Función Pública

Ley 2121 de 2021

Los datos publicados tienen propósitos exclusivamente informativos. El Departamento Administrativo de la Función Pública no se hace responsable de la vigencia de la presente norma. Nos encontramos en un proceso permanente de actualización de los contenidos.

LEY 2121 DE 2021

(Agosto 3)

"POR MEDIO DE LA CUAL SE CREA EL RÃ□GIMEN DE TRABAJO REMOTO Y SE ESTABLECEN NORMAS PARA PROMOVERLO, REGULARLO Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"

EL CONGRESO DE COLOMBIA

DECRETA:

ARTÃ□CULO 1Â°. Objeto. La presente ley tiene por objeto crear una nueva forma de ejecuciÃ³n del contrato de trabajo, denominada trabajo remoto, la cual serÃ¡ pactada de manera voluntaria por las partes y podrÃ¡ ser desarrollada a travÃ©s de las tecnologÃas existentes y nuevas, u otros medios y mecanismos que permitan ejercer la labor contratada de manera remota.

Esta nueva forma de ejecuciÃ³n del contrato de trabajo se efectuarÃ¡ de manera remota en su totalidad e implica una vinculaciÃ³n laboral con el reconocimiento de los derechos y garantÃas derivadas de un contrato de trabajo.

ARTÃ□CULO 2Âº. Ã□mbito de aplicaciÃ³n. Las normas contenidas en esta Ley serÃ¡n aplicables a toda persona natural que se encuentren domiciliadas en el territorio nacional; asÃ como las entidades pÃºblicas y privadas nacionales; y a su vez a las empresas extranjeras que contraten trabajadores que se encuentren dentro del territorio nacional.

PARÃ□GRAFO. Las entidades del orden nacional deberÃ¡n contar con concepto previo y habilitante por parte del Ministerio de Hacienda para obtener la disponibilidad presupuestal que permita acoger lo dispuesto en la presente ley.

ARTÃ□CULO 3Â°. Definiciones. Para efectos de la presente ley, se entenderÃ¡n las siguientes definiciones:

a. Trabajo remoto: Es una forma de ejecuciÃ³n del contrato de trabajo en la cual toda la relaciÃ³n laboral, desde su inicio hasta su terminaciÃ³n, se debe realizar de manera remota mediante la utilizaciÃ³n de tecnologÃas de la informaciÃ³n y las telecomunicaciones u otro medio o mecanismo, donde el empleador y trabajador, no interactÃºan fÃsicamente a lo largo de la vinculaciÃ³n contractual. En todo caso, esta forma de ejecuciÃ³n no comparte los elementos constitutivos y regulados para el teletrabajo y/o trabajo en casa y las normas que lo modifiquen.

b. Nueva forma de ejecuciÃ³n del contrato remota. Es aquella por la cual una persona natural, vinculada por un contrato laboral, se obliga a prestar una actividad remota a travÃ©s de las tecnologÃas disponibles u otro medio o mecanismo, en favor de otra persona, natural o jurÃdica, bajo la continuada dependencia o subordinaciÃ³n de la segunda y mediante la obtenciÃ³n de un salario, lo cual puede constar en medios digitales. En esta nueva forma de ejecuciÃ³n del contrato de trabajo, las partes podrÃ¡n manifestar su consentimiento y o aceptaciÃ³n mediante el uso de la firma electrÃ³nica digital y a travÃ©s de mensajes de datos, bajo los principios y caracterÃsticas establecidas en la Ley 527 de 1999 u norma que la modifique, conforme a la autenticidad, integridad, disponibilidad, fiabilidad, inalterabilidad y rastreabilidad.

c. Trabajador remoto: Persona natural, cubierta por los principios mÃnimos del trabajo y vinculado mediante un contrato de trabajo, desarrollando actividades de manera remota a travÃ©s de las tecnologÃas existentes y nuevas u otro medio o mecanismo.

d. Nuevas tecnologÃas: Cualquier medio, plataforma, software, programa, equipo, dispositivo y/o equipo que permita la comunicaciÃ³n, interacciÃ³n y/o ejecuciÃ³n del contrato de trabajo de manera remota mediante una conexiÃ³n a internet o a cualquier otra red que permita ejecutar dichas acciones. Lo anterior sin perjuicio de las disposiciones contempladas en el artÃculo 6 de la ley 1341 de 2009.

e. Firma ElectrÃ³nica: MÃ©todos tales como, cÃ³digos, contraseÃ±as, datos biomÃ©tricos, o claves criptogrÃ¡ficas privadas, que permite identificar a una persona, en relaciÃ³n 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, asÃ como cualquier acuerdo pertinente, este conjunto de datos

electrÃ³nicos acompaÃ±an o estÃ¡n asociados a un documento electrÃ³nico y cuyas funciones bÃ¡sicas son (i) identificar a una persona de manera inequÃvoca, (ii) Asegurar la exclusividad e integridad del documento firmado y (iii) los datos que utiliza el firmante para realizar la firma son Ãºnicos y exclusivos y, por tanto, posteriormente, no puede negarse la firma el documento.

f. OTP (One Time Password): es un mecanismo de autenticaciÃ³n, el cual consiste en un cÃ³digo temporal que le llega a la persona a travÃ©s de mensaje de texto SMS o correo electrÃ³nico certificado, para que este pueda de manera segura realizar acciones virtuales, en donde se certificarÃ¡ la identidad de la persona, ya sea vÃa internet o mediante la aplicaciÃ³n para telÃ©fonos mÃ³viles (APP). El presente mecanismo puede ser opcional por el empleador, si se considera necesario para la seguridad de sus acciones remotas. En todo caso, deber tener un mecanismo idÃ³neo como lo describe el literal e del presente artÃculo para todo tipo de acciÃ³n.

ARTÃCULO 4Â°. Principios Generales del Trabajo Remoto. Para efectos de la presente ley, los principios que aquÃ se exponen, son de obligatorio cumplimiento por las partes:

a. El trabajo remoto requerirÃ¡ para todos los efectos, la concurrencia de los elementos esenciales mencionados en el artÃculo 23 del CÃ³digo Sustantivo del Trabajo.

b. EstarÃ¡ basado en el respeto y garantÃa de los derechos mÃnimos en materia laboral. Los trabajadores vinculados mediante el contrato laboral para ejecutar sus funciones por medio del trabajo remoto, tendrÃ¡n los mismos derechos laborales de que gozan todos los trabajadores, incluidas las garantÃas sindicales y de seguridad social.

c. Esta nueva forma de ejecuciÃ³n del contrato de trabajo remota no requiere un lugar fÃsico determinado para la prestaciÃ³n de los servicios. El trabajador podrÃ¡ prestar sus servicios desde el lugar que considere adecuado, de comÃºn acuerdo con el empleador, previo visto bueno de la Administradora de Riesgos Laborales presente en el contrato. No obstante, en todo momento deberÃ¡ contar con una conexiÃ³n y cobertura a internet e informar al empleador sobre el lugar desde el cual realizarÃ¡ su labor y este deberÃ¡ aprobar el lugar escogido para garantizar el cumplimiento de los requerimientos mÃnimos de seguridad y salud en el trabajo, atendiendo las recomendaciones de la Administradora de Riesgos Laborales, propiciando el autocuidado como medida preventiva.

d. El trabajo remoto tiene como principio la flexibilidad en todas las etapas precontractuales y contractuales, de forma que incluso el perfeccionamiento del contrato de trabajo deberÃ¡ darse de manera remota, haciendo uso de las tecnologÃas existentes y nuevas u otro medio o mecanismo, completando su perfecciÃ³n con la firma electrÃ³nica u digital. El trabajador remoto y el empleador acordarÃ¡n el tiempo de ejecuciÃ³n, sin perjuicio de las formalidades del contrato a tÃ©rmino fijo, y el momento de la prestaciÃ³n del servicio, sin sobrepasar la jornada mÃ¡xima legal, y sin que ello implique un desconocimiento de sus derechos mÃnimos y/o garantÃas irrenunciables, excepto si se trata de un cargo de direcciÃ³n, confianza y manejo.

e. Al trabajo remoto se le aplicarÃ¡n las normas sobre garantÃas y derechos sindicales previstas en la legislaciÃ³n laboral vigente.

f. No existe la exclusividad laboral en esta nueva forma de ejecuciÃ³n del contrato de trabajo. En todo caso, se regirÃ¡ por lo establecido en el artÃculo 26 del CÃ³digo Sustantivo del Trabajo o norma que lo modifique, en tanto que, basados en la concurrencia de voluntades, el trabajo remoto supone la disponibilidad del empleador y a su vez la libertad para ejercer otras labores, sin embargo, por acuerdo de voluntades y atendiendo la naturaleza del contrato en especÃfico, esta puede pactarse cuando se encuentre en riesgo asuntos confidenciales del empleador. Debe mediar la aceptaciÃ³n del empleado para estipularse la clÃ¡usula de exclusividad.

g. Se garantiza la no discriminaciÃ³n en los procesos de selecciÃ³n y ejecuciÃ³n de los contratos de trabajo que se organicen y ejecuten de manera remota, asÃ como la igualdad de trato para los trabajadores remotos.

PARÃGRAFO 1. El literal f del presente artÃculo no podrÃ¡ aplicarse a las personas que laboren en entidades pÃºblicas de conformidad con lo previsto en el artÃculo 128 de la ConstituciÃ³n PolÃtica de Colombia.

ARTÃCULO 5. PolÃtica PÃºblica del Trabajo Remoto. Con el fin de desarrollar los propÃ³sitos y objetivo de la presente ley, el Gobierno Nacional, en un plazo no mayor a 6 (seis) meses, a travÃ©s de las autoridades competentes que el gobierno designe y con la activa participaciÃ³n de los diferentes sectores sociales involucrados, diseÃ±arÃ¡ e implementarÃ¡ una polÃtica pÃºblica sobre los lineamientos para la estructuraciÃ³n y desarrollo del trabajo remoto en el paÃs, teniendo cuenta las diferentes disposiciones de la presente ley.

Esta polÃtica deberÃ¡ contar con el acompaÃ±amiento de las autoridades correspondientes, los representantes de los empleadores, asÃ como de las Confederaciones de Trabajadores y deberÃ¡ contener los componentes bÃ¡sicos para lograr una adecuada entrada en funcionamiento e implementaciÃ³n del trabajo remoto.

PARÃGRAFO 1. El Departamento Nacional de PlaneaciÃ³n - DNP -, o quien haga sus veces, deberÃ¡ realizar una evaluaciÃ³n de la polÃtica pÃºblica de trabajo remoto dentro de los primeros cinco (5) aÃ±os de su implementaciÃ³n, y deberÃ¡ presentar un informe con las conclusiones y recomendaciones al respecto a las Comisiones SÃ©ptimas Constitucionales Permanentes del Congreso de la RepÃºblica.

PARÃGRAFO 2. El Departamento Administrativo Nacional de EstadÃsticas - DANE -, o quien haga sus veces, serÃ¡ la entidad responsable de la planeaciÃ³n, levantamiento, procesamiento, anÃ¡lisis y difusiÃ³n de las estadÃsticas oficiales sobre la realizaciÃ³n de trabajo remoto por parte de la poblaciÃ³n colombiana, asÃ como por las empresas e instituciones oficiales, a partir del aprovechamiento de registros administrativos y otras

fuentes de informaciÃ³n disponibles en el Sistema EstadÃstico Nacional. Esta informaciÃ³n serÃ¡ dispuesta por el DANE de manera agregada y anonimizada, para consulta pÃºblica, respetando la reserva estadÃstica establecida en el artÃculo 5 de la Ley 79 de 1993.

ARTÃCULO 6Â°. ImplementaciÃ³n. El Gobierno Nacional fomentarÃ¡ a travÃ©s de campaÃ±as de socializaciÃ³n, por lo menos una vez al aÃ±o, en las organizaciones tanto p1.Jblicas como privadas, la implementaciÃ³n del trabajo remoto. AsÃ mismo, adelantarÃ¡ las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de la legislaciÃ³n laboral en el marco del trabajo remoto y compartirÃ¡ los casos de Ã©xito y ventajas que este trae consigo para la economÃa y empleabilidad en Colombia.

ARTÃCULO 7Â°. Perfeccionamiento y firma del Contrato, bajo la forma de ejecuciÃ³n del contrato de trabajo remota. Todas las etapas del contrato de trabajo deberÃ¡n realizarse de manera remota, usando nuevas tecnologÃas o las ya existentes, sin que se requiera la presencia fÃsica de las partes involucradas, excepto en los casos en que, por salud ocupacional se requiera presencialidad.

PARÃGRAFO 1. Los acuerdos en materia laboral y que se ejecuten de manera remota requerirÃ¡n firma electrÃ³nica o digital de las partes para su perfeccionamiento, con el objetivo de certificar la identidad de las partes y/o eventuales cambios en el documento digital.

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

PARÃGRAFO 2. La implementaciÃ³n de este tipo de tecnologÃas no podrÃ¡ tener costo adicional para el candidato y/o trabajador remoto, por lo que el costo de implementar las tecnologÃas requeridas para tal efecto correrÃ¡ por cuenta del empleador.

PARÃGRAFO 3. En todo caso, los contratos laborales, ejecutado de manera remota, de comÃºn acuerdo entre el empleador y el trabajador, podrÃ¡n incluir como parte integral, un acuerdo de confidencialidad entre las partes.

ARTÃCULO 8Â°. ExÃ¡menes mÃ©dicos. El empleador deberÃ¡ verificar el estado de salud de sus trabajadores a travÃ©s de la realizaciÃ³n de los exÃ¡menes mÃ©dicos de ingreso, periÃ³dicos y/o de egreso a sus trabajadores remotos a travÃ©s de proveedores autorizados.

ARTÃCULO 9Â°. Condiciones de Trabajo. El trabajo remoto se ejecutarÃ¡ y podrÃ¡ ser terminado de manera remota, mediante el uso de nuevas tecnologÃas u otro medio o mecanismo, sin perjuicio de las formalidades del contrato segÃºn su duraciÃ³n y respetando las disposiciones que sobre terminaciÃ³n del contrato de trabajo se encuentren en el CÃ³digo Sustantivo del Trabajo, ConvenciÃ³n Colectiva, Acuerdo Colectivo, lo que sea mÃ¡s favorable al trabajador. No obstante, los contratos de trabajo que migren a esta nueva forma de ejecuciÃ³n del contrato de trabajo deben conservar sus elementos de creaciÃ³n

El trabajador remoto podrÃ¡ prestar sus servicios desde cualquier lugar, siempre en consenso con el empleador, dedicando para ello la cantidad de tiempo que determine, con sujeciÃ³n a la jornada laboral pactada, siempre y cuando no sobrepase la jornada mÃ¡xima legal y cumpla con los requisitos mÃnimos previstos por el empleador en relaciÃ³n con la calidad y cantidad del trabajo, asÃ como con la conectividad. Lo anterior con el debido acompaÃ±amiento de las Administradoras de Riesgos Laborales presentes en la relaciÃ³n laboral.

ARTÃCULO 10Âº. Herramientas y equipos de trabajo. El empleador deberÃ¡ poner a disposiciÃ³n del trabajador remoto, las herramientas tecnolÃ³gicas, instrumentos, equipos, conexiones, programas, valor de la energÃa e internet y/o telefonÃa, asÃ como cubrir los costos de los desplazamientos ordenados por Ã©l.

El empleador deberÃ¡ asumir el mantenimiento de equipos, herramientas, programas y demÃ¡s elementos necesarios para la prestaciÃ³n y desarrollo de las labores del trabajador remoto. En consonancia con el artÃculo 39 del CÃ³digo Sustantivo del Trabajo, en el trabajo remoto deberÃ¡ constar lo siguiente:

a. Las condiciones de servicio, los medios tecnolÃ³gicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y espacio.

b. Determinar las funciones, los dÃas y los horarios en que el trabajador remoto realizarÃ¡ sus actividades para efectos de ayudar a identificar el origen en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada mÃ¡xima legal cuando estÃ© sometida a ella.

c. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de entrega de los elementos de trabajo por parte del empleador al trabajador remoto.

d. Las medidas de seguridad informÃ¡tica que debe conocer y cumplir el trabajador remoto.

PARÃGRAFO 1. Para efectos de lo consagrado en el presente artÃculo, y teniendo en cuenta la importancia que tiene para esta forma de ejecuciÃ³n del contrato de trabajo remota y el uso de tecnologÃas adecuadas, el empleador podrÃ¡ verificar la conexiÃ³n con la que cuente el trabajador remoto y que esta sea apta para realizar la labor.

PARÃGRAFO 2. Cuando el trabajo remoto fuere desarrollado en el sector pÃºblico, el empleador deberÃ¡ dar cumplimiento a las normativas relacionadas con el manejo electrÃ³nico de documentos, de conformidad con las tablas de retenciÃ³n documental establecidas por el Archivo General de la NaciÃ³n.

PARÃGRAFO 3. Si el trabajador remoto no llegare a recibir la informaciÃ³n necesaria para realizar sus labores o no se le facilitaran o

suministraran las herramientas, programas, software o demÃ¡s elementos necesarios para el desempeÃ±o de sus funciones u obligaciones, o se presenten fallas previamente advertidas por el trabajador remoto, el empleador no podrÃ¡ dejar de reconocer el pago del salario y demÃ¡s prestaciones a que el trabajador tiene derecho.

ARTÃCULO 11Â°. SubordinaciÃ³n. El empleador conservarÃ¡ el poder subordinante, en el marco del respeto de los derechos mÃnimos del trabajador y de las regulaciones establecidas en la legislaciÃ³n laboral; asÃ como en lo relacionado con la facultad de ejercer el poder disciplinario a que haya lugar.

ARTÃCULO 12Â°. ConexiÃ³n a plataformal sistema informÃ¡tico y/o tecnolÃ³gico del empleador. El empleador podrÃ¡ implementar una plataforma, software, programa, aplicaciÃ³n o cualquier herramienta tecnolÃ³gica para facilitar las comunicaciones con el trabajador remoto y en general para la prestaciÃ³n de los servicios personales, facilitando asÃ que el trabajador remoto se conecte a travÃ©s de la red para prestar sus servicios. Las plataformas, softwares, programas, aplicaciones o similares podrÃ¡n ser implementados para cumplir con cualquier obligaciÃ³n derivada de la relaciÃ³n laboral, lo cual incluye sin limitarse a los procesos, entrenamientos y capacitaciones, realizaciÃ³n de reuniones de comitÃ©s, formalizaciÃ³n de beneficios e incluso la terminaciÃ³n del contrato de trabajo remoto.

ARTÃCULO 13Â°. AplicaciÃ³n de normas para prevenir corregir y sancionar el acoso laboral. Las normas definidas en la Ley 1010 de 2006 y las demÃ¡s normas que la adicionen, o modifiquen o complementen, relacionadas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral, serÃ¡n aplicables a los empleadores y trabajadores que implementen el trabajo remoto

ARTÃCULO 14Â°. Periodos de pago del salario. El pago del salario se harÃ¡ conforme a las reglas establecidas en el artÃculo 134 del CÃ³digo Sustantivo del Trabajo y normas concordantes

ARTÃCULO 15Âº. Reconocimiento horas extras. Los trabajadores que, de comÃºn acuerdo con el empleador, ejecuten su contrato de manera remota, tendrÃ¡n derecho al reconocimiento y pago de las horas extras a su jornada de trabajo ordinaria o contractual, como tambiÃ©n al trabajo realizado en dominicales y festivo de conformidad a lo establecido en el artÃculo 134, 159 y 179 del CÃ³digo Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de lo pactado para los cargos de direcciÃ³n, manejo y confianza.

ARTÃCULO 16. CitaciÃ³n del trabajador a las instalaciones del empleador. El empleador, de manera excepcional, podrÃ¡ requerir al trabajador remoto en sus instalaciones laborales, para los siguientes casos:

1. VerificaciÃ³n de los estÃ¡ndares y requisitos que deben cumplir las herramientas y los equipos de trabajo para la realizaciÃ³n de la labor previstos anteriormente por el empleador.

2. Cuando para la ejecuciÃ³n de las labores del trabajador remoto, se deban instalar o actualizar manualmente en los equipos de trabajo algÃºn tipo de software, programa, aplicaciÃ³n o plataforma

3. Cuando el trabajador presente reiteradamente el incumplimiento de sus labores y eventualmente sea citado para proceso de descargos laborales, asÃ como las demÃ¡s citaciones que sean requeridas por el empleador para adelantar el proceso sancionatorio o disciplinario para la aplicaciÃ³n de lo contemplado en los artÃculos 111 y 112 del CÃ³digo Sustantivo del Trabajo.

PARÃGRAFO. El trabajador remoto, no serÃ¡ beneficiario del auxilio de transporte determinado por la ley. En caso de que el empleador requiera que el trabajador remoto se presente en sus instalaciones, siempre que el trabajador remoto cumpla con los requisitos legales para ello, deberÃ¡ reconocer, en los casos en que sea aplicable de acuerdo con la normativa vigente y de manera proporcional, el auxilio legal de transporte previsto en la legislaciÃ³n laboral vigente

PARÃGRAFO 2. En todo caso, las citaciones aquÃ previstas no dan lugar al cambio de forma de ejecuciÃ³n del contrato de trabajo remota, toda vez que continuar siendo remoto.

ARTÃCULO 17Âº. Control de horarios y cumplimiento de funciones y obligaciones en el trabajo remoto. El empleador se encuentra facultado y autorizado para controlar el cumplimiento de las obligaciones, funciones y deberes del trabajador remoto, mediante el uso de herramientas tecnolÃ³gicas u otros medios o mecanismos, pero en todo caso, el empleador respetarÃ¡ la intimidad y privacidad del trabajador remoto, y el derecho a la desconexiÃ³n laboral, entendida como la garantÃa que todo trabajador y empleador, de no tener contacto con herramientas, bien sea tecnolÃ³gicas o no, relacionadas con su Ã¡mbito laboral, despuÃ©s de culminada la jornada ordinaria de trabajo o durante de ella, en el tiempo que se haya conciliado para la vida personal y familiar.

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

Para ello, el empleador y trabajador remoto deberÃ¡n ceÃ±irse a la jornada pactada, con la intenciÃ³n de evitar la hiperconexiÃ³n, que puede generar impactos en la salud y equilibrio emocional de los trabajadores remotos.

ARTÃCULO 18. Formulario electrÃ³nico Ãºnico de afiliaciÃ³n al Sistema General de Seguridad Social y entidades parafiscales. Sin perjuicio de los mecanismos de afiliaciÃ³n previstos para el Sistema de Riesgos Laborales y/o el Sistema de AfiliaciÃ³n Transaccional previsto para el Sistema de Salud, el Gobierno Nacional deberÃ¡ diseÃ±ar e implementar un formulario Ãºnico de afiliaciÃ³n al Sistema General de Seguridad Social en un

tiempo no mayor 1 aÃ±o (un aÃ±o) 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 podrÃ¡ radicarse remota o virtualmente.

ARTÃCULO 19. Aportes a la Seguridad Social. El contrato de trabajo, ejecutado de manera remota, en materia de aportes a la seguridad social se regularÃ¡ por las normas vigentes en materia de Sistema General de Seguridad Social.

ARTÃCULO 20Â°. Programa de prevenciÃ³n, control y actuaciÃ³n de riesgos laborales. Las Administradoras de Riesgos Laborales, deberÃ¡n elaborar un programa de prevenciÃ³n, control y actuaciÃ³n de riesgos laborales y de rehabilitaciÃ³n integral que llegaren a presentar los trabajadores remotos, el cual deberÃ¡ ser suministrado tanto al trabajador como al empleador. El empleador tendrÃ¡ la obligaciÃ³n 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 deberÃ¡ allegar, a la Administradora de Riesgos laborales - ARL -, copia del contrato o del acto administrativo de vinculaciÃ³n laboral del trabajador remoto, adjuntando el formulario facilitado por Ã©sta para la determinaciÃ³n del riesgo y definiciÃ³n del origen de las contingencias que llegaren a presentarse.

PARÃGRAFO 1. Las Aseguradoras de Riesgos Laborales deberÃ¡n elaborar el formulario a que hace referencia el presente artÃculo, dentro de los tres (3) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, en el cual deberÃ¡ solicitarse la descripciÃ³n de las actividades que ejecutarÃ¡ el trabajador remoto, el lugar en el cual se desarrollarÃ¡n, el horario en el cual se ejecutarÃ¡n, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la empresa o centro de trabajo; dicho formulario deberÃ¡ ser publicado en la pÃ¡gina web de la ARL, para fines de consulta y descarga para diligenciamiento de aquellos empleadores que puedan llegar a requerirlo. En el caso que existan mÃºltiples contratos, el formulario deber permitir identificar los contratos que relaciona y los datos que se relacionan en anterior inciso.

PARÃGRAFO 2. Las Administradoras de Riesgos Laborales acompaÃ±arÃ¡n de manera obligatoria, a los trabajadores remotos y a los empleadores en la verificaciÃ³n de las condiciones de trabajo, que garanticen al trabajador remoto una real seguridad y salud en el trabajo.

ARTÃCULO 21. MigraciÃ³n al trabajo remoto. A partir de la entrada en vigencia de la presente ley, cualquier trabajador podrÃ¡ acogerse a esta nueva forma de ejecuciÃ³n del contrato de trabajo remota prevista en esta ley, siempre que medie la concurrencia de voluntades entre trabajador y empleador, sin menoscabo de los derechos laborales adquiridos.

ARTÃCULO 22Â°. AplicaciÃ³n de normas respecto al tiempo de lactancia. El empleador garantizarÃ¡ en todo momento las horas de lactancia y los tiempos de licencia de maternidad, a que tiene derecho la madre trabajadora y lactante sin que ello implique el desmejoramiento de sus condiciones laborales

ARTÃCULO 23Â°. VinculaciÃ³n sector especialmente protegidos. Los empleadores que hagan uso de esta forma de ejecuciÃ³n del contrato de trabajo remota deberÃ¡n promover la vinculaciÃ³n de jÃ³venes, mujeres, trabajadores y trabajadoras que sean pertenecientes a grupos Ã©tnicos y/o personas con discapacidad.

ARTÃCULO 24Â°. Tareas de cuidados. Las personas que trabajen de manera remota y que acrediten tener a su cargo, de manera Ãºnica, el cuidado de personas menores de catorce (14) aÃ±os, personas con discapacidad o adultas mayores en primer grado de consanguinidad que convivan con el trabajador remoto y que requieran asistencia especÃfica, tendrÃ¡n derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada, con un autorizaciÃ³n previa al empleador que permita la interrupciÃ³n, sin el desmejoramiento de sus condiciones laborales.

ARTÃCULO 25Â°. Sobre la Jornada laboral en el trabajo remoto. La jornada laboral en esta nueva forma de ejecuciÃ³n del contrato de trabajo remota, se ajustarÃ¡ a lo establecido en el CÃ³digo Sustantivo del Trabajo, convenciÃ³n colectiva, acuerdo colectivo o contrato de trabajo, la que sea mÃ¡s favorable al trabajador.

El trabajador remoto podrÃ¡ prestar los servicios para los cuales fue contratado, conforme a sus necesidades y las del empleador. Lo anterior no permite, en ningÃºn caso y por ningÃºn motivo, el desmejoramiento de las condiciones salariales del trabajador.

Dicha jornada serÃ¡ distribuida en la semana y no implicarÃa un cumplimiento estricto de horario al dÃa.

ARTÃCULO 26Â°. Los empleados pÃºblicos podrÃ¡n ejecutar sus funciones por medio del trabajo remoto consagrado en la presente ley, para lo cual se respetarÃ¡n todos sus derechos y garantÃas laborales inherentes a su vinculaciÃ³n legal y reglamentaria conforme las normas vigentes.

ARTÃCULO 27Âº. Vigencia. La presente Ley rige a partir de su sanciÃ³n, promulgaciÃ³n y publicaciÃ³n en el Diario Oficial.

EL PRESIDENTE DEL HONORABLE SENADO DE LA REPÃBLICA

ARTURO CHAR CHALJUB

EL SECRETARIO GENERAL DEL HONORABLE SENADO DE LA REPUBLICA

GREGORIO ELJACH PACHECO

EL PRESIDENTE DE LA HONORABLE CÃMARA DE REPRESENTANTES

GEERMÃN ALCIDES BLANCO ÃLVAREZ

EL SECRETARIO GENERAL DE LA HONORABLE CÃMARA DE EPRESENTANTES

JORGE HUMBERTO MANTILLA SERRANO

REPÃBLICA DE COLOMBIA - GOBIERNO NACIONAL

PUBLÃQUESE Y CÃMPLASE

Dada en BogotÃ¡, D.C., a los 3 dÃas del mes de agosto de 2021

EL PRESIDENTE DE LA REPÃBLICA

(FDO.) IVÃN DUQUE MÃRQUEZ

EL MINISTRO DE HACIENDA Y CRÃDITO PÃBLICO

JOSÃ MANUEL RESTREPO ABONDANO

EL MINISTRO DEL TRABAJO,

ÃNGEL CUSTODIO CABRERA BAEZ

LA MINISTRA DE TECNOLOGÃAS DE LA INFORMACIÃN Y LAS COMUNICACIONES,

KAREN CECILIA ABUDINEN ABUCHAIBE

EL DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADISTICA – DANE

JUAN DANIEL OVIEDO ARANGO

EL DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÃN PÃBLICA,

NERIO JOSÃ ALVIS BARRANCO

Fecha y hora de creación: 2024-05-21 13:47:09