



# 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° 936

Bogotá, D. C., jueves, 17 de septiembre de 2020

EDICIÓN DE 4 PÁGINAS

DIRECTORES:

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

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

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO

# CÁMARA DE REPRESENTANTES

## TEXTOS DE PLENARIA

### TEXTO DEFINITIVO PLENARIA CÁMARA AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 192 DE 2019 CÁMARA

*por medio del cual se crea el régimen del trabajo virtual y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones.*

**TEXTO DEFINITIVO PLENARIA CÁMARA AL PROYECTO DE LEY N° 192 DE 2019 CÁMARA "POR MEDIO DEL CUAL SE CREA EL RÉGIMEN DEL TRABAJO VIRTUAL Y SE ESTABLECEN NORMAS PARA PROMOVERLO, REGULARLO Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES".**

#### EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

#### DECRETA:

##### Título I – Aspectos Generales del Trabajo Remoto

**Artículo 1º. Objeto.** La presente ley tiene por objeto crear una nueva modalidad de contratación y vinculación laboral, denominada trabajo remoto, la cual será contratada y desarrollada a través de las tecnologías existentes y nuevas. Esta modalidad implica una vinculación laboral directa y formal, con el reconocimiento de los derechos y garantías derivadas de un contrato de trabajo, sin que se busque precarizar el trabajo.

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

**Parágrafo.** La vinculación a través del trabajo remoto es voluntaria, tanto para el empleador como para el trabajador.

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

**a. Trabajo remoto:** Es una modalidad de trabajo en la cual toda la relación laboral, desde su inicio hasta su terminación, se debe realizar de manera remota mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones donde el empleador y trabajador, no interactúan físicamente a lo largo de la vinculación contractual. Lo anterior, incluye también la posibilidad de realizar un proceso de selección no presencial, con el uso y aplicación de las diferentes tecnologías disponibles. Sin perjuicio de lo anterior, a discreción del empleador y de manera excepcional, el trabajador remoto podrá ser citado en las instalaciones del empleador.

<p><b>b. Contrato de trabajo remoto:</b> Es aquel contrato laboral por el cual una persona natural se obliga a prestar una actividad remota a través de las tecnologías disponibles en favor de otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración, lo cual puede constar en archivos digitales. En este tipo de contrato de trabajo, las partes podrán manifestar su consentimiento y/o aceptación mediante el uso de la firma electrónica, a través de mensajes de datos, bajo los principios de autenticidad, integridad, disponibilidad, fiabilidad, inalterabilidad y rastreadibilidad.</p> <p>En cualquier momento, un contrato laboral convencional previamente suscrito podrá asumir naturaleza de contrato de trabajo remoto por mutuo acuerdo, cuando las funciones del trabajo cumplan con el anterior literal, sin perjuicio de lo establecido en el código sustantivo del trabajo y garantizando las condiciones anteriormente pactadas que dieron lugar al contrato de trabajo.</p> <p><b>c. Trabajador remoto:</b> Persona natural, cubierta por los principios mínimos del trabajo y vinculado formalmente mediante un contrato de trabajo, desarrolla actividades de manera remota a través de las tecnologías existentes y nuevas, desde un lugar de su elección, siempre en consenso con el empleador.</p> <p><b>d. Nuevas tecnologías:</b> Cualquier medio, plataforma, software, programa, equipo, dispositivo y/o equipo que permita la comunicación, interacción y/o prestación de un servicio de manera remota mediante una conexión a internet o a cualquier otra red que permita ejecutar dichas acciones. Lo anterior sin perjuicio de las disposiciones contempladas en el artículo 6 de la ley 1341 de 2009.</p> <p><b>e. Firma Electrónica:</b> Métodos tales como, códigos, contraseñas, datos biométricos, o claves criptográficas privadas, que permite identificar a una persona, en relación con un mensaje de datos, siempre y cuando el mismo sea confiable y apropiado respecto de los fines para los que se utiliza la firma, atendidas todas las circunstancias del caso, así como cualquier acuerdo pertinente, este conjunto de datos electrónicos acompañan o están asociados a un documento electrónico y cuyas funciones básicas son (i) identificar a una persona de manera inequívoca, (ii) Asegurar la exclusividad e integridad del documento firmado y (iii) los datos que utiliza el firmante para realizar la firma son únicos y exclusivos y, por tanto, posteriormente, no puede negarse la firma el documento.</p> <p><b>f. ECM (Enterprise Content Management):</b> son todas aquellas estrategias, métodos y herramientas para la gestión de contenidos empresariales por las cuales se permite a las organizaciones la posibilidad de crear, almacenar, distribuir, archivar y</p>	<p>gestionar todo su contenido de forma óptima. Lo anterior, sin perjuicio de lo establecido en la Ley 527 de 1999.</p> <p><b>g. OTP (One Time Password):</b> es un mecanismo de autenticación, el cual consiste en un código temporal que le llega a la persona a través de mensaje de texto SMS o correo electrónico certificado, para que este pueda de manera segura realizar acciones virtuales, en donde se certificará la identidad de la persona, ya sea vía internet o mediante la aplicación para teléfonos móviles (APP).</p> <p><b>Artículo 4°. Principios Generales del Contrato de Trabajo Remoto.</b> Para efectos de la presente ley, los principios que aquí se exponen, son de obligatorio cumplimiento por las partes:</p> <p><b>a.</b> El contrato de trabajo remoto requerirá para todos los efectos, la concurrencia de los elementos esenciales mencionados en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p><b>b.</b> Estará basado en el respeto y garantía de los derechos mínimos en materia laboral, así como la subordinación por parte del empleador. Los trabajadores vinculados mediante el contrato de trabajo remoto tendrán los mismos derechos económicos de que gozan todos los trabajadores, incluidas las garantías sindicales y de seguridad social.</p> <p><b>c.</b> Esta modalidad contractual no requiere un lugar físico determinado para la prestación de los servicios. El trabajador tendrá total libertad para prestar sus servicios desde el lugar que considere adecuado, no obstante, en todo momento deberá contar con una conexión y cobertura óptima a internet y los equipos o dispositivos electrónicos para el desempeño de su labor e informar al empleador sobre el lugar desde el cual realizará su labor y deberá garantizar el cumplimiento en todo caso, de los requerimientos mínimos de seguridad y salud en el trabajo, atendiendo las recomendaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales, generando el autocuidado como medida preventiva.</p> <p><b>d.</b> El contrato de trabajo remoto tiene como principio la flexibilidad en todas las etapas precontractuales y contractuales, de forma que incluso el perfeccionamiento del contrato de trabajo deberá darse de manera remota, haciendo uso de las tecnologías existentes y nuevas, completando su perfección con la firma electrónica. El trabajador remoto podrá decidir cuánto tiempo y en qué momento presta sus servicios, siempre en consenso con el empleador, sin sobrepasar la jornada máxima legal, y sin que ello implique un desconocimiento de sus derechos mínimos y/o garantías irrenunciables.</p>
<p><b>e.</b> Al contrato de trabajo se le aplicarán las normas sobre garantías sindicales previstas en la legislación laboral vigente; así mismo, se evitará la discriminación en el empleo y se garantizará la igualdad de trato para los trabajadores remotos.</p> <p><b>f.</b> No existe la exclusividad laboral en esta modalidad contractual, toda vez que basados en la concurrencia de voluntades, el trabajo remoto supone la disponibilidad del empleador y a su vez la libertad para ejercer otras labores, siempre y cuando no afecten las condiciones pactadas en el contrato remoto vigente.</p> <p><b>Parágrafo.</b> El literal f del presente artículo no podrá aplicarse a las personas que laboren en entidades públicas de conformidad con lo previsto en el artículo 128 de la Constitución Política de Colombia”.</p> <p><b>Artículo 5°. Política Pública del Trabajo Remoto.</b> Con el fin de desarrollar los propósitos y objetivo de la presente ley, el Gobierno Nacional, en un plazo no mayor a 6 meses, a través de las autoridades competentes y con la activa participación de los diferentes sectores sociales involucrados, evaluará, implementará y ejecutará una política pública sobre los lineamientos para la estructuración y desarrollo del trabajo remoto en el país, teniendo cuenta las diferentes disposiciones de la presente ley.</p> <p>Esta política deberá contar con el acompañamiento de las autoridades correspondientes, así como de las Confederaciones de Trabajadores más representativas del país y deberá contener los componentes básicos para lograr una adecuada entrada en funcionamiento e implementación del trabajo remoto.</p> <p><b>Parágrafo 1.</b> El Departamento Nacional de Planeación – DNP –, o quien haga sus veces, deberá realizar una evaluación la política pública de trabajo remoto dentro de los primeros cinco (5) años de su implementación, y deberá presentar un informe con las conclusiones y recomendaciones al respecto a las Comisiones Séptimas Constitucionales Permanentes del Congreso de la República.</p> <p><b>Parágrafo 2.</b> El Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas – DANE –, o quien haga sus veces, será la entidad responsable de la planeación, levantamiento, procesamiento, análisis y difusión de las estadísticas oficiales sobre la realización de trabajo remoto por parte de la población colombiana, así como por las empresas e instituciones oficiales. Esta información deberá ser pública y estar habilitada para ser consultada y analizada de forma independiente.</p>	<p><b>Artículo 6°. Implementación.</b> El Gobierno Nacional fomentará a través de campañas socialización, por lo menos una vez al año, en las organizaciones tanto públicas como privadas, la implementación del trabajo remoto. Así mismo, adelantará las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral en el marco del trabajo remoto y compartirá los casos de éxito y ventajas que este trae consigo para la economía y empleabilidad en Colombia</p> <p style="text-align: center;"><b>Título II – Contratación de Trabajadores Remotos</b></p> <p><b>Artículo 7°. Perfeccionamiento y firma del Contrato Remoto.</b> Todas las etapas del contrato de trabajo deberán realizarse de manera remota, usando nuevas tecnologías o las ya existentes, sin que se requiera la presencia física de las partes involucradas.</p> <p><b>Parágrafo 1.</b> Los acuerdos en materia laboral remota requerirán firma electrónica de las partes para su perfeccionamiento, con el objetivo de certificar la identidad de las partes y/o eventuales cambios en el documento virtual, dicho acuerdo se tendrá por válido.</p> <p><b>Parágrafo 2.</b> La implementación de este tipo de tecnologías no podrá tener costo adicional para el candidato y/o trabajador remoto, por lo que el costo de implementar las tecnologías requeridas para tal efecto correrá por cuenta del empleador.</p> <p><b>Parágrafo 3.</b> Todos los documentos anexos, deberán ser cargados a la plataforma ECM que disponga el empleador. Estos documentos serán entregados en formato PDF con el objetivo de permitir la validación del documento y formarán parte integral del contrato laboral remoto.</p> <p><b>Parágrafo 4.</b> En todo caso, los contratos laborales remotos, de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, podrán incluir como parte integral, un acuerdo de confidencialidad entre las partes.</p> <p><b>Artículo 8°. Exámenes médicos.</b> El empleador deberá verificar el estado de salud de sus trabajadores a través de la realización de los exámenes médicos de ingreso, periódicos y/o de egreso a sus trabajadores remotos a través de proveedores autorizados. Cuando la naturaleza del procedimiento lo permita, dichos exámenes podrán llevarse a cabo virtualmente o a través de las tecnologías existentes y/o nuevas, a través de figuras como la telemedicina o la valoración médica virtual y/o remota.</p> <p><b>Artículo 9°. Condiciones de Trabajo.</b> El contrato de trabajo remoto se celebrará, ejecutará e incluso terminará de manera remota, mediante el uso de nuevas tecnologías. Por lo anterior, el trabajador remoto podrá prestar sus servicios desde cualquier lugar, siempre en consenso con el empleador, dedicando para ello la cantidad de tiempo que determine siempre y cuando no sobrepase la jornada máxima legal y cumpla con los requisitos mínimos</p>

<p>previstos por el empleador en relación con la calidad y cantidad del trabajo, así como con la conectividad, equipos y herramientas implementadas para tal fin.</p> <p><b>Parágrafo.</b> El trabajador remoto no podrá generar copias parciales, ni totales de los trabajos entregados.</p> <p><b>Artículo 10°. Herramientas y equipos de trabajo.</b> El empleador deberá poner a disposición del trabajador remoto, salvo estipulación en contrario, las herramientas tecnológicas, instrumentos y equipos para la adecuada realización de las labores.</p> <p>En consonancia con el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato de trabajo remoto deberá constar lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio.</li> <li>2. Determinar los días y los horarios en que el trabajador remoto realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.</li> <li>3. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del trabajador remoto al momento de finalizar la modalidad de trabajo remoto.</li> <li>4. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el trabajador remoto.</li> </ol> <p><b>Parágrafo 1.</b> Para efectos de lo consagrado en el presente artículo, y teniendo en cuenta la importancia que tiene para esta modalidad de trabajo el uso de tecnologías adecuadas, el empleador podrá verificar que los equipos que va a usar el trabajador remoto de forma que se pueda evidenciar que cumplen con los estándares mínimos requeridos para realizar las labores.</p> <p><b>Parágrafo 2.</b> El empleador deberá acordar con el trabajador remoto el reconocimiento de un auxilio de naturaleza no salarial para cubrir los costos derivados de servicio público de energía eléctrica, conexión a internet y/o telefónica y en general de aquellos costos adicionales en los que incurra el trabajador remoto para el cumplimiento de sus labores. Este auxilio no podrá ser inferior al valor del auxilio de transporte vigente.</p> <p><b>Parágrafo 3.</b> Cuando el contrato remoto fuere desarrollado en el sector público, el empleador deberá dar cumplimiento a las normativas relacionadas con el manejo electrónico de documentos, de conformidad con las tablas de retención documental establecidas por el Archivo General de la Nación.</p>	<p><b>Parágrafo 4.</b> Si el trabajador remoto no llegara a recibir la información necesaria para realizar sus labores o no se le facilitaran o suministraran las herramientas, programas, software o demás elementos necesarios para el desempeño de sus funciones u obligaciones, o estos presenten fallas previamente advertidas por el trabajador remoto, el empleador no podrá dejar de reconocer el pago del salario a que el trabajador tiene derecho.”</p> <p><b>Parágrafo 5.</b> El empleador deberá asumir el mantenimiento de equipos, herramientas, programas y demás elementos necesarios para la prestación y desarrollo de las labores del trabajador remoto.</p> <p style="text-align: center;"><b>Título III - Ejecución del Contrato de Trabajo Remoto</b></p> <p><b>Artículo 11°. Subordinación.</b> El empleador conservará el poder subordinante, específica y principalmente en lo relacionado al cómo y cuando prestará el servicio el trabajador remoto, en el marco del respeto de los derechos mínimos del trabajador y de las regulaciones establecidas en la legislación laboral; así como en lo relacionado con la facultad de ejercer el poder disciplinario a que haya lugar.</p> <p><b>Artículo 12°. Conexión a plataforma/sistema informático y/o tecnológico del empleador.</b> El empleador podrá implementar una plataforma, software, programa, aplicación o cualquier herramienta tecnológica para facilitar las comunicaciones con el trabajador remoto y en general para la prestación de los servicios personales, facilitando así que el trabajador remoto se conecte a través de la red para prestar sus servicios. Las plataformas, softwares, programas, aplicaciones o similares podrán ser implementados para cumplir con cualquier obligación derivada de la relación laboral, lo cual incluye sin limitarse a los procesos disciplinarios, entrenamientos y capacitaciones, realización de reuniones de comités, formalización de beneficios e incluso la terminación del contrato de trabajo remoto.</p> <p><b>Parágrafo.</b> Para la realización de toda acción y/o actuación por parte del empleador o el trabajador remoto, deberá llevarse a cabo autenticación OTP.</p> <p><b>Artículo 13°. Aplicación de normas para prevenir corregir y sancionar el acoso laboral.</b> las normas relacionadas para prevenir corregir y sancionar el acoso laboral. Serán aplicables a los empleadores o empleadores que implementen el contrato de trabajo remoto. Definidas en la Ley 1010 de 2006, y las demás normas que la adicionen, o modifiquen o complementen.</p> <p><b>Artículo 14°. Periodos de pago del salario.</b> El pago del salario para trabajadores remotos podrá hacerse de manera diaria, semanal, quincenal, mensual o como lo acuerden las partes; en el caso de la periodicidad mensual, el salario en dinero deberá pagarse por periodos iguales y vencidos, podrá pagarse en periodo mensual siguiente a aquel en el que fue</p>
<p>causado. Lo anterior, no obsta para que cumplida y oportunamente se haga el pago de aportes a seguridad social y parafiscales dentro de los plazos previstos en la ley vigente.</p> <p><b>Artículo 15°.</b> Los trabajadores vinculados por medio de la modalidad de trabajo remoto tendrán derecho al reconocimiento y pago de las horas extras a su jornada de trabajo habitual o contractual, como también al trabajo realizado en dominicales y festivo de conformidad a lo establecido en el artículo 159 y 179 del Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p><b>Artículo 16°. Suspensión del contrato.</b> Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, el trabajador remoto podrá libremente elegir periodos de suspensión del contrato, siempre en consenso con el empleador y de acuerdo con la disponibilidad y necesidad de la operación. Durante la suspensión del contrato el trabajador se abstendrá de prestar el servicio y el empleador estará exonerado de pagar el salario correspondiente al periodo de suspensión. El contrato de trabajo remoto permanecerá vigente durante el periodo de tiempo de la suspensión.</p> <p><b>Parágrafo 1.</b> El consenso entre el empleador y el trabajador remoto para la suspensión del contrato deberá establecerse mediante documento, el cual deberá contener la firma electrónica de las partes.</p> <p><b>Parágrafo 2.</b> Durante la suspensión del contrato de trabajo remoto, el empleador deberá continuar con el pago de aportes al sistema de seguridad social en salud y pensiones del trabajador remoto, con el objetivo de salvaguardar las garantías laborales mínimas del trabajador.</p> <p><b>Parágrafo 3.</b> Estos periodos de suspensión pueden descontarse por el empleador al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones.</p> <p><b>Parágrafo 4.</b> No podrá suspenderse el contrato de trabajo remoto por más de 120 días al año.</p> <p><b>Artículo 17°. Citación del trabajador a las instalaciones del empleador.</b> El empleador, de manera excepcional, podrá requerir al trabajador remoto en sus instalaciones laborales para los siguientes casos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Verificación de los estándares y requisitos que deben cumplir las herramientas y los equipos de trabajo para la realización de la labor previstos anteriormente por el empleador.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Cuando para la ejecución de las labores del trabajador remoto, se deban instalar o actualizar manualmente en los equipos de trabajo algún tipo de software, programa, aplicación o plataforma.</li> <li>3. Cuando el trabajador presente reiteradamente el incumplimiento de sus labores.</li> <li>4. Citación para proceso de descargos laborales, así como las demás citaciones que sean requeridas por el empleador para adelantar el proceso sancionatorio o disciplinario para la aplicación de lo contemplado en los artículos 111 y 112 del Código Sustantivo del Trabajo.</li> </ol> <p><b>Parágrafo.</b> En caso de que el empleador requiera que el trabajador remoto se presente en sus instalaciones, siempre que el trabajador remoto cumpla con los requisitos legales para ello, el empleador deberá reconocer de manera proporcional el auxilio legal de transporte previsto en la legislación laboral vigente.</p> <p><b>Artículo 18°. Dotación de calzado y vestido.</b> El trabajador remoto no tendrá derecho a recibir la prestación social denominada calzado y vestido en los términos previstos en el Código Sustantivo del Trabajo. Lo anterior considerando que la prestación del servicio no supone la necesidad de utilizar un vestido o calzado de labor.</p> <p><b>Artículo 19°. Control de horarios y cumplimiento de funciones y obligaciones en contratos de trabajo remoto.</b> El empleador se encuentra facultado y autorizado para controlar el cumplimiento de las obligaciones, funciones y deberes del trabajador remoto, mediante el uso de herramientas tecnológicas, pero en todo caso, el empleador respetará la intimidad y privacidad del trabajador remoto.</p> <p>Se entenderá como privacidad del trabajador remoto, para efectos de la presente ley, cualquier asunto diferente a aquellos directa o indirectamente relacionados con las labores, funciones, deberes y/u obligaciones que tenga el trabajador remoto en virtud de su contrato de trabajo y que permita armonizar la jornada pactada con la vida familiar y personal de los trabajadores remotos, evitando con ello, asigna cargas diferentes a las pactadas en la jornada laboral remota.</p> <p>Para ello, el empleador y trabajador remoto deberán ceñirse a la jornada pactada, con la intención de evitar la hiperconexión, que puede generar impactos en la salud y equilibrio emocional de los trabajadores remotos.</p> <p><b>Parágrafo 1.</b> Toda entidad, pública o privada, que utilice la modalidad de contratación laboral remoto, deberá poseer un software de administración de contenidos, que permita generar trazabilidad, formularios electrónicos, validación automática de listas restrictivas,</p>

<p>creación de documentos PDF, flujos de trabajo parametrizables con modelador BPM (Business Process Management), a su vez deberá poseer funcionalidades de ejecución de usuario, ejecución de temporizadores, ejecución de sistema y herramientas de actividades que se puedan configurar en las ejecuciones.</p> <p><b>Parágrafo 2.</b> Toda entidad que utilice la modalidad de contratación laboral remota, deberá poseer un módulo de validación real de la identidad de los trabajadores remotos, a través de tecnologías de validación biométrica.</p> <p><b>Artículo 20°. Formulario electrónico único de afiliación al Sistema General de Seguridad Social y entidades parafiscales.</b> Sin perjuicio de los mecanismos de afiliación previstos para el Sistema de Riesgos Laborales y/o el Sistema de Afiliación Transaccional previsto para el Sistema de Salud, el Gobierno Nacional deberá diseñar e implementar un formulario único de afiliación al Sistema General de Seguridad Social y a las entidades parafiscales que permita a los trabajadores remotos inscribirse al Sistema General de Seguridad Social sin que se requiera la firma manuscrita de las partes y podrá radicarse remota o virtualmente.</p> <p><b>Artículo 21°. Aportes a la Seguridad Social.</b> El contrato de trabajo remoto en materia de aportes a la seguridad social se regulará por las normas vigentes en materia de Sistema General de Seguridad Social.</p> <p><b>Artículo 22°.</b> Las Administradoras de Riesgos Laborales, deberán elaborar un programa de prevención, control y actuación de riesgos laborales que llegaren a presentar los trabajadores remotos y de rehabilitación integral, el cual deberá ser suministrado tanto al trabajador como al empleador.</p> <p>El empleador tendrá la obligación de afiliar al trabajador remoto al Sistema General de Riesgos Laborales, conforme a lo establecido en la Ley 776 de 2002 y el Decreto-Ley 1295 de 1994, modificado por la Ley 1562 de 2012. Para efectos de lo cual, el empleador deberá allegar, a la Administradora de Riesgos laborales – ARL –, copia del contrato o del acto administrativo de vinculación laboral del trabajador remoto, adjuntando el formulario facilitado por ésta para la determinación del riesgo y definición del origen de las contingencias que llegaren a presentarse.</p> <p><b>Parágrafo 1.</b> Las Aseguradoras de Riesgos Laborales deberán elaborar el formulario a que hace referencia el presente artículo, dentro de los tres (3) meses siguientes a la entrada en vigencia de ley, en el cual deberá solicitarse la descripción de las actividades que ejecutará el trabajador remoto, el lugar en el cual se desarrollarán, el horario en el cual se ejecutarán, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente</p>	<p>a la empresa o centro de trabajo; dicho formulario deberá publicado en la página web de la ARL, para fines de consulta y descargue para diligenciamiento de aquellos empleadores que puedan llegar a requerirlo.</p> <p><b>Parágrafo 2.</b> Las Administradoras de Riesgos Laborales acompañarán a los trabajadores remotos y a los empleadores en la verificación de las condiciones de trabajo, que garanticen al trabajador remoto una real seguridad y salud en el trabajo.</p> <p><b>Artículo 23°.</b> A partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, empleadores y trabajadores remotos en cualquiera de sus modalidades podrán acogerse a las disposiciones propias de los trabajadores remotos, con el fin de que estas disposiciones les sean aplicables, mediando la concurrencia de voluntades entre trabajador y empleador.</p> <p><b>Artículo 24°. Aplicación de normas respecto salas de lactancia.</b> Las normas relacionadas con las Salas Amigas de la Familia Lactante del entorno laboral, no serán aplicables a los empleadores que implementen el contrato de trabajo remoto para vincular trabajadores remotos.</p> <p><b>Artículo 25°.</b> Las empresas que tengan trabajadores acogidos a la modalidad de trabajo remoto deberán garantizar que mínimo el 10% de dichos trabajadores sean pertenecientes a grupos étnicos y/o personas en situación de discapacidad; lo cual será exigible siempre y cuando se cuente con la oferta de perfiles requeridos dentro de dichos grupos.</p> <p><b>ARTÍCULO NUEVO.</b> La reproducción, traducción, adaptación, arreglo o transformación de contenidos desarrollados por el trabajador en medios remotos 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><b>ARTÍCULO NUEVO. TAREAS DE CUIDADOS.</b> Las personas que trabajen bajo esta modalidad y que acrediten tener a su cargo, de manera única o compartida, el cuidado de personas menores de catorce (14) años, personas con discapacidad o adultas mayores que convivan con la persona trabajadora y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada.</p> <p><b>ARTÍCULO NUEVO.</b> Cuando se trate del régimen privado, la exclusividad laboral podrá ser pactada de común acuerdo entre las partes cuando la naturaleza de la labor a realizar así lo requiera.</p> <p><b>ARTÍCULO NUEVO.</b> En consenso con el empleador, el trabajador remoto podrá prestar los servicios para el cual fue contratado por horas, conforme sus necesidades y las del</p>
<p>empleador. Igualmente, las partes podrán programar los servicios, observando los límites mínimos y máximos de la jornada por semana establecidos en las leyes vigentes.</p> <p>Dicha jornada por horas pactada será distribuida en la semana y no implicaría un cumplimiento de horario estricto diario, sin perjuicio de la verificación que ejercerá el empleador de manera semanal para comprobar el cumplimiento de lo pactado.</p> <p><b>Parágrafo.</b> El Ministerio de Salud y Protección Social y Ministerio de Trabajo en un plazo no mayor a 6 meses, reglamentará la proporción de los aportes y realizará los ajustes correspondientes a la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes para aquellos contratos de trabajo remotos cuyos periodos de pagos sean por horas.</p> <p><b>Artículo 26°. Vigencia.</b> La presente Ley rige a partir de su sanción, promulgación y publicación en el Diario Oficial.</p> <p><b>JAIRO HUMBERTO CRISTO CORREA</b> Ponente</p> <p><b>EDWING FABIÁN DÍAZ PLATA</b> Ponente</p> <p><b>JUAN CARLOS REINALES AGUDELO</b> Ponente</p>	<p style="text-align: center;"><b>SECRETARÍA GENERAL</b></p> <p>Bogotá, D.C., septiembre 04 de 2020</p> <p>En Sesión Plenaria del día 25 de agosto de 2020, fue aprobado en Segundo Debate el Texto Definitivo con modificaciones del Proyecto de Ley N° 192 de 2019 Cámara <b>“POR MEDIO DEL CUAL SE CREA EL RÉGIMEN DEL TRABAJO VIRTUAL Y SE ESTABLECEN NORMAS PARA PROMOVERLO, REGULARLO Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”</b>. Esto con el fin de que el citado Proyecto de Ley siga su curso legal y reglamentario y de esta manera dar cumplimiento con lo establecido en el artículo 182 de la Ley 5ª de 1992.</p> <p>Lo anterior, según consta en el acta de las Sesiones Plenaria Ordinaria N° 155 de agosto 25 de 2020, previo su anuncio en la Sesión Plenaria del día 20 de agosto de 2020, correspondiente al Acta N° 154.</p> <p style="text-align: center;"><b>JORGE HUMBERTO MANTILLA SERRANO</b> Secretario General</p>