones en la habitación del ejercicio del trabajo en casa en las funciones y servicios públicos.</i> Para el cumplimiento de las funciones públicas y la prestación de los servicios públicos, en la habitación 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 de los ciudadanos.</p>	<p>Más que límites, como está enunciado, son garantías. De ahí que la subcomisión decida acoger la proposición del título del artículo a efectos que guarde consonancia y vaya en línea con el contenido.</p>		<p>Artículo 4. Criterios aplicables al trabajo en casa. La modalidad de 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 que permitan el reporte, seguimiento y evaluación, así como la comunicación constante y recíproca.</p> <p>b) Desconexión laboral. La desconexión laboral implica que el trabajador puede abstenerse de ejecutar la prestación personal del servicio durante sus periodos de descanso. En todo caso, el ejercicio de las labores del trabajador estará sometido a la jornada</p>	<p>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 los ciudadanos las personas.</p> <p><b>HS NADIA BLEL:</b></p> <p><b>b) Desconexión laboral. Es la garantía y el derecho que tiene todo trabajador a disfrutar de su tiempo de descanso, permisos, vacaciones y/o feriados. Y la obligación del empleador de abstenerse de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral, con el fin de respetar además de su tiempo no laboral, su intimidad personal y familiar. La desconexión laboral implica que el trabajador puede abstenerse de ejecutar la prestación personal del servicio durante sus periodos de descanso.</b> En todo caso, el ejercicio de las labores del trabajador estará sometido a la jornada laboral.</p> <p><b>HS AYDEE LIZARAZO:</b></p>	<p>Se acoge la proposición pero se propone una mejor redacción en aras de incluir elementos de otras proposiciones que persiguen el mismo objetivo</p>	<p><b>Artículo 4. Criterios aplicables al trabajo en casa.</b> La <b>habilitación del trabajo en casa</b> 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 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>No se acepta.</p> <p>Sobre la "intimidad laboral" nos hemos pronunciado en la proposición presentada al artículo 3 por el HS Cristancho así:</p>

<p>laboral.</p>	<p>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. La desconexión laboral implica que el trabajador puede abstenerse de ejecutar la prestación personal del servicio durante sus períodos de descanso. En todo caso, el ejercicio de las labores del trabajador estará sometido a la jornada laboral. c) Intimidad laboral. Con independencia a la naturaleza de la relación laboral, tanto empleados como empleadores deberán garantizar el derecho a la confidencialidad en el uso de datos o información personal, sin importar que el dispositivo o nube de almacenamiento sean provistos por el empleado, sin perjuicio de las disposiciones contenidas en la normatividad vigente sobre protección de datos, o las cláusulas de confidencialidad pactadas entre las partes. d) Inviolabilidad de las comunicaciones. Todos los trabajadores tienen derecho a que sus comunicaciones, se transmitan y reciban de forma segura y libre de interceptaciones salvo</p>	<p>El derecho a la intimidad, consagrado en el artículo 15 de la Constitución Política, es un derecho fundamental y como tal, hace parte de la inclusión señalada en el literal c del presente artículo, referido al respeto de los "derechos fundamentales de los ciudadanos".</p> <p>De otro lado, el derecho a la intimidad en el entorno laboral no es absoluto. La Corte Constitucional indicó en sentencia T-574 de 2017 señala: "El lugar de trabajo, en principio espacio semiprivado, no goza del mismo nivel de protección que el domicilio, debido a que el grado de privacidad es menor en atención a que allí tienen lugar actuaciones con repercusiones sociales significativas. Según las decisiones citadas, para establecer la violación del derecho a la intimidad es necesario considerar la expectativa que tiene el trabajador acerca de la confidencialidad de sus manifestaciones y, en ese sentido es necesario valorar, entre otras cosas, (i) si se trata de información íntima, sensible o que sólo le interesa a una persona en particular en atención al tipo de actividad que se desarrolle y (ii) si los empleados tienen o no conocimiento acerca de seguimiento de sus actividades."</p> <p>En lo que respecta a la inviolabilidad de las comunicaciones, el mismo artículo 15 de la Constitución, dispone que "En la recolección, tratamiento y circulación de datos se respetarán la libertad y demás garantías consagradas en la Constitución."</p> <p>La correspondencia y demás formas de comunicación privada son inviolables. Sólo</p>	<p>en los casos contemplados en la ley. Se respetarán los pactos celebrados entre las partes y el acceso a la información cuando la comunicación esté relacionada estrictamente con asuntos laborales o la información sea propiedad del empleador. En todo caso se garantizará el derecho a la intimidad del trabajador.</p>	<p>pueden ser interceptadas o registradas mediante orden judicial, en los casos y con las formalidades que establezca la ley."</p> <p>En tal sentido, en el literal c del artículo 3 del PL 262 se establece que el respeto de los principios esenciales del Estado Social de Derecho y de los derechos fundamentales de los ciudadanos, es un límite del trabajo en casa.</p> <p>De otro lado, la Ley 1581 de 2012 tiene por objeto desarrollar el derecho constitucional que tienen todas las personas a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bases de datos o archivos, y los demás derechos, libertades y garantías constitucionales a que se refiere el artículo 15 de la Constitución Política; así como el derecho a la información consagrado en el artículo 20 de la misma. Esta ley por supuesto que aplica para el ámbito de las relaciones laborales, por lo que no se considera necesario incluirla.</p>	<p><b>HR ÁNGELA SÁNCHEZ:</b> No se acepta. Es un postulado general del derecho al trabajo, que está establecido de manera general.</p> <p>Estos criterios, por el contrario, son criterios aplicables para el trabajo en casa, de manera particular.</p> <p>El literal c del artículo 3 del PL 262 indica de hecho, que el trabajo en casa impone el respeto de los principios esenciales del Estado Social de Derecho y de los derechos fundamentales de los ciudadanos.</p>
<p>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. La desconexión laboral implica que el trabajador puede abstenerse de ejecutar la prestación personal del servicio durante sus períodos de descanso. En todo caso, el ejercicio de las labores del trabajador estará sometido a la jornada laboral. c) Trabajo decente. La oportunidad de contar con un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad en la expresión de opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres.</p>	<p>En este sentido, el trabajo decente, al estar inmerso en el derecho fundamental al trabajo, ya se encuentra incluido en los principios que fundamentan el trabajo en casa.</p> <p>Los artículos de la Constitución Política que reflejan los principios del trabajo decente son: 25 (derecho al trabajo); 38 (garantía del derecho de asociación); 39 (derecho a constituir sindicatos o asociaciones sin intervención del Estado); 43 (igualdad entre hombres y mujeres, protección especial a la maternidad); 44 (Derechos fundamentales de los niños y niñas); 45 (El adolescente tiene derecho a la protección y a la formación integral); 47 (derecho a la prevención, rehabilitación e integración social); 48 (derecho a la seguridad social); 53 (Obligatoriedad de expedir el Estatuto del Trabajo y otorga rango de norma de la legislación interna a los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados); 54 (la obligación del Estado y los empleadores de ofrecer formación y habilitación profesional); 55 (derecho a la negociación colectiva para regular las relaciones laborales); 56 (garantía del derecho de huelga); 93 (establece que los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno).</p>	<p>El derecho a la intimidad, consagrado en el artículo 15 de la Constitución Política, es un derecho fundamental y como tal, hace parte de la inclusión señalada en el literal c del presente artículo, referido al respeto de los "derechos fundamentales de los ciudadanos".</p> <p>De otro lado, el derecho a la intimidad en el entorno laboral no es absoluto. La Corte Constitucional indicó en sentencia T-574 de 2017 señala: "El lugar de trabajo, en principio espacio semiprivado, no goza del mismo nivel de protección que el domicilio, debido a que el grado de privacidad es menor en atención a que allí tienen lugar actuaciones con repercusiones sociales</p>	<p><b>JUAN CARLOS REINALES AGUDELO</b> Modificar el Literal b del artículo 4 del Proyecto de ley 429 de 2020 Cámara el cual quedará así: b) Desconexión Laboral. La desconexión laboral implica que todos los trabajadores y servidores públicos puedan abstenerse de ejecutar la prestación personal del servicio durante sus períodos de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar. En todo caso el ejercicio de las labores del trabajador estará sometido a la jornada laboral.</p>	<p>Se acoge la proposición, pero se sugiere una mejor redacción en aras de incluir elementos de otras proposiciones que persiguen el mismo objetivo</p> <p><b>HR. JAIRO CRISTANCHO:</b> No se acepta.</p> <p>Sobre la "intimidad laboral" nos hemos pronunciado en la proposición presentada al artículo 3 por el HS Cristancho así:</p> <p>El derecho a la intimidad, consagrado en el artículo 15 de la Constitución Política, es un derecho fundamental y como tal, hace parte de la inclusión señalada en el literal c del presente artículo, referido al respeto de los "derechos fundamentales de los ciudadanos".</p> <p>Por otro lado, el derecho a la intimidad en el entorno laboral no es absoluto. La Corte Constitucional indicó en sentencia T-574 de 2017 señala: "El lugar de trabajo, en principio espacio semiprivado, no goza del mismo nivel de protección que el domicilio, debido a que el grado de privacidad es menor en atención a que allí tienen lugar actuaciones con repercusiones sociales</p>	<p><b>Artículo 5. Elementos de la relación laboral en el Trabajo en Casa.</b> 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, 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.</p> <p>El seguimiento de los objetivos y actividades de</p>

<p>los servidores públicos y trabajadores del sector privado deberá obedecer a criterios concertados y establecidos con anterioridad.</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. Dichos criterios velarán por salvaguardar el derecho a la privacidad y a la intimidad de los servidores públicos y trabajadores del sector privado al igual que la de su familia.</p>	<p>significativas. Según las decisiones citadas, para establecer la violación del derecho a la intimidad es necesario considerar la expectativa que tiene el trabajador acerca de la confidencialidad de sus manifestaciones y, en ese sentido es necesario valorar, entre otras cosas, (i) si se trata de información íntima, sensible o que sólo le interesa a una persona en particular en atención al tipo de actividad que se desarrolle y (ii) si los empleados tienen o no conocimiento acerca de seguimiento de sus actividades."</p>	
<p><b>HR CRISTANCHO: JAIRO</b> <b>Parágrafo:</b> 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 duración de la relación contractual. Cualquier disposición contractual en contrario es inexistente de pleno derecho.</p>		<p>Sobre la propiedad intelectual en las relaciones laborales se debe tener en cuenta que en este momento no existe regulación en el Código Sustantivo del Trabajo, en el Código Civil y en el Código de Comercio sobre la propiedad intelectual y los derechos de autor implicados en la ejecución de un contrato de trabajo.</p> <p>En este momento no existe claridad respecto de la titularidad de los derechos de autor, por lo que, si se encuentra pertinente esta regulación en una NORMA DIFERENTE, pues para el caso del Trabajo en Casa, por unidad de materia, no resulta viable establecer este artículo</p>	
<p><b>Artículo 6. Jornada de Trabajo.</b> Durante el tiempo que dure el trabajo en casa se</p>			

<p>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.</p>	<p>NO TIENE PROPOSICIONES <b>APROBADO EN COMISIONES SÉPTIMAS CONJUNTAS</b></p>		
<p>Artículo 7. Posibilidad de tránsito de trabajo en casa al Teletrabajo. Las circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales que dieron origen a la aplicación de esta modalidad de trabajo se extenderán hasta por un término de tres meses prorrogables por un término igual por una única vez, vencido el término, de común acuerdo con el trabajador, se podrá hacer tránsito al teletrabajo, conforme los requisitos señalados en la Ley 1221 de 2008.</p> <p>Parágrafo: En todo caso, el empleador o nominador conserva la facultad unilateral de dar por terminada la habilitación de trabajo en casa.</p>	<p><b>HS JOSE RITTER LOPEZ:</b> Supresiva.</p>	<p>No se acepta. Si bien estamos de acuerdo que no se puede migrar de una habilitación a una modalidad contractual, si consideramos oportuno dejar claridad sobre los términos que deben cumplirse en concordancia con el carácter temporal de la medida.</p>	<p><b>Artículo 7. Término del trabajo en casa. La habilitación de trabajo en casa originada por</b> circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales se <b>extenderá</b> hasta por un término de tres meses prorrogables por un término igual por una única vez.</p> <p><b>Parágrafo: 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, ocasionales 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.</b></p>
<p>Artículo 7. Posibilidad de tránsito de trabajo en casa al Teletrabajo. Las circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales que dieron origen a la aplicación de esta modalidad de trabajo se extenderán hasta por un término de tres meses prorrogables por un término igual por una única vez, vencido el término, de común acuerdo con el trabajador, se podrá hacer tránsito al teletrabajo, conforme los requisitos señalados en la Ley 1221 de 2008, y <b>deberá constar por escrito, sin perjuicio del término de duración del</b></p>	<p><b>HS MILLA ROMERO:</b></p>	<p>No se acepta, en la medida que se elimina el tránsito al teletrabajo.</p>	

<p><b>contrato.</b> <b>Parágrafo:</b> En todo caso, el empleador o nominador conserva la facultad unilateral de dar por terminada la habilitación de trabajo en casa.</p>			
<p><b>HS NADIA BLEL:</b> <b>Artículo 7. Posibilidad de tránsito de trabajo en casa al Teletrabajo.</b> Las circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales que dieron origen a la aplicación de esta modalidad de trabajo podrá darse por finalizada, una vez cesen las circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales que dieron origen a esta forma de prestación del servicio. se extenderán hasta por un término de tres meses prorrogables por un término igual por una única vez, vencido el término, No obstante, de común acuerdo con el trabajador, se podrá hacer tránsito al teletrabajo, conforme los requisitos señalados en la Ley 1221 de 2008. <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 que, tratándose de circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales referida a emergencia de salud pública, las condiciones médicas particulares del trabajador lo permitan.</p>		<p>Se acoge parcialmente. La Senadora decide solo presentar el parágrafo, y en ese sentido fue aceptada modificando su redacción a efectos de no crear límites difusos en la Ley.</p>	

<p><b>HR ÁNGELA SANCHEZ:</b> Artículo 7. Posibilidad de tránsito de trabajo en casa al Teletrabajo. <b>La habilitación de trabajo en casa que se dio por</b> Las circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales que dieron origen a la aplicación de esta modalidad de trabajo se <b>extenderá</b> hasta por un término de tres meses prorrogables por un término igual por una única vez, vencido el término, de común acuerdo con el trabajador, se podrá hacer tránsito al teletrabajo, conforme los requisitos señalados en la Ley 1221 de 2008.</p> <p>Parágrafo: En todo caso, el empleador o nominador conserva la facultad unilateral de dar por terminada la habilitación de trabajo en casa</p>	<p>Se puede aceptar, pues es cuestión de semántica y redacción. Esta proposición fue incluida por los ponentes, modificando el verbo se dió por originó.</p>		
<p><b>JUAN CARLOS REINALES AGUDELO:</b> Modificar el parágrafo del Artículo 7 del Proyecto de Ley 429 de 2020 Cámara el cual quedará así: <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 excepcionales, ocasionales o especiales que impidieron que el trabajador pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo.</p>		<p>Se acepta pero se propone una mejor redacción, integrando el límite de tiempo propuesto en el artículo.</p>	
<p>- <b>PONENTES:</b> Artículo 7. <b>Término del trabajo en casa. La habilitación de trabajo en casa originada por</b> circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales se <b>extenderá</b> hasta por un término de tres meses prorrogables por un</p>		<p>Al estudiar el artículo, encontramos que no se puede migrar de una simple habilitación que se ordena en circunstancias excepcionales a un nuevo contrato de trabajo (en modalidad de teletrabajo). Por lo tanto consideramos oportuno que esta Ley solo se</p>	

<p>término igual por una única vez, <del>venido el término de común acuerdo con el trabajador, se podrá hacer tránsito al teletrabajo, conforme los requisitos señalados en la Ley 1221 de 2008.</del></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.</p>	<p>encargue de regular la habilitación de trabajo en casa, puesto que la modalidad de teletrabajo ya se encuentra reglamentada en la Ley 1221 de 2008</p>			<p>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>desarrollo del trabajo, siempre que medie acuerdo con el respectivo empleador y/o entidad pública.</p> <p>Si no se llega al mencionado acuerdo, Para tal efecto, el empleador suministrará los equipos, sistemas de información, software o materiales necesarios para el desarrollo de la función o labor contratada, así como la compensación de conectividad a que haya lugar, 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><b>HR ANGELA SANCHEZ:</b></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>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><b>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.</b></p>
	<p><b>AYDEE LIZARAZO:</b></p> <p><b>Artículo 7. Posibilidad de tránsito de trabajo en casa al Teletrabajo.</b> Las circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales que dieron origen a la aplicación de esta modalidad de trabajo en casa se podrá extender hasta por un término de tres meses prorrogables por un término igual por una única vez, venido el término de común acuerdo con el trabajador, se podrá hacer tránsito al teletrabajo, conforme los requisitos señalados en la Ley 1221 de 2008.</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.</p>	<p>No se acepta</p>				<p>Se acepta</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</p>	<p><b>HS VICTORIA SANDINO</b></p> <p>Artículo 8. Elementos de Trabajo. Para el desarrollo del trabajo en casa y el cumplimiento de sus funciones, el empleador pondrá a disposición del servidor público o el trabajador del sector privado, podrá disponer de sus propios equipos y demás herramientas, necesarias para el</p>	<p>No se acepta. Dado que se trata de circunstancias excepcionales, ocasionales y especiales, se debe permitir que por mutuo acuerdo, el trabajador ponga a su disposición sus equipos, pues no todos los empleadores microempresarios tienen la posibilidad inmediata de entregar equipos.</p> <p>Adicionalmente se debe tener en cuenta el principio de coordinación y que el trabajo en casa no necesariamente está ligado a herramientas tecnológicas</p>	<p><b>Artículo 8. Elementos de Trabajo.</b> 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</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><b>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 modalidad de trabajo en casa.</b></p> <p><b>JESÚS ALBERTO CASTILLA:</b></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. 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><b>El empleador deberá suministrarle al trabajador para el desarrollo del trabajo en casa, las herramientas, instrumentos, equipos, programas, conexiones, el valor de la energía e internet y/o telefonía para la adecuada realización de su</b></p>		<p>Dado que se trata de circunstancias excepcionales, ocasionales y especiales, se debe permitir que por mutuo acuerdo, el trabajador ponga a su disposición sus equipos, pues no todos los empleadores microempresarios tienen la posibilidad inmediata de entregar equipos.</p> <p>Adicionalmente se debe tener en cuenta el principio de coordinación y que el trabajo en casa no necesariamente está ligado a herramientas tecnológicas.</p> <p>Se debe tener en cuenta que el auxilio de conectividad otorgado a los trabajadores que devenguen hasta 2 salarios mínimos legales cubre los costos de internet,</p>		<p><b>actividad laboral.</b></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><b>HR JUAN CARLOS REINALES:</b></p> <p>Modificar el inciso 2 del artículo 8, del Proyecto de Ley 429 de 2020 Cámara el cual quedará así:</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. <b>A los servidores públicos y trabajadores del sector privado que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes y que no 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 modalidad de trabajo en casa, se le reconocerá este pago a título de auxilio de conectividad digital.</b></p>	<p>Se acepta. Sin embargo, en el artículo 10 se hizo una modificación al texto que fue conciliada con el representante Juan Carlos Reinales toda vez que guardaban el mismo propósito</p>	

<p><b>HR JAIRO CRISTANCHO:</b></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><del>Si no se llega al mencionado acuerdo, el empleador administrará 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.</del></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>No se acepta, toda vez que el suministro de estos equipos, cuando el trabajo así lo requiera, debe ser garantizado por el empleador</p>		<p>limitación al mismo.</p> <p>Para dar inicio a esta modalidad, 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 modalidad.</p>	<p>elemento utilizado que pueda generar alguna limitación al mismo.</p> <p>Para dar inicio a esta modalidad, 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 modalidad. Si al finalizar este periodo persisten las circunstancias excepcionales de orden público o calamidad pública que impidan el restablecimiento al trabajo presencial, el empleador o nominador podrá prorrogarlo.</p> <p>En todo caso, si las circunstancias excepcionales terminan con anterioridad al término inicialmente pactado o al de su respectiva prórroga, el empleador o nominador podrá dar por terminada la habilitación de trabajo en casa.</p>	<p>habilitación.</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</p>	<p><b>HS RITTER LÓPEZ:</b></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</p>	<p>Artículo 9. <i>Procedimientos necesarios para la implementación del Trabajo en Casa.</i> 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</p>	<p><b>HS MILLA ROMERO:</b></p> <p>Artículo 9. <i>Procedimientos necesarios para la implementación del Trabajo en Casa.</i> 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><b>La Aseguradora de Riesgos Laborales</b></p>	<p>No se acepta. Imponer esa obligación a las ARL resulta un trámite dispendioso administrativamente, pues hasta tanto no se verifique por la ARL el puesto de trabajo, el trabajo en casa no podrá ser implementado.</p> <p>Esta misma "verificación" se encuentra establecida para el teletrabajo, es una obligación del empleador, quien con apoyo de la ARL, debe revisar las condiciones de salud y seguridad.</p> <p>En todo caso, el PL presentado no es ajeno a este tema tan relevante, en su artículo 11 indica: "La Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliado el empleador, deberá</p>	
<p><b>deberá verificar las condiciones de seguridad y que propendan a la salud en el trabajo, y realizar las recomendaciones necesarias que debe reunir el lugar que se haya seleccionado para el trabajo en casa.</b></p> <p>Para dar inicio a esta modalidad, 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 modalidad y las obligaciones del empleador y del trabajador, respecto de sus funciones y del espacio de trabajo.</p>	<p><b>HS. MILLA ROMERO</b></p> <p>Artículo 10. <i>Sobre los derechos salariales y prestaciones.</i> Durante el tiempo que el servidor público o trabajador del sector privado preste sus servicios o desarrolle sus actividades bajo la modalidad 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 modalidad 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><i>promover programas que permitan garantizar condiciones de salud y 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.</i></p> <p>Consideramos que con esta inclusión la implementación del trabajo en casa se efectuará de manera efectiva y ágil pues se encuentra en manos del empleador la comunicación a la ARL sobre el trabajo en casa.</p> <p>No se acepta. El PL indica lo mismo que se indica en la proposición al indicar: "Para los servidores públicos el auxilio de conectividad se reconocerá en los mismos términos y condiciones establecidos para el auxilio de transporte. Para los trabajadores del sector privado, el auxilio de conectividad no será factor salarial."</p> <p>De otro lado, la inclusión propuesta modifica la ley laboral, pues es numerosa la jurisprudencia que indica que el auxilio de transporte no es constitutivo de salario, puesto que no constituye ingresos para el trabajador, pues tiene por objeto facilitar al empleado llegar al sitio de labor pero no constituye una remuneración por su trabajo.</p> <p>De incluirse, se debe contar la disponibilidad de recursos por parte de los empleadores, lo que NO beneficia la reactivación</p>	<p><b>Parágrafo:</b> Para los servidores públicos el auxilio de conectividad se reconocerá en los mismos términos y condiciones establecidos para el auxilio de transporte. Para los trabajadores del sector privado, el auxilio de conectividad no será factor salarial.</p>	<p><b>Parágrafo:</b> Para los servidores públicos el auxilio de conectividad se reconocerá en los mismos términos y condiciones establecidos para el auxilio de transporte. Para los trabajadores del sector privado, el auxilio de conectividad <b>tendrá los mismos efectos salariales del auxilio de transporte, no será factor salarial.</b></p>	<p>económica.</p> <p>de transporte.</p> <p><b>SALVAMENTO HS. VICTORIA SANDINO:</b></p> <p>"De parte de la H.S Victoria Sandino como integrante de la subcomisión, hacemos salvamento respecto de la propuesta de artículo 10 como viene en la ponencia, teniendo como consideraciones los siguientes elementos: Como primer elemento, debemos traer a colación que este artículo, como viene en la ponencia, es igual a lo contemplado por el Decreto Legislativo 771 de 2020 "Por el cual se dispone una medida para garantizar el acceso a servicios de conectividad en el marco del Estado de Emergencia Económica, social y Ecológica en todo el territorio nacional", el cual vale la pena mencionar, a pesar de pasar el examen de constitucionalidad, recibió numerosas críticas por parte de intervinientes de la ciudadanía. Con la expresión del artículo como viene en la ponencia, se plantearía un escenario de inconstitucionalidad de este, toda vez que es discriminatorio excluir del auxilio de conectividad a los trabajadores que devenguen más de dos SMLMV en virtud del trabajo remoto. Debemos tener en cuenta que, bajo estos mismos presupuestos, los trabajadores que se encuentran amparados por la modalidad de contrato de "teletrabajo" que también es una modalidad de trabajo remoto en la que el trabajador pone a disposición sus servicios haciendo uso de los servicios de telecomunicaciones de su hogar o similares, si tienen derecho a que se les reconozca ese auxilio de conectividad, incluso si devengan más de 2 SMLMV. A la luz de los preceptos constitucionales debe hacerse un juicio de igualdad sobre la órbita de los derechos que se afectan con el presente PL y las diferencias que genera hacia otros trabajadores. El principio de igualdad y no discriminación conlleva que las políticas que genere el Estado propendan por mantener un equilibrio justo y adecuado de los derechos, no ampliar estas brechas. Si bien en el presente caso la distinción no se hace en razón de una condición de color, raza, creencia o preferencias del trabajador, si se hace en razón de una diferencia salarial sin que se justifique tal diferenciación (E): Cómo se</p>

<p><b>HS NADIA BLEL:</b></p> <p><b>Artículo 10. Sobre los derechos salariales y prestacionales.</b> Durante el tiempo que el servidor público o trabajador del sector privado preste sus servicios o desarrolle sus actividades bajo la modalidad de trabajo en casa, tendrá derecho a percibir los salarios y prestaciones sociales derivadas de su relación</p>	<p>No se acepta. Los temas incluidos en la proposición no guardan unidad de materia con el objeto del proyecto de ley pues se refiere a ampliación de conectividad a nuevos estratos y reducción de tarifas.</p> <p>Lo señalado en la proposición es competencia de MINTIC.</p>	<p>justifica a partir de un juicio de proporcionalidad que el trabajador que devengue \$1000 por encima de los 2 SMMLV no tiene derecho al auxilio de conectividad?). En necesario mencionar entonces que una es la naturaleza para estipular el tope del auxilio de transporte y otra muy diferente la naturaleza del auxilio de conectividad, el tipo de trabajador y trabajo para el cual está destinado. De igual forma, aunque el objetivo de la norma sea la modificación del concepto de un determinado auxilio, al mantener la misma limitación salarial que es de naturaleza de otro concepto, para sujetarlo a este auxilio de conectividad del trabajo en casa, abre una vía de discriminación entre teletrabajadores que ganan más de dos salarios mínimos legales mensuales vigentes que tienen derecho a estos auxilios de conectividad por ley y trabajadores que también realizan trabajo remoto bajo la concepción del trabajo en casa, igualmente utilizando sus herramientas para el acceso virtual y de las TIC, que devengan estos salarios superiores así sea fraccionalmente, a los dos salarios mínimos legales mensuales vigentes y que a la luz del artículo como viene en la ponencia, se les estaría privando de este derecho.</p> <p>Se sustituye el término "auxilio de conectividad digital" por "compensación de conectividad" por ser más preciso según la naturaleza de la prerrogativa. Lo anterior, teniendo en cuenta que los gastos de conectividad no solamente los constituyen los gastos de conexión a internet sino también los gastos en energía eléctrica. De otro lado, se eliminan del artículo las expresiones sobre auxilio de transporte para evitar que se de lugar a confusión sobre la sustitución de un pago por otro, bajo el entendido que su naturaleza es distinta".</p>	
<p><b>Artículo 10. Sobre los derechos salariales y prestacionales.</b> Durante el tiempo que el servidor público o trabajador del sector privado preste sus servicios o desarrolle sus actividades bajo la modalidad 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 modalidad de trabajo en casa, se le reconocerá este pago a título de auxilio de conectividad digital <b>compensación de conectividad</b>. El auxilio de conectividad y el auxilio de transporte no son acumulables.</p> <p><b>Parágrafo:</b> Para los servidores públicos el auxilio de conectividad se reconocerá en los mismos términos y condiciones establecidos para el auxilio de transporte. Para los trabajadores del sector privado, el auxilio de conectividad no será factor salarial.</p> <p><b>HR JORGE GÓMEZ:</b></p> <p><b>Artículo 10. Sobre los derechos salariales y prestacionales.</b> Durante el tiempo que el servidor público o trabajador del sector privado preste sus servicios o desarrolle sus actividades bajo la modalidad de trabajo en casa, tendrá derecho a percibir los salarios y prestaciones sociales derivadas de su relación laboral <b>incluido el auxilio de transporte</b>.</p>	<p>modifica "auxilio" por "compensación", palabra que tiene gran impacto porque la compensación pudiera ser constitutiva de salario, con lo que:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se generan mayores impactos económicos para los empleadores.</li> <li>2. Se impacta negativamente la reactivación económica.</li> </ol> <p>No se aprueba. La Corte Constitucional mediante sentencia C311 de 2020 señaló lo siguiente:</p> <p>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</p> <p>Si bien admite que el auxilio pueda mantenerse más allá de la emergencia, también es clara en que es una mutación por lo tanto debe contener las mismas condiciones a efectos de no modificar la naturaleza del auxilio, el cual está contenido en el CST</p> <p>3. Se generan mayores impactos económicos para los empleadores.</p> <p>Se impacta</p>	<p>negativamente la reactivación económica.</p> <p>Además, la Corte Constitucional mediante sentencia C311 de 2020 señaló lo siguiente:</p> <p>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</p> <p>Si bien admite que el auxilio pueda mantenerse más allá de la emergencia, también es clara en que es una mutación por lo tanto debe contener las mismas condiciones a efectos de no modificar la naturaleza del auxilio, el cual está contenido en el CST</p>	<p><b>Artículo 11. Garantías laborales, sindicales y de seguridad social.</b> Durante el tiempo que se preste el servicio o actividad bajo la modalidad 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</p>
<p>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 modalidad 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><b>Parágrafo:</b> Para los servidores públicos el auxilio de conectividad se reconocerá en los mismos términos y condiciones establecidos para el auxilio de transporte. Para los trabajadores del sector privado, el auxilio de conectividad no será factor salarial.</p> <p><b>Parágrafo: El Ministerio de trabajo, en coordinación con el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, en el término máximo de tres meses, con el fin de garantizar la conectividad digital para todos los trabajadores en el territorio colombiano, reglamentará las condiciones necesarias para quienes no sean beneficiarios del auxilio de conectividad digital de que trata este artículo. Para ello, estudiará y evaluará entre otras alternativas, ampliación de conectividad a nuevos estratos, subsidio parcial de conectividad, topes en salarios mínimos a beneficiarios, y/o reducción de tarifas.</b></p> <p><b>HS VICTORIA SANDINO</b></p>	<p>Adicionalmente, esta inclusión genera un gasto fiscal para las entidades públicas que debe ser aprobado por MinHacienda para la implementación efectiva del Proyecto de Ley.</p> <p>Para los empleadores privados generaría costos más altos, al tener que pagar un auxilio de conectividad a trabajadores que devenguen más de 2 salarios mínimos, lo que genera mayores costos en la relación laboral que impacta negativamente a la reactivación económica.</p> <p>Adicionalmente, debe aceptarse pues la regulación de temas tarifarios la Constitución adoptó un mandato de intervención y confió a unos órganos específicos, denominados comisiones de regulación, la responsabilidad de hacer cumplir el régimen legal, por lo que no está el legislador limitado a fijar un marco general sino que debe adoptar las decisiones necesarias para definir el régimen de la regulación. Por lo que, si el legislador va a modificar tal medida deberá fijar las condiciones para hacerlo (Principio de legalidad) y no en razón a la función reglamentaria en cabeza del ejecutivo.</p>	<p>No se acepta. Se</p>	
<p>A todos 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 modalidad de trabajo en casa, se le reconocerá este pago a título de auxilio de conectividad digital un monto equivalente al auxilio de transporte. El auxilio de conectividad y el auxilio de transporte no son acumulables.</p> <p><b>Parágrafo:</b> Para los servidores públicos el auxilio de conectividad se reconocerá en los mismos términos y condiciones establecidos para el auxilio de transporte. Para los trabajadores del sector privado, el auxilio de conectividad no será factor salarial.</p> <p><b>HS LAURA FORTICH:</b></p> <p><b>Artículo 11. Garantías laborales, sindicales y de seguridad social.</b> Durante el tiempo que se preste el servicio o actividad bajo la modalidad 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</p>	<p>negativamente la reactivación económica.</p> <p>Además, la Corte Constitucional mediante sentencia C311 de 2020 señaló lo siguiente:</p> <p>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</p> <p>Si bien admite que el auxilio pueda mantenerse más allá de la emergencia, también es clara en que es una mutación por lo tanto debe contener las mismas condiciones a efectos de no modificar la naturaleza del auxilio, el cual está contenido en el CST</p> <p>Se acepta en la medida que especifica que no solo es salud física sino mental. La cual, en los últimos meses, se ha visto deteriorada generando un incremento en las cifras de pacientes con problemas de salud mental durante la habilitación de trabajo en casa.</p>	<p>Artículo 11. <b>Garantías laborales, sindicales y de seguridad social.</b> 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>presten los servicios o actividades bajo la modalidad 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 y 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>presten los servicios o actividades bajo la modalidad 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 <b>física y mental, así como</b> 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>Así mismo, la Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliado el empleador, deberá promover programas que permitan garantizar condiciones de salud <b>física y mental, así como</b> 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>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, <b>incluida la salud mental,</b> y 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. Parágrafo: En caso de presentarse incapacidad médica debidamente comprobada, el trabajador no estará obligado a ejecutar sus funciones bajo la modalidad de trabajo en casa.</p>			
	<p><b>HS AULO POLO:</b></p> <p>Artículo 11. Garantías laborales, sindicales y de seguridad social. Durante el tiempo que se preste el servicio o actividad bajo la modalidad 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 modalidad del trabajo en casa el servidor público o</p>	<p>No se acepta, pero fue acogida dentro de la proposición de la Senadora Fortich al tratarse del mismo asunto.</p>		<p><b>HR MAURICIO TORO ORJUELA.</b></p> <p>Modifíquese el parágrafo del artículo 11 del PROYECTO DE LEY 262 de 2020 ACUMULADO con el PROYECTO DE LEY 429 de 2020, de la siguiente manera:</p> <p>Artículo 11. Garantías laborales, sindicales y de seguridad social. Durante el tiempo que se preste el servicio o actividad bajo la modalidad 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</p>	<p>No se acepta, la exclusión de la promoción de programas no se compeadece con el objetivo básico del Sistema General de Riesgos Laborales que no es otro que la promoción de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo, para evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.</p>		
<p>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 modalidad 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 <u>promover programas que permitan</u> garantizar condiciones de salud y 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>Parágrafo: En caso de presentarse incapacidad médica debidamente comprobada, el trabajador no estará obligado a ejecutar sus funciones bajo la modalidad de trabajo en casa.</p>	<p><b>HS LAURA FORTICH:</b></p> <p>Artículo 12. Programas de bienestar y capacitación. Para la</p>	<p>Avalada.</p>	<p>Artículo 12. <i>Programas de bienestar y capacitación.</i> Para la implementación de la habilitación de trabajo en casa, el empleador deberá promover la formación, capacitación y</p>	<p>implementación de la modalidad de trabajo en casa, el empleador deberá promover la formación, capacitación y el desarrollo de competencias digitales, así como los comportamientos y hábitos saludables en los servidores públicos y trabajadores del sector privado.</p> <p><b>HR ÁNGELA SÁNCHEZ.</b></p> <p>Artículo 12. Programas de bienestar y capacitación. Para la implementación de la modalidad de trabajo en casa, el empleador deberá promover la formación, capacitación y el desarrollo de competencias digitales, así como los comportamientos y hábitos saludables en los servidores públicos y trabajadores del sector privado.</p> <p><b>Se deberá tener en cuenta en estos programas de bienestar lo establecido en la ley 1616 de 2013 referente a la salud mental de los trabajadores o servidores públicos.</b></p> <p><b>HS JOSÉ AULO POLO</b></p> <p>Artículo 12. Programas de bienestar y capacitación. Para la implementación de la modalidad de trabajo en casa, el empleador deberá promover la formación, capacitación y el desarrollo de competencias digitales, <b>así como los comportamientos, salud mental, acompañamiento psicológico y hábitos saludables</b> en los servidores públicos y trabajadores del sector privado.</p>	<p>No se acepta. Considerando que el artículo 11 ya integra lo relacionado con salud mental.</p>		<p>el desarrollo de competencias digitales, en los servidores públicos y trabajadores del sector privado <b>cuando la actividad a desarrollar así lo requiera</b></p>
<p><b>Artículo 12. Programas de bienestar y capacitación.</b> Para la implementación de la modalidad de trabajo en</p>					<p>No se acepta. Considerando que el artículo 11 ya integra lo relacionado con salud mental.</p>		

<p><b>Artículo 13. Implementación del trabajo en casa.</b> El trabajo en casa como modalidad 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>HS JESÚS ALBERTO CASTILLA</b></p> <p>Artículo 13. Implementación del trabajo en casa. El trabajo en casa como modalidad 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, <b>en dado caso las modificaciones no podrán desmejorar condiciones laborales de los trabajadores.</b></p>	<p>No se acepta. Durante todo el proyecto se enfatiza en que no se modifican las condiciones laborales existentes. De hecho, en la definición de trabajo en casa (artículo 2) se señala de manera explícita que no se pueden desmejorar las condiciones del contrato laboral, así que sería redundante reiterar la misma disposición.</p>	<p><b>Artículo 13. Implementación del trabajo en casa.</b> El trabajo en casa como <u>habilitación</u> 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 14. Canales oficiales de comunicación para ciudadanos y usuarios.</b></p>	<p><b>HR ANGELA SÁNCHEZ</b></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 modalidad de 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. <b>En todo caso la modalidad de trabajo en casa no implicará</b></p>	<p>Avalada.</p>	<p><b>Artículo 14. Canales oficiales de comunicación para ciudadanos y usuarios.</b> Las entidades públicas y los empleadores del sector privado deberán adoptar las directrices necesarias para el desarrollo 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><b>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.</b></p>

	<p><b>retroceso, demoras o falta de calidad en la atención y en el desempeño de funciones y prestación de servicios.</b></p>		
<p><b>Artículo 15. Inspección y Vigilancia.</b> El Ministerio del Trabajo ejercerá las funciones de inspección, vigilancia y control respecto de los empleadores del sector privado. Las quejas de los servidores públicos serán conocidas por el ente de control competente.</p>	<p><b>PONENTES:</b></p> <p><b>Artículo 15. Inspección y Vigilancia.</b> El Ministerio del 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><b>Artículo 15. Inspección y Vigilancia.</b> 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><b>Artículo 16. Vigencia.</b> Esta Ley rige a partir de su promulgación.</p>	<p>NO TIENE PROPOSICIONES</p> <p><b>APROBADO EN COMISIONES SÉPTIMAS CONJUNTAS</b></p>		
<p><b>ARTÍCULO NUEVO</b></p>	<p><b>HR JORGE ALBERTO GÓMEZ GALLEGÓ</b></p> <p>Implementación del trabajo en casa. La entidad pública o empresa privada que busque implementar el trabajo en casa deberá solicitar autorización del Ministerio del Trabajo explicando las situaciones ocasionales, excepcionales o especiales que lo justifiquen. Cuando se trate de situaciones generalizadas a nivel de municipios, departamentos o de todo el territorio nacional, el Ministerio podrá autorizar a las empresas privadas y entidades públicas localizadas en dichas jurisdicciones la implementación del trabajo en casa sin necesidad de solicitud previa.</p>	<p>No se acepta.</p> <p>El Ministerio del Trabajo no tiene dentro de sus funciones la calificación de circunstancias ni excepcionales, pues al no poder declarar derechos, no podría declarar las condiciones alegadas por el empleador para poder acceder al trabajo en casa. De este mismo modo, tampoco autoriza el teletrabajo.</p>	
<p><b>ARTÍCULO NUEVO</b></p>	<p><b>HS LAURA FORTICH</b></p> <p>Accesibilidad de personas con discapacidad al trabajo en casa. El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, junto con el Ministerio de</p>	<p>No se acepta.</p> <p>La adecuación de herramientas corresponde exclusivamente al empleador, no a los ministerios enunciados que son generadores de políticas públicas, pero</p>	

	<p>Trabajo apoyarán la adecuación de las herramientas para el trabajo en casa, tendientes a garantizar la inclusión laboral de personas con discapacidad, cuando un empleador o un trabajador con discapacidad así lo requiera.</p>	<p>que no deben "apoyar la adecuación de herramientas", esto implica un inmenso gasto fiscal que implicaría el fracaso de la ley.</p>	
<p><b>ARTÍCULO NUEVO</b></p>	<p><b>HS AYDEE LIZARAZO CUBILLOS</b></p> <p><b>Promoción de la salud física y mental.</b> Las Cajas de Compensación fortalecerán la oferta y los canales de comunicación virtual, para brindar programas de recreación, cultura, formación y uso del tiempo libre; que fomenten la salud física y mental de los trabajadores y sus familias.</p>	<p>No se acepta, en la medida que existe normatividad que reglamente esa materia.</p>	

**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;
- 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 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.

**Parágrafo:** 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.

**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.** 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.

**V. TEXTO PROPUESTO**

De acuerdo con las siguientes consideraciones, se propone a los honorables miembros de las Comisiones Séptima Conjuntas del Congreso de la República dar trámite en primer debate del Proyecto de Ley 262 de 2020 "Por medio de la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones" acumulado con el Proyecto de Ley 429 de 2020 "Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones"

**TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 262 DE 2020 CÁMARA "POR MEDIO DE LA CUAL SE REGULA EL TRABAJO EN CASA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES" ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY 429 DE 2020 "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 u 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.

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, incluyendo 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.

**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 de 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.

Atentamente,

CARLOS FERNANDO MOTOA SOLARTE  
Senador de la República  
Coordinador Ponente

NADIA BLEL SCAFF  
Senadora de la República

VICTORIA SANDINO SIMANCA HERRERA  
Senadora de la República.

HENRY FERNANDO CORREAL HERRERA  
Representante a la Cámara por Vaupés  
Coordinador Ponente

NORMA HURTADO SÁNCHEZ  
Representante a la Cámara por el Valle del Cauca  
Ponente

ÁNGELA PATRICIA SÁNCHEZ LEAL  
Representante a la Cámara por Bogotá

JUAN CARLOS REINALES AGUDELO  
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

JUAN CARLOS REINALES AGUDELO  
Representante a la Cámara por Risaralda